

There are no translations available.

Circular 2615-2024 Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la renuncia silenciosa y como combatirla. El artículo fue escrito por Elizabeth Meza Rodríguez, el 20 de marzo del 2024, publicado en el diario “El Economista”.
¿Cómo combatir la renuncia silenciosa en la organización?

La renuncia silenciosa, esa protesta pasiva donde el colaborador hace lo mínimo requerido, se ha intensificado en las empresas como respuesta al agotamiento y un mal ambiente organizacional; sin embargo, las compañías pueden crear estrategias para identificarla a tiempo y revertirla.

De acuerdo con Gallup, 59% de las personas está en renuncia silenciosa, principalmente millennial y centennial, esto puede traer consecuencias a la organización, desde la retención de talento y el costo de 200,000 pesos que puede generar el que el empleado deje el puesto en los primeros meses, de acuerdo con Hitch, debido a que implican costos en inversión como capacitación y la búsqueda de una nueva persona, así como la desmotivación que puede presentarse al interior de la empresa. Pero también puede afectar la transferencia de conocimientos.

“Va a haber un problema de cómo se transfiere el conocimiento de los veteranos, que son estas generaciones baby boomer, que se van de la fuerza laboral, con mucho conocimiento y la tienen que transferir, pero la persona a la que se la tienes que transferir tal vez ya no esté, porque la gente dura menos”, destacó Melhina Magaña, CEO de Daucon.

¿Qué hace que una persona se desconecte de la empresa?

Entre las causas que genera la desconexión laboral está un mal jefe y sentir que el trabajo no es valioso para la compañía, de acuerdo con Gallup, 65% de la población en México tiene falta de compromiso y cree que su trabajo no es digno y que su contribución tampoco lo es.

Cuando un jefe cuestiona todo y se roba la autonomía, pidiendo que todo pase por su aprobación, cae la motivación intrínseca y empieza la renuncia silenciosa. También la falta de oportunidades, de crecimiento y el que no se encuentre un propósito en la empresa, son factores de desconexión laboral.

“Millennial y centennials son generaciones que no están tan interesadas en trabajar en la compañía, están interesadas en trabajar para un líder. El líder es el nuevo salario emocional, quieren admirarlo, respetarlo, aprender de él, sentir que aporta a su carrera. Cuando un líder no se conecta se rompe el salario emocional, y se genera falta de conexión”, destacó Melhina.

Para el 2030 los millennial serán el 70% de la población mundial laboral, lo cual puede aumentar la renuncia silenciosa debido a que son la generación que más lo presenta. La especialista detalló que si no se entiende como una prioridad para el negocio y para bajar los índices de rotación, si no se entiende que la gente quiere hacer carreras se perderá el capital intelectual.

¿Qué deberían hacer los jefes?

Una forma de lograr la permanencia de los colaboradores es brindarles salario emocional, para ello Melhina propone el modelo ARCA que contempla cuatro áreas: autonomía, realización, cocreación y afiliación.

- **Autonomía:** Es el salario emocional más importante, que le permite a la persona crecer y sentir pertenencia. Esta puede aplicar desde el ingreso, al darles opciones preestablecidas y guiar su criterio, pero dejándolos tomar decisiones importantes, desde su flexibilidad. “Tenemos que querer soltar el control para que el otro crezca”.
- **Realización y reconocimiento:** Es hacerle saber al colaborador que su contribución es valiosa y tiene impacto en la organización.
- **Cocreación:** Consiste en permitirles proponer y en conjunto tomar decisiones, así como mejorar sus habilidades y fomentar el crecimiento dentro de la compañía.
- **Afiliación:** Se refiere a generar un vínculo en el lugar de trabajo, permitir que se conecten y tengan un sentido de pertenencia.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”