

5 factores clave para lidiar con la ‘quiet ambition’ y retener el talento de las nuevas generaciones

Promover nuevos incentivos, promocionar el bienestar mental o fomentar el equilibrio entre la vida personal y laboral son algunas de las claves para retener el talento y combatir la renuncia silenciosa de las nuevas generaciones, según Gi Group Holding

La premisa sostenida durante años por las compañías de RR. HH. y el mercado laboral respecto a la idea de que los empleados pretenden ascender y crecer en el ámbito profesional está cambiando con la incorporación de las nuevas generaciones al mundo laboral.

Así, los expertos en RR. HH. se enfrentan a tendencias como la ‘quiet ambition’ o renuncia silenciosa, una forma diferente de relacionarse con el trabajo de la generación Z, que está impulsando un nuevo cambio estructural, anteponer el bienestar personal al ascenso laboral. En este contexto, Gi Group Holding, multinacional que ofrece soluciones 360º de RR. HH., ha elaborado un listado con los 5 factores clave que deben tener en cuenta los departamentos de RR. HH. y las empresas para hacer frente a la renuncia silenciosa y evitar la fuga de talento de estas nuevas generaciones:

Promover nuevos incentivos y dejar de lado los tradicionales. El dinero o el reconocimiento ya no resultan suficientes para retener el talento de las nuevas generaciones. Actualmente, una buena estrategia puede basarse en ayudar a los trabajadores a avanzar en sus carreras profesionales, pero apoyando sus propósitos personales e inquietudes. Silvia Martínez, HR Director de Gi Group Holding, ha matizado que "es evidente que no hay una fórmula exacta para conseguir esto, debido a que cada empleado, cada persona, tiene sus prioridades y objetivos, por eso es importante apostar por la flexibilidad para ofrecer alternativas que puedan ser adaptadas de forma individual atendiendo a las diferentes situaciones que tenemos como individuos. Medidas de conciliación, como el teletrabajo, beneficios flexibles y oportunidades de formación y desarrollo personalizadas son factores clave que nos ayudan a aportar valor".

Promocionar el bienestar mental. Implementar políticas y programas que fomenten la salud mental de los empleados como mentorías, espacios de trabajo agradables y oportunidades para el descanso y la desconexión.

Fomentar el equilibrio entre la vida personal y laboral. Mayor flexibilidad en las jornadas laborales, una apuesta firme por el teletrabajo y en la medida de lo posible, ofrecer políticas que permitan a los empleados de conciliar la vida personal y profesional.

Reconocer y valorar el trabajo. Implementar sistemas de reconocimiento y recompensa que no se basen únicamente en los ascensos o en el cumplimiento de objetivos cuantitativos, sino que, además, den valor a la contribución individual, el trabajo en equipo y la calidad del trabajo.

Una apuesta por la transparencia y la comunicación. Mantener una comunicación fluida y transparente con los empleados, fomentando la participación y la toma de decisiones conjunta ayudará a que los empleados se sientan parte de la compañía y aumenten su compromiso y motivación, lo cual se reflejará en un ambiente de trabajo positivo y en un mayor rendimiento colectivo.

En definitiva, la ‘quiet ambition’ implica una elección de equilibrar el crecimiento profesional con el

cuidado personal de una generación que valora su salud mental y su calidad de vida, aun siendo conscientes de que eso significa no seguir la escalera corporativa tradicional del mundo laboral.

Datos de contacto:

Asunción Aparicio Díaz

Trescom

610085559

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Madrid](#) [Emprendedores](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>