[notasdeprensa.jpg](http://www.notasdeprensa.es)Publicado en Barcelona el 20/10/2022

# [La importancia de la transparencia e iniciativa en las culturas corporativas actuales](http://www.notasdeprensa.es)

## El auge del teletrabajo ha puesto de manifiesto una tendencia cada día mayor en las empresas, la importancia del tiempo para los empleados. Puntos clave tan fáciles como entender la motivación de cada empleado, la fluidez de la comunicación viceversa y la transparencia de los KPI, obligaciones y responsabilidades son claves para mitigar la renuncia silenciosa. Lorena Pérez, Chief People Officer de Novakid, enumera las razones de esta inclinación y ofrece unos consejos para reducir su práctica

Quiet quitting, el porqué de esta renuncia silenciosa La importancia de la transparencia e iniciativa en las culturas corporativas actuales El auge del teletrabajo ha puesto de manifiesto una tendencia cada día mayor en las empresas, la importancia del tiempo para los empleados. Puntos clave tan fáciles como entender la motivación de cada empleado, la fluidez de la comunicación viceversa y la transparencia de los KPI, obligaciones y responsabilidades son claves para mitigar la renuncia silenciosa. Lorena Pérez, Chief People Officer de Novakid, enumera las razones de esta inclinación y ofrece unos consejos para reducir su práctica. El incremento de la flexibilidad en el trabajo y el auge del homeoffice debido a la crisis sanitaria mundial que se ha vivido por el virus de la COVID19, ha incrementado la elasticidad y autonomía en los lugares de trabajo, y ha permitido a los trabajadores manejar mejor el equilibrio entre la vida personal y laboral. Sin embargo, el teletrabajo también ha puesto de manifiesto el auge de una práctica que no beneficia a las empresas, el quiet quitting, es decir la renuncia silenciosa. Hace unos años, el compromiso con el trabajo estaba relacionado con la cantidad de horas que el empleado pasaba delante de la tarea, con una formulación de bonos y beneficios basados puramente en los resultados. Sin embargo, cada vez más la sociedad y la forma de entender la vida, además de los momentos tan difíciles que se han vivido a raíz del confinamiento y el aislamiento social, cambian la forma de entender el trabajo. El empleado quiere vivir y trabajar, sin que lo segundo interfiera en lo primero. "Al estar en casa durante tanto tiempo, los trabajadores han revalorado sus vidas y buscan oportunidades que les permita trabajar para vivir y no al revés", afirma Lorena Pérez Gonzalo, Chief People Officer de Novakid. La renuncia silenciosa es "una consecuencia de las culturas corporativas muy jerárquicas, y se da cuando el empleado siente la motivación para buscar una alternativa a su trabajo que le exige dedicación total sin promover oportunidades". Pérez comenta que, con el fin de evitar esta tendencia en la empresa, es "imprescindible promover la transparencia con los KPIs, obligaciones y responsabilidades de cada empleado". De este modo, se puede conseguir una dedicación y un compromiso más firmes. Según comenta la Chief People Officer de Novakid, también "es importante conocer lo máximo posible los empleados, sus gustos, tendencias y, por supuesto, la motivación". Los trabajadores de la generación milenial y posteriores, "no solo se ven desafiados por retos profesionales o aumentos de sueldo, ahora buscan otro tipo de propósitos como generar cierto impacto en la sociedad, empresas con una política de responsabilidad corporativa con significado". Al mismo tiempo que la adaptación de las recompensas por lograr alcanzar objetivos y el acercamiento del concepto corporativo a cada uno de los trabajadores, Lorena Pérez insiste que "también es importante adaptar la forma de evaluar a los empleados". Según pone de manifiesto Pérez "no se puede pedir el mismo nivel de compromiso de un CEO o una persona con un cargo en la empresa, que de un ejecutivo; hay que entender cada persona y cada forma de trabajar". Al igual que hay que tener en cuenta la posición de cada empleado, con el fin de reducir el quiet quitting también se debe cambiar la forma de evaluar a los empleados. Hay quien hace solo lo que le piden sin aportar nada más, pero si lo hacen bien y es su forma de trabajar no debería haber ningún problema, igual que quizá un trabajador tiene la capacidad de realizar una tarea en la mitad de tiempo que su compañero. Ninguno de ellos es mejor o peor, simplemente necesitan se evaluados de forma diferente y valorados por sus virtudes. La clave de todo esto está en determinar el tipo de personalidad de los empleados y motivarles con maneras distintas para adaptar el trabajo a sus ideales y propósitos de vida dentro de lo posible. Así, se podrá reducir e incluso evitar el quiet quitting, a la vez que se consigue un mayor compromiso tanto con el trabajo como con la empresa. Un empleado motivado, con sus objetivos claros, bien definidos y que se siente realizado a nivel personal y económico, puede mostrar una mayor proactividad, eficacia y obtener mejores resultados a la vez que se siente que forma parte del grupo.

**Datos de contacto:**

Sarah Martín

933621034

Nota de prensa publicada en: [https://www.notasdeprensa.es/la-importancia-de-la-transparencia-e](http://www.notasdeprensa.es/educalivecom-disfruta-de-cursos-presenciales-y-clases-particulares-a-traves-de-internet)

Categorias: Nacional Educación E-Commerce Recursos humanos

[notasdeprensa.jpg](http://www.notasdeprensa.es)

[**http://www.notasdeprensa.es**](http://www.notasdeprensa.es)