



The
**Work
Book**

Generaciones 2025

Great
Place
To
Work®

Michael Page

selia



hello!

Desde **Great Place to Work®** y **Michael Page** apostamos a la transformación del mercado laboral en Colombia. Lo hacemos generando contenido de valor y conversaciones enriquecedoras en torno a temáticas que son hoy prioridad para las organizaciones.

Entendemos que las compañías enfrentan retos y desafíos diarios en su camino a la consecución de resultados y en la gestión del talento humano. Por ello, sabemos que la información es clave para tomar decisiones basadas en fundamentos, experiencias y datos que permitan trazar hojas de rutas más alineadas a sus propósitos y valores.

Desde 2018, año en el que comenzamos a forjar esta alianza, hemos querido que **The Work Book** se convierta en un ebook de consulta para todas las compañías en Colombia y América Latina.

Buscamos brindar respuestas e información actualizada sobre lo que es hoy tendencia y lo que ocupa la agenda de los líderes empresariales. Transformar el mundo laboral es el compromiso que hemos asumido bajo nuestro lema “lugares, personas y el propósito que nos conecta: construir los mejores lugares para trabajar y cambiar vidas”.

Esperamos que disfrutes la lectura de esta nueva edición y que sea de gran utilidad para tus estrategias corporativas y para que comiences la transformación de tu organización y de los líderes que hacen parte de ella, así aportamos a la construcción de un tejido empresarial que vela por el bienestar de sus colaboradores.

Diversidad generacional

Implicaciones y cómo gestionarlas

Hoy en día las organizaciones conviven con una realidad cada vez más visible: la coexistencia de diferentes generaciones en un mismo espacio de trabajo. Según información del [Foro Económico Mundial](#), es la primera vez en la historia que cinco generaciones están trabajando juntas, lo que reafirma la particularidad del momento que vive el mercado laboral.

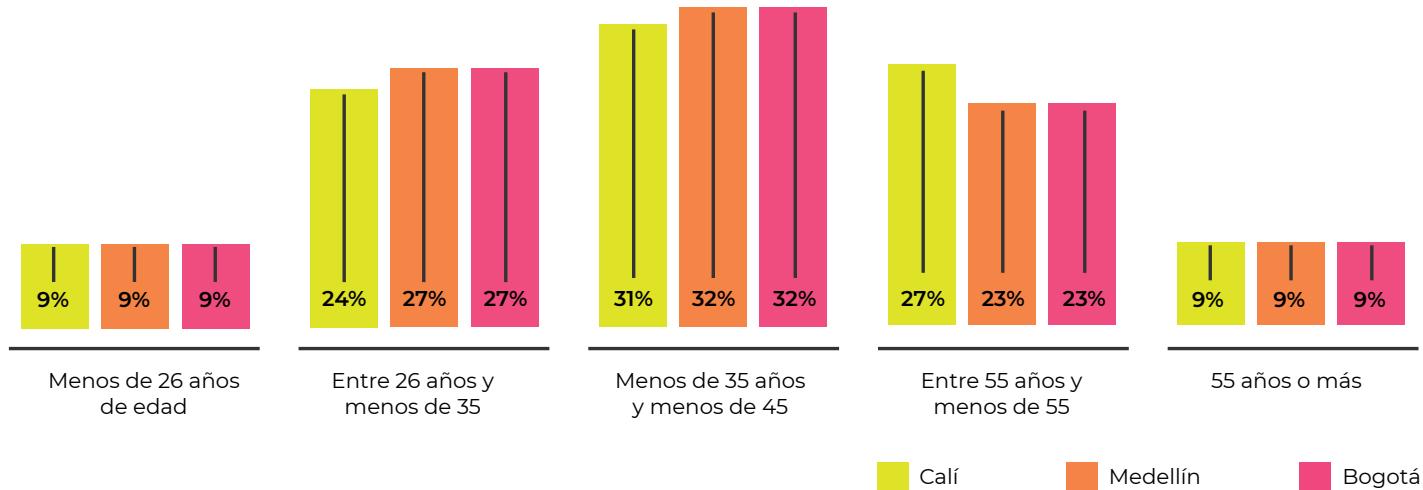
Jóvenes que inician su carrera profesional, adultos en etapa de consolidación y trabajadores con una amplia trayectoria comparten proyectos, decisiones y responsabilidades en entornos laborales que exigen agilidad, innovación y adaptabilidad. Por esto, es de suma importancia entender el fenómeno llamado diversidad generacional. El concepto se puede definir como la presencia de personas de diferentes grupos de edad y épocas en un mismo espacio, ya sea una organización, una comunidad o la sociedad en general.

Esta diversidad no es un fenómeno menor. Responde a cambios demográficos, sociales y económicos que están moldeando el mercado laboral y que tienen implicaciones directas en la forma como las compañías atraen, retienen y desarrollan talento.

En Colombia y sus principales ciudades esto es una realidad. Los datos lo confirmán como se ve en la siguiente gráfica:

**Great
Place
To
Work.**

Edad



Los porcentajes en las tres ciudades son el reflejo de la realidad a nivel país. Se hace evidente la presencia de diferentes rangos de edad en el mercado laboral.

Como se puede ver, más del 30% de la fuerza laboral en estas tres ciudades tiene menos de 35 años, lo que demuestra que los jóvenes han venido ganando terreno para consolidarse como una pieza clave para la economía. Según cifras recientes del DANE ([trimestre mayo - julio de 2025](#)), la tasa global de participación de la población joven en el mercado laboral colombiano fue de 54,8%, si bien muestra un leve retroceso (0,9 p.p.), los indicadores de empleabilidad son alentadores: la tasa de ocupación de los jóvenes entre 15 y 28 años alcanzó 46,6%, lo que representa un incremento de 0,5 puntos porcentuales frente a 2024.

De igual manera, la tasa de desocupación descendió a 15,0%, una disminución significativa de 2,2 puntos porcentuales respecto al año anterior. Estos datos reflejan

que la juventud sigue ganando mayor representación en el mercado, hechos como la digitalización y la inteligencia artificial, le han abierto las puertas a colaboradores jóvenes y nativos digitales.

Aun cuando las cifras muestran mejoras, esta realidad hace visibles retos muy importantes, no solo desde las cifras sino también desde la gestión. Los jóvenes, al igual que las demás personas en los diferentes rangos de edad, tienen asuntos muy específicos que atender. Esto hace que sea indispensable invertir recursos y esfuerzos en garantizar que todos tengan una experiencia positiva en la organización y que sin importar la generación, se puedan conectar con un mismo propósito.

En este contexto, la diversidad generacional no solo es un dato estadístico, es un factor que influye de manera determinante en la construcción de estrategias de talento humano que influyan en el ambiente laboral, la cultura, la innovación y la sostenibilidad.

Implicaciones de la diversidad generacional en el Ambiente Laboral

La coexistencia de distintas generaciones puede ser fuente tanto de riqueza como de desafíos dentro de las organizaciones. Entre las principales implicaciones encontramos:

Mayor **rendimiento** financiero

Gestionar de manera adecuada la experiencia de todos los colaboradores trae grandes beneficios. Un estudio del investigador Alex Edmans reveló que una experiencia positiva del colaborador precede a las ganancias en el desempeño bursátil de las empresas. De hecho, un análisis histórico (1998-2024) muestra que las [“Las 100 Mejores Empresas para Trabajar®”](#) de Fortune superaron al mercado por un factor de 3,5.

Diferencias **en expectativas** y motivaciones

Mientras que los jóvenes suelen priorizar la flexibilidad, el aprendizaje continuo y la posibilidad de crecer rápidamente, los colaboradores de generaciones con más trayectoria suelen valorar la estabilidad, el reconocimiento a la experiencia y los beneficios a largo plazo. Gestionar estas expectativas de manera equilibrada es clave para mantener un Ambiente Laboral positivo.

Variedad **de estilos** de comunicación

La diversidad generacional implica diferentes formas de relacionarse. Mientras algunos prefieren canales digitales inmediatos, otros privilegian la comunicación cara a cara o más formal. Si las organizaciones no promueven una cultura de respeto y entendimiento mutuo, estas diferencias pueden generar barreras.

Oportunidades **de aprendizaje** intergeneracional

El encuentro entre generaciones abre la puerta a modelos de mentoría, en los que tanto los jóvenes como los colaboradores con más experiencia aportan conocimientos valiosos. Este intercambio fortalece la innovación y la cohesión del equipo.

Impacto **en la percepción** del Ambiente Laboral

Cuando los colaboradores perciben que todas las generaciones son valoradas por igual, que sus aportes son reconocidos y que existe equidad en las oportunidades, se fortalecen los niveles de confianza, respeto y orgullo en la organización. Por el contrario, la falta de gestión de estas diferencias puede derivar en conflictos, rotación y desmotivación.

¿Qué dicen los datos?

Entender cómo se sienten las personas y qué quieren en sus lugares de trabajo es el primer paso para detectar oportunidades de mejora y lograr disfrutar de los beneficios de la diversidad generacional.

A su vez, los datos son la herramienta que permite identificar cuáles son las necesidades específicas de cada generación, sus dolores, particularidades y puntos fuertes y débiles. Acceder a ellos es vital, ya que según información de [Michael Page](#), más del 60% de las organizaciones expresan que la convivencia entre varias generaciones dentro de las organizaciones es un gran desafío.

Al hacerse evidente que cada generación tiene necesidades diferentes se abre la incógnita de cómo fidelizar a cada una de ellas. Para abordar el tema, en primera instancia, una investigación de Michael Page respondió a la pregunta ¿cuál generación está más abierta a nuevas propuestas laborales? Los resultados fueron los siguientes:



gran insight

Esto deja un gran insight, si bien no son porcentajes extraordinariamente altos, la realidad es que en cada generación un número de colaboradores, que no es posible pasar por alto, estaría dispuesto a pensar en cambiar de organización. Esto demuestra lo indispensable que es enamorar al talento y refuerza la urgencia de trabajar en estrategias enfocadas en fortalecer la propuesta de valor al colaborador, mejorar las condiciones laborales y hacer que la vivencia en el lugar de trabajo se convierta en algo especial y significativo, más allá de una gestión netamente transaccional.

Otros estudios arrojan datos significativos que están estrechamente relacionados con la fidelización y con el hecho de que los colaboradores estén abiertos a la posibilidad de nuevas propuestas laborales.

82%

De los colaboradores consideran que su trabajo tiene sentido y propósito, sin embargo, casi la mitad de la población activa sigue experimentando un estrés diario de moderado a elevado.

56% de la Generación Z experimenta altos niveles de estrés diario, es un porcentaje alarmante.

-11%

Desde el 2024 la satisfacción laboral de los Millennials ha caído. El mayor porcentaje de todas las generaciones. Además las mujeres Millennials tienen la peor calificación en este índice.

mujeres
59%
65%
hombres

De la Generación X consideran que su líder es confiable. Aunque se pueden ver como buenos resultados, son los más bajos en comparación con las demás generaciones.

Los Baby Boomers son los que informan de la mayor brecha de género en las oportunidades profesionales.

No es posible para ninguna organización que sus colaboradores no consideren irse si están experimentando altos niveles de estrés diario, si no sienten satisfacción laboral, si no tienen total confianza en sus líderes o si no perciben equidad e igualdad. Si esta realidad se vive en un lugar de trabajo, lo natural sería tener altos índices de rotación, bajo compromiso, poca confianza y un Ambiente Laboral que demande atención.

Por su parte, gracias a su tecnología analítica Contextual Assessment®, Great Place to Work® Colombia encontró información que aporta a la discusión.

Las mujeres se enfrentan a diferentes desafíos en el mercado laboral. Para ellas, cada etapa de vida viene con sus propios retos y particularidades, lo que vuelve esencial poner el foco de atención en este segmento poblacional y sus percepciones.

Algunos datos relevantes

En el “sentido del trabajo” se encontró una diferencia de 2 niveles de valoración entre las mujeres con menos de 26 años (valoración Media (-) y su aceptación ronda el 86%) y las mujeres con 55 años o más (valoración Alta y su aceptación ronda el 94%).

De cada 100 personas menores de 26 años que adelantan estudios mientras trabajan, 51 son mujeres. Mientras que de cada 100 que estudian mientras trabajan y que son mayores a 55 años, no suele haber más de 35 mujeres.

Las condiciones deben estar dadas para que las mujeres puedan crecer y desarrollarse en todas las etapas de su vida. No basta con políticas generalizadas que busquen llenar casillas, el enfoque tiene que estar en hacer que las colaboradoras puedan acceder a buenas oportunidades de manera justa y cómoda y que sin importar su edad, experiencia o realidad, sientan que pueden seguir haciéndolo con el apoyo de sus líderes y compañeros.

Por otra parte, el 5% de la fuerza laboral está representada por minorías étnicas, entre los menores de 26 años la cifra supera el 7%. Ser joven multiplica en casi 1.3x las posibilidades de abrirse paso en el mercado laboral cuando se pertenece a una minoría étnica.

Se demostró que los jóvenes perciben de mejor manera la equidad en el trato que reciben. Con el paso de los años, en muchas organizaciones se presenta un deterioro significativo en esta percepción:

90%
aceptación

Minorías con menos de 26 años comienzan en **Media (+)**

88%
aceptación

Entre los 35 y 45 años comienza a ser **Baja**

79%
aceptación

Desde los 55 años en adelante tiende a ser **Muy baja**

Al igual que con las mujeres, el secreto está en ofrecer a las minorías étnicas los escenarios ideales en los que tengan una excelente experiencia en las organizaciones y que esta sea consistente a lo largo de su vida laboral. No solo eso, hay que tener en cuenta sus singularidades para lograr poner en marcha estrategias que realmente logren impactar el cómo se sienten y cómo están viviendo su experiencia laboral.

Estos datos no son solo números, son el reflejo de que la clave está en “escuchar,

entender y actuar”. La manera para saber cómo avanzar en estos temas es dejando que los colaboradores indiquen el camino. Construir un Ambiente Laboral basado en la confianza abre la puerta a que las personas se sientan seguras a la hora de expresar sus opiniones, percepciones e ideas. Tener espacios o herramientas para que los colaboradores se puedan comunicar de manera abierta es la única manera de conocer cómo abordar las necesidades y peculiaridades de cada generación.

¿Por qué es importante gestionar la diversidad generacional?

Tener equipos con diversidad generacional no es un lujo, sino una necesidad estratégica. Una organización que reconoce y gestiona adecuadamente esta realidad obtiene ventajas como:

Mayor **innovación**
y creatividad

Ambiente **laboral**
más sano

Se fortalece la Riqueza Humana al reunir perspectivas frescas con experiencia acumulada.

Donde se valoran las diferencias y se fomenta la confianza.

Fortalecimiento **de la marca** empleadora

Adaptabilidad
organizacional

Se proyecta una imagen inclusiva que atrae tanto a jóvenes talentos como a perfiles senior.

Con equipos capaces de responder a las demandas de un mercado cambiante, integrando nuevas tecnologías y prácticas consolidadas.

Sin embargo, gestionar esta diversidad requiere liderazgo consciente. Los líderes tienen un papel fundamental en la creación de puentes entre generaciones, fomentando espacios de diálogo, reconociendo las fortalezas de cada grupo y diseñando políticas que integren tanto la flexibilidad que demandan los jóvenes como la seguridad que esperan los colaboradores con más trayectoria.

¿Reto u oportunidad?

La diversidad generacional es un reflejo de la sociedad y del mercado laboral actual. Los datos muestran que los jóvenes siguen siendo una fuerza laboral relevante, a pesar de los retos en participación y empleo. Al mismo tiempo, los colaboradores de mayor trayectoria aportan estabilidad, conocimiento y visión de largo plazo.

Para las organizaciones, gestionar esta diversidad de manera intencional no solo fortalece el Ambiente Laboral y la experiencia del colaborador, sino que también impulsa la innovación y proyecta una marca empleadora sólida. En un mundo donde conviven tantas formas de trabajar y de relacionarse, aquellas compañías que sepan integrar lo mejor de cada generación estarán mejor preparadas para enfrentar los desafíos del presente y del futuro.

Edadismo en el trabajo: una preocupación transversal



MichaelPage

La discriminación por edad en el lugar de trabajo ha emergido como una de las principales preocupaciones en materia de diversidad, equidad e inclusión (DE&I), a pesar de que su incidencia directa sigue siendo relativamente baja. Este fenómeno revela una tensión entre la percepción de inclusión y la experiencia vivida, y exige una respuesta que vaya más allá de políticas superficiales. Este artículo explora los hallazgos de nuestro informe global Talent Trends 2025 y propone estrategias para construir entornos laborales más inclusivos para todas las generaciones.

Las 5 prioridades principales en materia de **DE&I**

Prevenir **la discriminación** por edad en el lugar de trabajo

Promover **una mayor equidad e inclusión** de las mujeres en el lugar de trabajo

Cerrar la brecha salarial **por género**

y de personas de **diversos orígenes** raciales y/o étnicos

Conseguir que **más mujeres** ocupen puestos de liderazgo

La brecha entre la percepción y la realidad de la discriminación por edad en el lugar de trabajo

10%
discriminación

De los encuestados afirmó haber sufrido discriminación en el lugar de trabajo.

36%
por edad

De ellos señaló la edad como el factor principal.

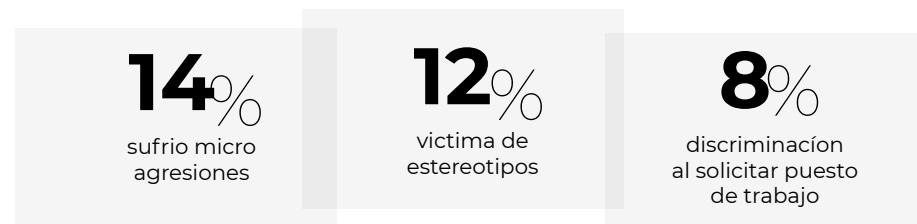
24%
testigos

Fue testigo de discriminación hacia otro empleado en su lugar de trabajo.

Estos hallazgos sugieren una disparidad significativa entre las experiencias reales de discriminación y las preocupaciones más generales sobre la inclusión por edad, lo que indica una brecha de confianza e inclusión en el lugar de trabajo.

Aunque la incidencia de la discriminación directa es relativamente baja, la preocupación por la discriminación por edad y otros prejuicios sigue siendo generalizada. Esta brecha se ve aún más resaltada por otros datos adicionales:

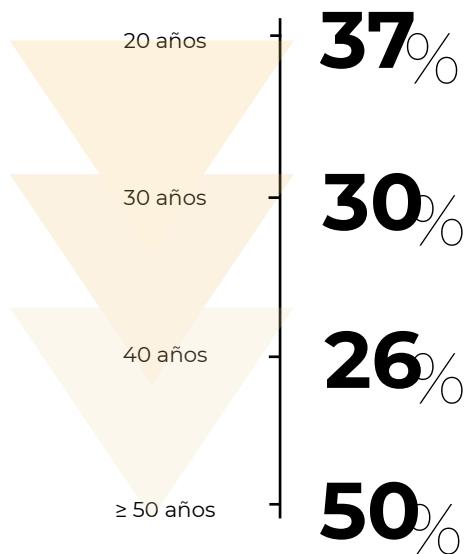
Esto evidencia una brecha de percepción crucial, en la que los empleados valoran un lugar de trabajo inclusivo incluso si no han sufrido personalmente la discriminación. Destaca la necesidad de que los empleadores aborden no solo las prácticas discriminatorias explícitas, sino también las cuestiones culturales subyacentes que contribuyen a los sentimientos de exclusión o prejuicio.



Discriminación por edad entre generaciones

Aunque a menudo se da por sentado que la discriminación por edad en el lugar de trabajo afecta principalmente a los trabajadores de más edad, nuestro informe sobre tendencias de talento muestra que también es una preocupación para los profesionales más jóvenes:

Estas cifras revelan que la discriminación por edad trasciende los grupos de edad y afecta a trabajadores en distintas etapas de su carrera profesional. No solo los empleados de más edad se enfrentan a prejuicios relacionados con la edad; los trabajadores más jóvenes también sufren discriminación por edad, aunque de formas diferentes.



Para los empleados de más edad, el rápido ritmo de los cambios tecnológicos puede crear una sensación de vulnerabilidad, mientras que los trabajadores más jóvenes a menudo se enfrentan a estereotipos que los etiquetan injustamente como inexpertos o ingenuos. Este desafío multigeneracional pone de relieve la necesidad de prácticas inclusivas que apoyen a los empleados de todas las edades.

Varios factores pueden contribuir al gran interés de los empleados por prevenir la discriminación por edad en el lugar de trabajo:

perspectivas **de futuro**

Con el envejecimiento de la población y el aumento de la edad de jubilación, los empleados pueden prever carreras profesionales más largas y preocuparse por la posible discriminación en el futuro.

cambios **culturales**

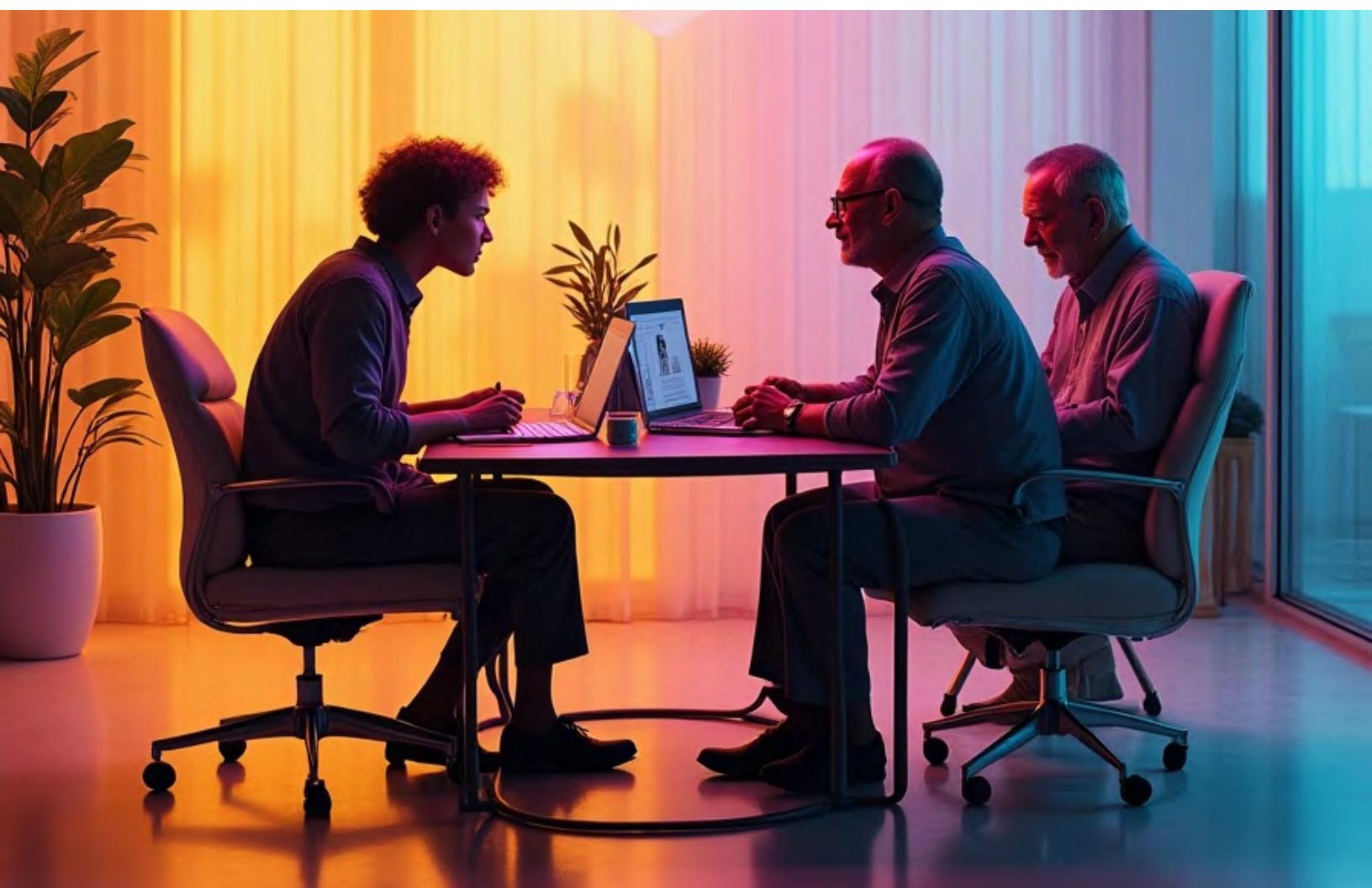
A medida que los lugares de trabajo se vuelven más multigeneracionales, puede aumentar la conciencia sobre los prejuicios y estereotipos relacionados con la edad.

repercusión **económica**

El temor a la discriminación por edad podría estar relacionado con la preocupación por la seguridad laboral y la progresión profesional en un mercado de trabajo competitivo.

observaciones **personales**

Aunque los empleados no sean las víctimas, pueden ver u oír hablar de incidentes de discriminación por edad, lo que aumentaría su preocupación por la discriminación por edad.



Navegar por las complejidades de la discriminación en el lugar de trabajo

Si bien la discriminación por edad en el lugar de trabajo sigue siendo una de las principales preocupaciones, el informe destaca la naturaleza interconectada de las diversas formas de prejuicio en el lugar de trabajo.

La alta clasificación de las iniciativas centradas en la diversidad racial y étnica, la igualdad de género y la inclusión de las personas con discapacidad indica que los empleados son muy conscientes de la necesidad de estrategias integrales de DE&I.

La aparición de microagresiones y estereotipos enfatiza aún más la naturaleza

sutil pero omnipresente de la discriminación en el lugar de trabajo. Estas experiencias suelen ser menos evidentes que la discriminación explícita y están relacionadas con un entorno laboral en el que es probable que uno se sienta vulnerable a diferentes prejuicios, incluida la discriminación por edad.

Además de que la discriminación por edad en el lugar de trabajo es una prioridad máxima para los encuestados, el informe también reveló que los lugares de trabajo tienen dificultades con la inclusión:

83% Percibe una falta de diversidad en los puestos de alta dirección.

76% Cree que su lugar de trabajo carece de inclusividad.

67% No puede ser auténtico en el trabajo.

60% No se siente seguro en el trabajo.



Diez medidas prácticas para fomentar la inclusión de todas las edades en el lugar de trabajo

Para abordar la discriminación por edad en el lugar de trabajo, los empleadores pueden adoptar un enfoque holístico que implique cambios prácticos, desafíos y un cambio de mentalidad individual. A continuación, se presentan diez estrategias para tener en cuenta.

1**Cultivar la concienciación y desafiar los prejuicios:**

- Organizar talleres periódicos sobre los prejuicios inconscientes, centrándose en los estereotipos relacionados con la edad.
- Fomentar la autorreflexión y los debates abiertos sobre las suposiciones relacionadas con la edad.
- Utilizar estudios de casos y ejercicios de role-playing para ilustrar el impacto de la discriminación por edad.

2**Fomentar el entendimiento **intergeneracional**:**

- Crear oportunidades para la colaboración intergeneracional en proyectos.
- Implementar programas de mentoría inversa en los que los empleados más jóvenes asesoren a los mayores en materia de tecnología y viceversa en lo que respecta a la experiencia en el sector.

3**Implementar prácticas de contratación y promoción neutrales en cuanto a la edad:**

- Utilizar procesos de selección ciegos para reducir los prejuicios por edad en las primeras fases de selección.
- Evaluar a los candidatos en función de sus habilidades y su potencial, en lugar de sus años de experiencia.

4**Ofrecer oportunidades de **aprendizaje y desarrollo continuos**:**

- Ofrecer programas de desarrollo de habilidades accesibles a todos los grupos de edad.
- Fomentar el aprendizaje permanente para desafiar la idea de que los trabajadores mayores son menos adaptables.

5 Aumentar la diversidad **en el liderazgo:**

- Establecer objetivos de diversidad de edad en los puestos de liderazgo.
- Mostrar casos de éxito de líderes de diferentes grupos de edad.

6 Abordar las microagresiones **y los estereotipos:**

- Impartir formación periódica sobre cómo identificar y abordar formas sutiles de discriminación por edad.
- Fomentar la intervención de los testigos cuando se produzcan microagresiones relacionadas con la edad.

7 Establecer programas de **mentoría interdimensionales:**

- Crear parejas de mentoría que traspasen las fronteras de edad, género y cultura.
- Facilitar el intercambio de conocimientos y el apoyo mutuo entre grupos diversos.

8 Evaluar y abordar periódicamente **la igualdad salarial:**

- Realizar auditorías salariales que tengan en cuenta la edad junto con otros factores como el género y el origen étnico.
- Implementar escalas salariales transparentes basadas en las habilidades y el rendimiento, no en la antigüedad.

9

Desarrollar mecanismos de **denuncia sólidos:**

- Crear canales anónimos para denunciar la discriminación por edad y otros prejuicios.
- Garantizar una investigación rápida y justa de todos los incidentes denunciados.

10

Predicar con **el ejemplo:**

- Formar a los líderes para que den ejemplo de comportamientos inclusivos y desafíen sus propios prejuicios relacionados con la edad.
- Celebrar la diversidad de edad como una fortaleza en las comunicaciones y políticas de la empresa.

Crear lugares de trabajo verdaderamente inclusivos

Los empleadores pueden trabajar para desmantelar el arraigado edadismo en sus culturas corporativas seleccionando y aplicando estrategias que se adapten a las necesidades específicas de su organización.

Este enfoque no solo fomenta un entorno genuinamente inclusivo que valora la diversidad en todas sus dimensiones, sino que también posiciona a las organizaciones para cultivar una fuerza laboral dinámica, innovadora y comprometida, esencial para prosperar en el panorama económico.



Cuando el
compromiso
no es
correspondido

selia

El trasfondo del “quiet quitting 2.0”

El 70% de los colaboradores en Colombia reporta haber sentido ansiedad o estrés sostenido en el último año. En ese contexto, el fenómeno conocido como quiet quitting no es una moda pasajera, sino un síntoma de culturas organizacionales que no siempre responden a la realidad emocional de sus equipos.

Lo que parece falta de compromiso, muchas veces es una forma de protección personal frente al desgaste.

En Selia acompañamos a compañías que buscan fortalecer la salud mental y el bienestar de miles de colaboradores en Colombia. Desde allí, hemos visto cómo, a partir de conversaciones con especialistas en burnout y liderazgo, este fenómeno no refleja una pérdida de compromiso, sino un cambio de compromiso. En muchos casos, detrás de esa conducta hay agotamiento acumulado y una lógica de autocuidado frente a la sobrecarga crónica.

El costo del autocuidado silencioso

Quien practica lo que algunos llaman quiet quitting 2.0 no es alguien desinteresado. Suele ser una persona que antes estuvo profundamente comprometida: creyó en el propósito de la empresa, puso energía extra sin que nadie se lo pidiera y sostuvo a su equipo en momentos difíciles.

Cuando ese esfuerzo no encuentra reciprocidad —porque el reconocimiento nunca llegó o porque la cultura no acompañó lo que predicaba— la consecuencia no es renuncia inmediata, sino una **bajada de ritmo**.

“El **compromiso no desaparece**, cambia de dirección. Lo que llamamos quiet quitting es muchas veces autocuidado frente a una cultura que no responde.”

El trabajo sigue cumpliéndose, pero sin la chispa, sin la energía transformadora que alimenta innovación y pertenencia. Y lo más preocupante: este fenómeno nunca ocurre de manera aislada. Si un miembro del equipo se siente así, es muy probable que haya varios en la misma situación.

Señales que no debemos ignorar

Agotamiento emocional
recurrente

Distancia mental del trabajo
y pérdida de entusiasmo

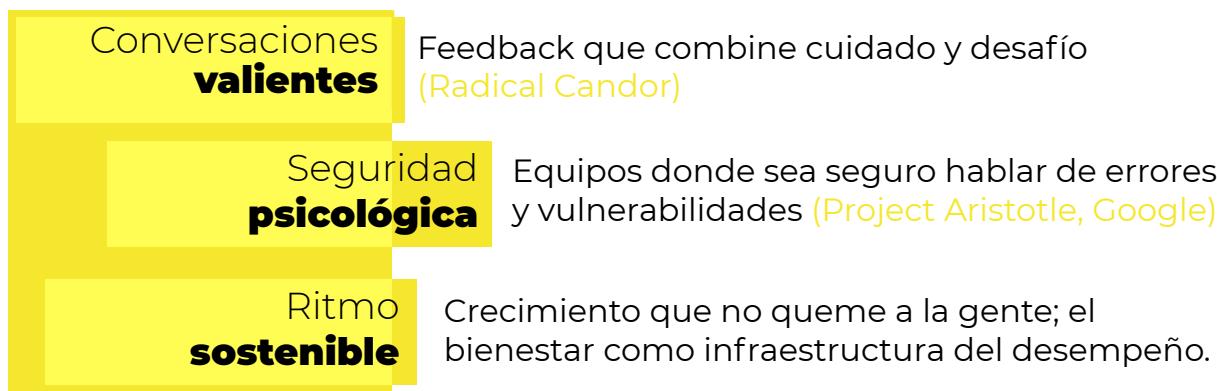
Descenso en la creatividad
y en la iniciativa voluntaria

Colaboradores hipercomprometidos
que reducen su nivel de entrega

Desde la perspectiva de salud mental, este reajuste es comprensible. Pero si no se aborda, ese autocuidado silencioso termina debilitando a la organización. Se pierde innovación, se erosiona el sentido de comunidad y se abre paso a una cultura de mínimos, donde lo extraordinario se vuelve la excepción.

De la reflexión a la acción: primeros pasos

La pregunta no es cómo evitar que la gente “baje los brazos”, sino cómo construir culturas que sostengan el compromiso genuino. Algunas claves que vemos en Selia al trabajar con líderes y equipos de HR:



Estos son solo algunos de los marcos que hemos visto funcionar en empresas de alto impacto. El resto lo exploramos de manera personalizada con cada organización que decide dar el paso.

Culturas que merecen el compromiso

El quiet quitting 2.0 no es una renuncia, sino un reflejo de si la cultura y la estructura de una empresa están a la altura de la entrega de sus equipos. Las organizaciones que sepan escuchar estas señales, que inviertan en líderes capaces de cuidar la energía de su gente y que hagan del bienestar un eje de coherencia, no solo frenarán esta tendencia: también lograrán construir espacios donde la pasión por el trabajo vuelva a sentirse natural.

En Selia vemos cada día cómo el compromiso florece cuando la salud mental se cuida como parte esencial de la cultura organizacional. Por eso ayudamos a líderes y equipos de HR a transformar el bienestar en ventaja competitiva.



The
Work
Book