

Renuncia silenciosa en pospandemia: cómo impacta y cómo resolverla



*“Uno de los fenómenos con el que se enfrentan las organizaciones en la **era pospandémica** es la **renuncia silenciosa**”.*

Así explica Jaime Martínez Bowness, decano de la [Escuela de Negocios](#) del Tec de Monterrey Región Ciudad de México y experto en **capital humano**.

De acuerdo con el decano, este fenómeno se caracteriza porque los empleados **se desconectan de su trabajo sin renunciar formalmente**, situación que a menudo pasa desapercibida, los jefes creen que los empleados están felices, pero la realidad es distinta.

Asimismo menciona que esta problemática comenzó a notarse a **nivel mundial** cuando los empleados de las empresas volvieron a **laborar presencialmente después de la pandemia**.

*“Al regresar a las oficinas, muchas personas **comenzaron a renunciar**, ya sea por la **falta de oportunidades** o **malos tratos de las empresas**, por lo que renunciaron para **mejorar su sueldo** o **condiciones de vida**”,* menciona.



/> width="900" loading="lazy">

A pesar de que la problemática no es nueva, el término **renuncia silenciosa** o **quiet quitting** surgió después de la pandemia, cuando se comenzó a observar un **aumento en las tasas de renuncia** dentro de las empresas.

*“Tiene un contexto sociológico, hay una **reevaluación existencial por el COVID-19**, donde la gente se preocupa si realmente disfruta su trabajo y está dispuesto a dedicarle el tiempo a cierta empresa”,* añade el experto.

El individualismo en la renuncia silenciosa

Jaime Martínez comenta que la **renuncia silenciosa** sucede por **varios factores**, uno de ellos es el cuestionamiento continuo por las personas sobre su **propósito de vida y su trabajo**.

*“Existe una **cultura individualista**, actualmente estamos viviendo en un mundo en el que nos centramos más en uno mismo”,* agrega.

“Existe una cultura individualista, actualmente estamos viviendo en un mundo en el que nos centramos más en uno mismo”.

De acuerdo al experto, esto sucede debido al **aumento de coeficiente intelectual** y la constante exposición al “mundo perfecto” de las **redes sociales**.

“Se piensa que **a mayor inteligencia, mayor énfasis en uno mismo, una población más joven es una población más individualista.**

“Las **redes sociales fomentan y ‘premian’ al narcisismo.** Esto no es bueno ni malo, pero se han diagnosticado **más crisis de salud mental a raíz de esto.**”

Esto mismo, lleva a otro de los motivos por los que sucede la renuncia silenciosa; la **crisis en salud mental.**

“Prácticamente todas las **organizaciones internacionales** están reportando casos de **ansiedad y depresión, el uso excesivo de redes sociales** contribuye a este problema y se estima que **1 de cada 4 personas laborando sufre de burnout (cansancio extremo)**”, informa Bowness.

Cómo afecta la renuncia silenciosa a las empresas

A raíz del aumento de **expectativas personales** en el trabajo, las nuevas generaciones esperan que el trabajo sea un **reflejo de sus propios valores y aptitudes.**

Los **profesionistas más jóvenes** desean **alcanzar su pleno potencial** en las empresas donde laboran y estar en un trabajo que les llene.

“La **expectativa del trabajo ha cambiado, antes trabajabas solo para tener dinero, ahora quieres enamorarte del trabajo**”, menciona Jaime Martínez Bowness.

En consecuencia, la **expectativa del trabajo** está comenzando a afectar en el **aumento de renuncias reportadas.**

El decano comenta que de acuerdo con [LinkedIn](#), **54%** de la **Generación Z** está considerando renunciar y el **41% población total** piensa renunciar en un futuro menor a dos años.

“La **expectativa del trabajo ha cambiado, antes trabajabas solo para tener dinero, ahora quieres enamorarte del trabajo**”.

Esta falta de **sentimiento de identidad** ha hecho que disminuya la longevidad promedio de las empresas.

“La **longevidad promedio de las empresas ha disminuido a 7 años, cuando en la década de los 70 el promedio era de 40 años.** Esto no quiere decir que quiebren, pero **la identidad de la empresa cambia**”, dice el experto.

Cómo solucionar la problemática

Algunos consejos que da el experto para solucionar esta problemática en las organizaciones es generar **empleados comprometidos** a través de **engagement**, generando en los empleados un valor a su trabajo.

*“Hay que buscar cómo conectar emocionalmente, **reconocer sus logros** y **guiándolos en su plan de vida profesional**, así como estar siempre presentes con conversaciones continuas”*, agrega el decano.

No obstante, Jaime Martínez comenta que lo más importante para **evitar la renuncia silenciosa** es el tener un **buen líder en el equipo**.



/> width="900" loading="lazy">

*“Si tu equipo no está dando lo que tú quieres que de, empieza por ti, **busca cómo ser un mejor líder**, nadie se hace mejor líder echándole la culpa a los demás”*, expresa.

Por último, el experto comenta que un **buen líder** se preocupa por el **desarrollo y crecimiento del empleado**, no solo salarialmente, sino también en sus capacidades y habilidades.

*“Existe una relación directa en ser un líder que logra resultados con cuidar el bienestar de la gente, eso hace que los **colaboradores se sientan motivados por dar el extra**”*.

*“**Lo más importante de las organizaciones son las personas**, debemos apreciar el **capital humano**”*, finaliza.

LEE MÁS:

