

Circular 2314-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre el riesgo de la “Renuncia Silenciosa”.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 14 de septiembre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

CAPITAL HUMANO

Renuncia silenciosa, una bomba de tiempo en las empresas en México

Al menos 3 de cada 10 personas trabajadores en nuestro país bajaría su rendimiento al mínimo esfuerzo en su empleo actual por la baja posibilidad de conciliar su vida laboral y personal, entre otros motivos.

Se ha denominado renuncia silenciosa a la actitud del mínimo esfuerzo en el trabajo; es decir, sin dar un extra. Es una posición que han asumido algunos trabajadores en respuesta al agotamiento, malos ambientes organizacionales, poca posibilidad de conciliar la vida laboral con la personal, entre otros aspectos. En México es una bomba que está a punto de estallar.

De acuerdo con el Termómetro Laboral de OCC Mundial, al menos el 34% de la población

trabajadora del país se limitaría a hacer únicamente lo que le corresponde en su puesto, sin ninguna aportación adicional, con tal de cuidar su salud mental, priorizando su vida personal.

Pero este no es el único motivo que orillaría a las personas a la [renuncia silenciosa](#), otro 29% de los encuestados asegura que los bajos sueldos y la falta de incremento salarial los llevaría a asumir la postura del mínimo esfuerzo en sus empleos actuales.

“Se trata de personas que han decidido erradicar la ideología de estar viviendo por y para el trabajo. Laboran sólo lo necesario, sin excesos, cumpliendo con sus tareas, pero sin involucrarse en otras actividades. Es un fenómeno social que podría tener antecedentes de un colaborador desmotivado, abrumado, que ha estado inconforme con el ambiente laboral durante un tiempo considerable”, explica Abel Navajas, especialista de Affor Health.

En menores proporciones, los malos liderazgos y ambientes organizacionales, y la falta de reconocimiento a su esfuerzo son otros motivos que los trabajadores en México identifican como razones de peso para cumplir únicamente con lo necesario, pero sin comprometerse más con las empresas en la que actualmente laboran.

Para Jorge Gutiérrez Siles, consultor senior de la firma Kaysa, las jornadas laborales extensas son uno de los puntos que más pueden influir en la renuncia silenciosa.

“Tenemos afectaciones como el *burnout*, pero también tenemos otros problemas como la rotación del personal porque ya no aguanta mucho o renuncias psicológicas; es decir, el trabajador ya no rinde mucho, sino lo básico para que no lo despidan, hay personas que prácticamente están intercambiando tiempo por dinero, pero realmente no están produciendo más”, apunta el especialista.

De acuerdo con un informe de AON, [las cargas de trabajo y las jornadas extensas](#) siguen a la cabeza como los principales factores de riesgo psicosociales para la fuerza laboral en el país; es decir, aspectos vinculados con el trabajo que pueden generar un daño en la salud mental de las personas.

“No es falta de compromiso sino de condiciones óptimas para ser más productivo y feliz en el lugar de trabajo. La OCDE ubica a México como el país con las jornadas de trabajo más extensas, superando las 2,200 horas al año, lo cual debería ser óptimo para la productividad; sin embargo, si los colaboradores están agotados, deprimidos y con altos niveles de estrés la cifra resulta contradictoria y exhorta a las empresas a cuidar más la salud mental de su equipo de trabajo”, subraya Abel Navajas.

La renuncia silenciosa no implica que las personas presenten una renuncia formal y se vayan de la empresa, se trata de [limitarse a hacer lo que corresponde](#) , pero sin buscar esforzarse más.

El esfuerzo no es recompensado

Según la encuesta de OCC Mundial, el 43% de las personas afirma que el máximo esfuerzo no garantiza un ascenso en las empresas o un incremento salarial, una percepción que desmotiva a las personas a dar el extra.

En tanto, otro 54% opina que aportar nuevas ideas al negocio o experimentar otras soluciones o estrategias para mejorar la rentabilidad son acciones que no se valoran en las organizaciones.

Sin embargo, Mónica Ordoñez, coordinadora de Contenidos en Kelly México, observa el vaso medio lleno en las renuncias silenciosas. Para la especialista, este fenómeno también puede representar “oportunidad para que las organizaciones vuelvan a imaginar por completo cómo deben abordar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal” y replantear la manera en la que evalúan el desempeño de los colaboradores.

Algunas recomendaciones de la especialista para mejorar los entornos organizacionales y evitar las renuncias silenciosas son:

- Reducir cargas de trabajo
- Asegurar que las personas tienen los recursos necesarios para su trabajo
- Hacer el trabajo emocionante con el desarrollo de habilidades y nuevas experiencias

- Alinear los beneficios e incentivos a los esfuerzos de los colaboradores
- Cambiar malas prácticas y no subestimar las redes sociales

“Trabajar a una capacidad mínima es un síntoma de que los colaboradores necesitan apoyo por parte de quienes toman las decisiones en la compañía. La salud mental de un equipo repercute en la productividad; un colaborador agotado o fastidiado es sinónimo de que el trabajo ha invadido su vida personal, provocándole una desmotivación que es necesario revertir a la brevedad”, puntualiza Abel Navajas.

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