

EL FENÓMENO DE LA RENUNCIA SILENCIOSA (QUIET QUITTING) Y LA DESMOTIVACIÓN LABORAL: IMPLICANCIAS PARA LA PRODUCTIVIDAD Y EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

THE PHENOMENON OF QUIET QUITTING AND WORKPLACE DEMOTIVATION: IMPLICATIONS FOR PRODUCTIVITY AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE

Enzo Adrián Monges Benítez

Universidad de la Integración de las Américas
Facultad de Educación a Distancia y Semipresencial
mongesenzo23@gmail.com

RESUMEN

Esta investigación trata sobre el fenómeno de la renuncia silenciosa (Quiet Quitting) y la desmotivación laboral, entendidos como manifestaciones de disminución del compromiso de los trabajadores hacia las organizaciones. El objetivo de este trabajo fue analizar la relación existente entre la renuncia silenciosa y la desmotivación laboral, identificando sus principales causas, consecuencias e implicancias para la productividad y el desempeño organizacional. El enfoque utilizado fue cualitativo, con alcance descriptivo y diseño documental, la unidad de análisis estuvo constituida por artículos científicos, informes institucionales y publicaciones académicas relacionadas con la gestión del talento humano, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Las técnicas de recolección de datos utilizadas fueron la revisión bibliográfica y el análisis documental, mientras que los instrumentos aplicados consistieron en fichas de registro y matrices de análisis de contenido. Como resultado se identificó que factores como la falta de reconocimiento, el agotamiento laboral, el liderazgo deficiente y la ausencia de oportunidades de crecimiento profesional favorecen la aparición de conductas asociadas a la renuncia silenciosa. La renuncia silenciosa constituye un desafío creciente para las organizaciones, por lo que resulta necesario implementar estrategias orientadas al fortalecimiento de la motivación, el bienestar y el compromiso de los trabajadores.

PALABRAS CLAVE: compromiso laboral, desmotivación laboral, productividad, recursos humanos, renuncia silenciosa

ABSTRACT

This research addresses the phenomenon of Quiet Quitting and workplace demotivation, understood as manifestations of a decline in employees' commitment to organizations. Therefore, the objective of this study was to analyze the relationship between Quiet Quitting and workplace demotivation, identifying their main causes, consequences, and implications for productivity and organizational performance. The approach used was qualitative, with a descriptive scope and documentary design. The unit of analysis consisted of scientific articles, institutional reports, and academic publications related to talent management, job satisfaction, and organizational commitment. The data collection techniques used were literature review and documentary analysis, while the instruments applied consisted of record sheets and content analysis matrices. As a significant result, it was identified that factors such as lack of recognition, job burnout, poor leadership, and the absence of professional growth opportunities favor the emergence of behaviors associated with Quiet Quitting. Likewise, it was observed that this phenomenon can negatively affect productivity, innovation, and organizational climate. It is concluded that Quiet Quitting represents a growing challenge for contemporary organizations, making it necessary to implement strategies aimed at strengthening employee motivation, well-being, and commitment.

KEYWORDS: human resources, productivity, quiet quitting, work commitment, workplace demotivation

INTRODUCCIÓN

La renuncia silenciosa (Quiet Quitting) constituye un fenómeno laboral que ha adquirido relevancia durante los últimos años debido a los cambios en las relaciones entre trabajadores y organizaciones. Este concepto se refiere a la situación en la que los empleados cumplen únicamente con las funciones establecidas en sus contratos laborales, evitando asumir responsabilidades adicionales que excedan sus obligaciones formales, aunque no implica una renuncia efectiva al puesto de trabajo, representa una disminución del compromiso organizacional y de la motivación laboral. Este tema guarda relación con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 de la Agenda 2030, cuyo propósito es "promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos" (Naciones Unidas, 2018).

En este sentido, la disminución del compromiso laboral puede afectar la productividad de las organizaciones y dificultar la construcción de entornos laborales que garanticen condiciones de trabajos decentes y sostenibles. Estudios recientes desarrollados por Gallup indican que una proporción importante de trabajadores presenta bajos niveles de compromiso con sus organizaciones, situación que repercute directamente en la productividad y en el desempeño empresarial (Gallup, 2023). Asimismo, la creciente búsqueda de equilibrio entre la vida personal y laboral ha modificado las expectativas de los trabajadores, generando nuevos desafíos para las empresas en materia de retención y motivación del talento humano.

Desde la perspectiva de la Economía y las Finanzas, la renuncia silenciosa representa una problemática relevante debido a sus efectos sobre la eficiencia organizacional y el rendimiento económico. La disminución del compromiso laboral puede traducirse en menores niveles de productividad, incremento de costos asociados a la rotación de personal y reducción de la competitividad empresarial. En este sentido, el presente estudio tiene como objetivo analizar la relación existente entre la renuncia silenciosa y la desmotivación laboral, identificando las principales causas, consecuencias e implicancias que este fenómeno genera en las organizaciones contemporáneas.

La investigación se justifica por la necesidad de comprender un fenómeno relativamente reciente que afecta tanto a trabajadores como a empleadores, su relevancia radica en que la

motivación laboral constituye un factor determinante para el cumplimiento de los objetivos organizacionales y para la generación de valor económico, además, el estudio resulta factible debido a la disponibilidad de literatura científica, informes institucionales y documentos especializados que permiten analizar el fenómeno desde diferentes perspectivas teóricas y prácticas.

Diversos autores han abordado la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Herzberg (1968) sostiene que factores como el reconocimiento, el logro y las oportunidades de crecimiento profesional influyen significativamente en la motivación de los trabajadores. De igual manera, Robbins y Judge (2022) afirman que los empleados comprometidos presentan mayores niveles de productividad, desempeño y permanencia dentro de las organizaciones. Estas contribuciones teóricas permiten comprender las causas subyacentes que favorecen la aparición de la renuncia silenciosa.

En investigaciones más recientes, Gallup (2023) señala que la disminución del compromiso laboral constituye uno de los principales desafíos de las organizaciones modernas, mientras que Zenger y Folkman (2022) sostienen que el liderazgo ineficaz y la falta de reconocimiento profesional son factores determinantes en la aparición de conductas asociadas a la renuncia silenciosa. Asimismo, la Organización Mundial de la Salud destaca que las condiciones laborales desfavorables pueden afectar la salud mental y el bienestar de los trabajadores (World Health Organization, 2022). Estos antecedentes evidencian la importancia de analizar el fenómeno desde una perspectiva integral, considerando sus implicancias económicas, organizacionales y sociales.

MATERIALES Y METODOLOGÍA

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizaron como materiales diversos artículos científicos, libros especializados, informes institucionales y publicaciones académicas relacionadas con la renuncia silenciosa, la desmotivación laboral y la gestión del talento humano. Asimismo, se emplearon bases de datos académicas como Google Scholar, Scielo y ResearchGate para la búsqueda de información relevante. Las herramientas utilizadas consistieron en recursos informáticos para el almacenamiento, organización y análisis de la información recopilada, permitiendo una revisión sistemática de las fuentes seleccionadas.

La metodología empleada en la presente investigación sigue un enfoque cualitativo, teniendo en cuenta que busca comprender e interpretar información proveniente de estudios previos relacionados con el fenómeno analizado. El alcance de la investigación es descriptivo, ya que se orienta a identificar, caracterizar y explicar las principales causas, consecuencias y características de la renuncia silenciosa y la desmotivación laboral en el contexto organizacional contemporáneo.

El diseño de investigación es documental o bibliográfico, puesto que se basa en el análisis de información secundaria obtenida de fuentes científicas y académicas previamente publicadas. La corte considerada es transversal, debido a que la recopilación de información se realizó en un período determinado de tiempo y se centró en investigaciones publicadas principalmente entre los años 2020 y 2025, etapa en la cual el fenómeno adquirió una mayor relevancia internacional.

Para esta investigación se considera como unidad de análisis a los documentos científicos y académicos relacionados con la renuncia silenciosa, la motivación laboral y el compromiso organizacional. Se incluyeron artículos de revistas indexadas, informes elaborados por organismos internacionales y publicaciones de autores especializados en comportamiento organizacional, debido a que estos materiales aportan evidencia relevante para comprender el fenómeno estudiado.

Las técnicas utilizadas fueron la revisión bibliográfica y el análisis documental. Los instrumentos implementados consistieron en fichas de registro bibliográfico y matrices de análisis de contenido, las cuales permitieron organizar, clasificar y comparar la información obtenida de las diferentes fuentes consultadas. El procedimiento desarrollado comprendió la identificación del tema, la búsqueda de información, la selección de documentos relevantes, el análisis crítico de los contenidos y la elaboración de las conclusiones correspondientes.

Para la investigación presentada, las fuentes de información utilizadas fueron principalmente secundarias, considerando que la información analizada provino de investigaciones previamente publicadas por autores nacionales e internacionales. Entre las principales fuentes consultadas se encuentran artículos científicos, informes de organismos como la Organización Mundial de la Salud y reportes especializados elaborados por

instituciones dedicadas al estudio del mercado laboral y el comportamiento organizacional, permitiendo así una visión amplia y actualizada del fenómeno investigado.

RESULTADOS

Definición y contextualización de la renuncia silenciosa.

La renuncia silenciosa (Quiet Quitting) es un fenómeno laboral que describe la actitud de los trabajadores que se limitan a cumplir únicamente con las funciones establecidas en sus contratos, evitando asumir tareas adicionales o responsabilidades que excedan sus obligaciones formales. Según Gallup (2023), este comportamiento no implica una renuncia efectiva al empleo, sino una disminución del compromiso organizacional y de la disposición para realizar esfuerzos extraordinarios. A nivel global, este fenómeno ha despertado interés debido a su impacto en la productividad, la satisfacción laboral y la competitividad empresarial.

La literatura internacional identifica diversos elementos asociados a la renuncia silenciosa. Entre ellos destacan la desmotivación laboral, el agotamiento profesional (burnout), la falta de reconocimiento, la escasa participación en la toma de decisiones y la ausencia de oportunidades de crecimiento profesional (Maslach & Leiter, 2016). Estos factores influyen directamente en el nivel de compromiso de los trabajadores y pueden generar una disminución progresiva de su identificación con los objetivos organizacionales.

Desde una perspectiva teórica, existen diferentes enfoques para interpretar este fenómeno. Algunos autores consideran que la renuncia silenciosa constituye una respuesta de los trabajadores ante condiciones laborales desfavorables, mientras que otros la interpretan como una manifestación de nuevas formas de entender el equilibrio entre la vida personal y el trabajo (Zenger & Folkman, 2022). Aunque existe consenso sobre la importancia de la motivación laboral, persisten debates respecto a las causas específicas que originan este comportamiento.

Durante los últimos años se ha observado un crecimiento significativo de las investigaciones relacionadas con el compromiso organizacional, el bienestar laboral y la salud mental en el trabajo. Organismos internacionales y centros de investigación han incrementado sus estudios sobre la relación entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo,

destacando la importancia de promover ambientes organizacionales saludables para mejorar la productividad y la satisfacción de los empleados (World Health Organization, 2022).

Actualmente, diversas organizaciones internacionales consideran que la desmotivación laboral representa uno de los principales desafíos para la gestión del talento humano. Gallup (2023) señala que una proporción considerable de trabajadores presenta niveles bajos de compromiso organizacional, situación que puede afectar el rendimiento empresarial. Esta realidad evidencia la necesidad de implementar estrategias que permitan fortalecer la motivación y el bienestar de los colaboradores.

Tendencias y situación internacional.

La literatura especializada señala que diversos factores externos influyen en el desarrollo de la renuncia silenciosa. Entre ellos se encuentran los cambios tecnológicos, la expansión del trabajo remoto, las transformaciones en las expectativas laborales de las nuevas generaciones y los efectos económicos derivados de la pandemia de COVID-19. Estos elementos han modificado la relación entre trabajadores y organizaciones, generando nuevas demandas relacionadas con la flexibilidad laboral y la calidad de vida (World Economic Forum, 2022).

En el contexto paraguayo, si bien no existe una normativa específica que regule la renuncia silenciosa, el marco legal laboral contempla disposiciones relacionadas con los derechos de los trabajadores, las condiciones de empleo y la protección de la salud ocupacional. La Constitución Nacional de la República del Paraguay y el Código Laboral establecen principios orientados a garantizar condiciones de trabajo dignas, la estabilidad laboral y el bienestar de los empleados, aspectos que guardan relación con los factores que influyen en la motivación laboral.

Los antecedentes nacionales sobre la renuncia silenciosa aún son limitados debido a la reciente incorporación del concepto en los estudios organizacionales. Sin embargo, investigaciones desarrolladas por universidades, consultoras y especialistas en recursos humanos han comenzado a analizar temas relacionados con el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la retención del talento humano. Estos estudios coinciden en señalar que

la motivación y el liderazgo desempeñan un papel fundamental en el desempeño de los trabajadores.

Al comparar la literatura internacional con la evidencia nacional, se observa una coincidencia en la importancia atribuida a factores como el reconocimiento laboral, la comunicación efectiva y las oportunidades de desarrollo profesional. No obstante, mientras que en el ámbito internacional existen investigaciones más avanzadas sobre la renuncia silenciosa como fenómeno específico, en Paraguay predominan estudios enfocados en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Esta situación evidencia la necesidad de impulsar nuevas investigaciones que permitan comprender con mayor profundidad la realidad nacional y su relación con las tendencias globales.

DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como propósito analizar la relación existente entre la renuncia silenciosa y la desmotivación laboral dentro de las organizaciones contemporáneas. A partir de la revisión bibliográfica realizada, se identificó que los principales factores asociados a este fenómeno son la falta de reconocimiento, el agotamiento profesional, las limitadas oportunidades de crecimiento y las deficiencias en el liderazgo organizacional. Estos hallazgos permiten interpretar que la renuncia silenciosa constituye una manifestación del debilitamiento del compromiso organizacional y de la satisfacción laboral, aspectos considerados fundamentales para el logro de los objetivos empresariales (Gallup, 2023; Robbins & Judge, 2022).

Los resultados obtenidos coinciden con los planteamientos teóricos desarrollados por Herzberg (1968), quien sostiene que la motivación de los trabajadores depende en gran medida de factores relacionados con el reconocimiento, el desarrollo profesional y la satisfacción personal. Asimismo, los hallazgos son consistentes con las investigaciones de Maslach y Leiter (2016), quienes destacan que el agotamiento laboral afecta negativamente el desempeño y la vinculación emocional de los empleados con las organizaciones. En consecuencia, la evidencia revisada confirma la importancia de promover ambientes laborales favorables para fortalecer el compromiso organizacional y reducir conductas asociadas a la renuncia silenciosa.

Al comparar la literatura internacional con la evidencia disponible en Paraguay, se observa que existen importantes puntos de coincidencia en cuanto a las causas y consecuencias del fenómeno. Tanto los estudios internacionales como los antecedentes nacionales resaltan la relevancia de la motivación laboral, el liderazgo efectivo y las oportunidades de desarrollo profesional para garantizar un adecuado desempeño organizacional. Sin embargo, mientras que en el ámbito internacional se dispone de investigaciones específicas sobre la renuncia silenciosa, en Paraguay todavía predominan estudios enfocados en satisfacción laboral y gestión del talento humano, lo que evidencia una oportunidad para futuras investigaciones locales (World Economic Forum, 2022; Gallup, 2023).

Una de las principales limitaciones de la presente investigación radica en su carácter documental, ya que la información analizada proviene exclusivamente de fuentes secundarias previamente publicadas. Asimismo, debido a la reciente aparición del concepto de renuncia silenciosa, la cantidad de estudios científicos disponibles aún resulta limitada en comparación con otros temas relacionados con el comportamiento organizacional. Estas condiciones podrían influir en la amplitud de los resultados obtenidos y en la posibilidad de realizar comparaciones más profundas entre diferentes contextos geográficos y sectores económicos (Zenger & Folkman, 2022).

Finalmente, esta revisión bibliográfica aporta una visión integrada sobre la relación entre la desmotivación laboral y la renuncia silenciosa, destacando la importancia de implementar estrategias organizacionales orientadas al bienestar de los trabajadores. El estudio contribuye a comprender un fenómeno emergente que puede afectar la productividad y la competitividad empresarial, especialmente en un contexto económico caracterizado por constantes transformaciones. Como líneas futuras de investigación, se recomienda desarrollar estudios empíricos mediante encuestas y entrevistas que permitan analizar la incidencia de la renuncia silenciosa en empresas paraguayas y evaluar el impacto de diferentes estrategias de gestión del talento humano sobre este fenómeno (World Health Organization, 2022; Robbins & Judge, 2022)

CONCLUSIONES

En este apartado se presentan los aspectos concluyentes de la investigación realizada sobre el fenómeno de la renuncia silenciosa (Quiet Quitting) y la desmotivación laboral en las organizaciones contemporáneas. A partir de la revisión de la literatura científica y de los antecedentes nacionales e internacionales consultados, se logró comprender la importancia de este fenómeno dentro de la gestión del talento humano y su impacto sobre la productividad y el desempeño organizacional.

Esta investigación se planteó inicialmente la necesidad de analizar la relación existente entre la renuncia silenciosa y la desmotivación laboral, considerando que ambos elementos influyen directamente en el compromiso de los trabajadores y en los resultados de las organizaciones. El análisis desarrollado permitió identificar las principales causas, consecuencias y características asociadas a este fenómeno, así como su relevancia dentro de los estudios relacionados con la economía, las finanzas y la gestión empresarial.

Luego de la investigación realizada, se puede concluir principalmente lo siguiente:

1. La renuncia silenciosa constituye una manifestación de la desmotivación laboral, caracterizada por la reducción del compromiso organizacional y la limitación del desempeño del trabajador al cumplimiento exclusivo de las funciones establecidas en su contrato laboral.
2. Factores como la falta de reconocimiento, el agotamiento profesional, las escasas oportunidades de crecimiento y las deficiencias en el liderazgo representan las principales causas asociadas a la aparición de conductas vinculadas a la renuncia silenciosa.
3. La presencia de este fenómeno puede generar consecuencias negativas para las organizaciones, entre ellas la disminución de la productividad, la reducción de la innovación, el deterioro del clima laboral y el incremento de los costos asociados a la gestión del talento humano.
4. La evidencia nacional e internacional coincide en señalar que la implementación de estrategias orientadas al bienestar laboral, la comunicación efectiva y el desarrollo profesional de los trabajadores contribuye significativamente a fortalecer el compromiso organizacional y prevenir la aparición de este fenómeno.

Por último, de manera general se considera que la renuncia silenciosa representa uno de los desafíos emergentes más relevantes para las organizaciones modernas, debido a sus implicancias económicas, sociales y organizacionales por lo que en consecuencia, resulta fundamental que las empresas desarrollen políticas orientadas a promover entornos laborales saludables, fortalecer la motivación de los trabajadores y generar oportunidades de crecimiento profesional que favorezcan el cumplimiento de los objetivos organizacionales y el desarrollo sostenible.

REFERENCIAS

- Gallup. (2022). *Quiet firing: What it is and how to stop doing it*. Recuperado de <https://www.gallup.com/workplace/404996/quiet-firing-stop-doing.aspx>
- Gallup. (2023). *Is quiet quitting real?* Recuperado de <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>
- Gallup. (2023). *Why the world can't quit quiet quitting*. Recuperado de <https://www.gallup.com/workplace/507650/why-world-quit-quietquitting.aspx>
- Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees?* Harvard Business Review.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout*. Wiley.
- Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Recuperado de <https://www.cepal.org/es>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Comportamiento organizacional* (18.ª ed.). Pearson.
- World Economic Forum. (2022). *Quiet quitting: How much of a problem is it?* Recuperado de <https://www.weforum.org/stories/2022/09/quiet-quittinghow-much-of-a-problem/>
- World Health Organization. (2022). *Guidelines on mental health at work*. Recuperado de <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
- World Health Organization. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. Recuperado de <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>
- Zenger, J., & Folkman, J. (2022). *Quiet quitting is about bad bosses, not bad employees*. Harvard Business Review.