

# *Quiet quitting:* riesgos y oportunidades

*¿Es el 'quiet quitting' una solución al 'burnout' y a la cultura del ajetreo? En este artículo explicamos a qué hace referencia y de qué manera desafía a trabajadores y empresas.*

*Quiet quitting* es sinónimo de no tomarse el trabajo con demasiada seriedad, algo así como empleados que rechazan la idea de ir más allá en sus carreras mientras atribuyen a su menor entusiasmo una forma de "renunciar". Para ellos, no se trata de salir de la nómina de la empresa, sino permanecer en ella, pero centrar la energía en las actividades que hacen fuera de la oficina. Frente a esta tendencia, hay dos enfoques: quienes ven el desafío y quienes ven la oportunidad. Lo cierto es que, para dar respuesta, es necesario repensar qué necesitan los colaboradores para avanzar en sus funciones desde el compromiso y no desde el menor esfuerzo.

Al respecto, la periodista especializada Lindsay Ellis asegura que estamos frente a una rebelión contra la cultura del trabajo excesivo, donde los empleados buscan la manera de encontrar el equilibrio entre la vida personal y laboral, limitando las tareas laborales a aquellas que sean estrictamente necesarias de acuerdo a la descripción del rol. Algunas señales de que alguien está haciendo *quiet quitting* pueden radicar en: no asistir a las reuniones, llegar tarde y/o salir temprano, reducir la productividad, contribuir menos a los proyectos de equipo, no participar en la planificación o en las reuniones y carecer de entusiasmo.

Para Arianna Huffington, fundadora y CEO de Thrive, el *quiet quitting* dista de ser la respuesta adecuada al *burnout* o al estrés. Si bien esta tendencia es un reclamo de los colaboradores que no se

sienten reconocidos o valorados en una cultura de trabajo demandante, la experta asegura que hay otra alternativa: estar comprometidos con nuestro trabajo sin sacrificar nuestra salud y felicidad, algo así como dar el 100% pero poniendo los propios límites, en lugar de hacer lo mínimo indispensable para salir adelante.

En otras palabras, de cara a esta realidad, resulta clave incluir en la ecuación de la productividad, la plenitud y al desarrollo personal a fin de garantizar el éxito en todo sentido. A nivel corporativo se torna fundamental, entonces, un cambio en la naturaleza del trabajo, la relación que tenemos con él y qué le exigimos a los colaboradores. De hecho, sobre este punto, Huffington confronta el *quiet quitting* y se pregunta: ¿por qué renunciar a cambiar la forma en que funcionan las empresas? ¿Por qué no, más bien, aprovechar esta oportunidad única en una generación para redefinir cómo trabajamos y vivimos? De cara a esta tendencia, entonces, encontramos también una gran oportunidad. Por ejemplo, los jóvenes rechazan la cultura del *burnout* y la velocidad inusitada. Son la primera generación que no se jacta de trabajar 24/7. Así, para evitar el *quiet quitting*, resulta clave que los empleadores reconozcan que el bienestar de los empleados está directamente relacionado con el desempeño y la productividad. Es decir, la cantidad de horas que trabajamos no refleja la calidad de nuestro trabajo. Y es por eso que invertir en el bienestar y la salud mental de los equipos es cada vez más importante.





Por ejemplo, en este mismo sentido, en su libro *The Sleep Revolution* Huffington incentiva a tener un ritual que marque el final del día, como apagar el teléfono y retirarlo de la habitación o hacer tiempo para conectarnos con la parte sabia de nosotros mismos. En la misma línea, la experta asegura que la performance mejora cuando nuestras vidas incluyen tiempo para renovarnos, aprender y dejarnos sorprender. Por eso, crear espacios para la plenitud personal va de la mano con conseguir un alto rendimiento laboral; no son conceptos opuestos. Por lo tanto, tener un propósito con sentido se vuelve el factor clave tanto para los negocios como para el propio proyecto de alcanzar el éxito a largo plazo. De hecho, Arianna Huffington sugiere colocar al bienestar por encima de cualquier otra prioridad.

Entre otras estrategias para incrementar la productividad, la experta afirma, por ejemplo,

que hay algo maravilloso en que las personas se tomen un día libre de sus actividades mundanas para conectarse con ellas mismas, con sus seres queridos y con aquello que sea sagrado para ellas. “Es increíble la cantidad de gente exitosa, inmensamente productiva que realmente se toma ese día libre”. Entonces, al incorporar el bienestar, la salud, el asombro – asegura –, las vidas se vuelven mucho más gratificantes que una lista de tareas.

Desde su experiencia, luego de haber atravesado un *burnout*, Huffington fue reescribiendo las reglas del compromiso paso a paso. Por eso, sugiere que separar la vida profesional y personal es fundamental para garantizar también la salud laboral. Aún en el mundo de los negocios, es importante colocar al bienestar por encima de cualquier otra prioridad, sumado a enfocarnos en un propósito con sentido para alcanzar el éxito a largo plazo. Más aún, Huffington asegura

que tener un sentido de propósito está profundamente ligado a nuestro bienestar físico y mental. “Aunque el *quiet quitting* esconde la idea de que encontrar un propósito y compromiso en nuestro trabajo de alguna manera nos debilita o nos hace más susceptibles al agotamiento, en realidad, el propósito es un antídoto contra ese mismo *burnout*”.

De hecho, el estudio del médico Dilip V. Jeste, M.D., decano asociado senior del Centro de Envejecimiento Saludable y profesor distinguido de Psiquiatría y Neurociencias en la Facultad de Medicina de UC San Diego, da prueba de que tener un sentido de propósito está profundamente ligado a nuestro bienestar físico y mental. Si bien somos mucho más que nuestros trabajos, estos ocupan gran parte de nuestras vidas. El agotamiento es costoso y dañino, pero el *quiet quitting* también tiene sus consecuencias y costos. Al respecto, Matt Spielman,

coach organizacional, asegura que “no hay cosa más triste que desperdiciar todo este tiempo en tu vida tratando de no disfrutar, comprometerte y emocionarte con el trabajo que estás haciendo”. Incluso, el *quiet quitting* tiene impacto en nuestros compañeros de trabajo. Entonces, este abandono silencioso puede considerarse como un retiro pasivo agresivo y perjudicial para el equipo. Por eso, una

compañía hiper creciente necesita de un liderazgo que construya equipo. Es fundamental poder y saber delegar a fin de hacer lugar al bienestar.

Al final, el *quiet quitting* es la manera en la que el empleado lidia con el agotamiento para ayudar a aliviar el estrés. Así y todo, representa una oportunidad de evolución para las organizaciones. Y eso es

lo que hay que atender en las organizaciones, impulsando la flexibilidad laboral y el foco en el propósito. Todo esto contribuirá a la salud física y mental de los colaboradores, promoviendo un mayor rendimiento en un espacio de trabajo que impulse un estilo de vida equilibrado y tendiente al bienestar.

No existe un solo equilibrio entre la recarga y el rendimiento, sino que ambos están directamente relacionados.

Algunas de las herramientas implementadas en Thrive para evitar el *quiet quitting*:

**La primera pregunta** en la primera entrevista es: "¿qué es importante para usted en su vida fuera del trabajo y cómo podemos ayudarlo?"

**Directividad compasiva:** empoderar a los empleados para que compartan comentarios y muestren los problemas en tiempo real. Nadie debe callarse a la hora de establecer límites y cuidarse a sí mismo en ningún momento, y mucho menos si corre el riesgo de agotarse.

**Tiempo Thrive:** brindar tiempo libre adicional, desde unas pocas horas hasta unos pocos días para recargar energías después de un período de trabajo intenso.

**Días de donación:** otorgar tiempo libre pagado para que los empleados se ofrezcan como voluntarios y contribuyan a una causa, entendiendo que dar es otra forma de impulsar el bienestar.

**Thrive Pulse:** hacer una pregunta diaria para los empleados que genera un momento de reflexión y brinda a los líderes información anónima y en tiempo real sobre la salud mental y el bienestar de su gente.

**Micropasos:** impulsar la metodología de pequeños pasos respaldados por la ciencia para ayudar a las personas a realizar cambios en su vida diaria en torno al sueño, el movimiento, la nutrición, el enfoque y la conexión; es decir, trabajar en pequeños cambios diarios incrementales para crear un cambio sostenible.

Fuente: Thrive.