

Nota editorial

Renuncias silenciosas en Bogotá: una mirada a la desmotivación en el trabajo

OCTUBRE
DE 2025

Autores: Camilo Alexander Ramírez Arias
Sol Angela Muñoz Almeida

Principales resultados

- La renuncia silenciosa afecta al 22,9 % de la población ocupada en Bogotá, lo que evidencia que es un fenómeno importante con implicaciones significativas para la productividad y la estabilidad organizacional.
- La población en situación de renuncia silenciosa se concentra en personas de 29 a 49 años (54,9 %) y en trabajadores con educación media (38,2 %), con menor presencia entre quienes tienen formación de posgrado (7,9 %).
- La informalidad laboral es un factor clave: 48,2 % de quienes presentan renuncia silenciosa son informales, frente a 30,4 % de quienes no están en dicha situación. También se observa menor afiliación a salud (90,1 %) y más contratos verbales (32,8 %) en este grupo.
- Las mayor población en condición de renuncia silenciosa se encuentra en las ramas de Comercio y reparación de vehículos (16,0 %), Administración pública, defensa, educación y salud (14,9 %) y las Actividades profesionales, científicas y técnicas (14,4 %).
- El 77,8 % de quienes desean cambiar de empleo lo hace para mejorar el uso de sus capacidades o formación, y el 20,2 % busca mejores ingresos, mostrando que la desmotivación no solo responde al salario, sino a la falta de desarrollo profesional.
- La calidad del empleo (formalidad, estabilidad contractual y protección social) constituye un factor importante para la motivación en el trabajo.
- En este estudio se entiende a la renuncia silenciosa como la situación en la cual las personas permanecen en su empleo, pero manifiestan insatisfacción con el mismo o expresan intención de cambiarlo.

1. Introducción

En el entorno laboral contemporáneo ha emergido con fuerza el concepto de renuncia silenciosa, una expresión que alude a trabajadores que cumplen únicamente con las tareas esenciales, evitando involucrarse emocional y profesionalmente más allá de lo necesario.

Gallup la define como el desempeño mínimo de empleados desmotivados y desconectados (Gallup, 2022), mientras que Harvard Business Review la describe como la renuncia a tareas extra y a la implicación psicológica en el trabajo (Harvard Business Review, 2022). Más allá de una conducta individual, se trata de un fenómeno de gran alcance que ha despertado la atención de organizaciones, analistas y líderes empresariales en todo el mundo, al poner sobre la mesa preguntas críticas sobre el sentido del trabajo en la actualidad.

Tras la pandemia del Covid-19, la renuncia silenciosa cobró fuerza a nivel global. De acuerdo con el Foro Económico Mundial, los cambios en las rutinas laborales derivados de la crisis llevaron a los trabajadores a replantear su relación con el empleo (World Economic Forum, 2022). En la misma línea, Lu et al. encontraron que la sobrecarga laboral, principalmente la asociada a la transición al trabajo en línea durante la pandemia incrementó el agotamiento de los empleados y redujo su entusiasmo laboral, factores que se relacionan con mayores intenciones de renuncia silenciosa (Lu, et al, 2023). Este contexto aceleró la adopción de prácticas de “hacer lo mínimo” en el trabajo, especialmente entre la generación Y y la generación Z, quienes cuestionan el clásico “vivir para trabajar” (Michael Page, s. f.). Más que un rechazo idealizado, esta actitud refleja un desgaste real frente a la sobrecarga laboral y la cultura de disponibilidad continua, que muchas organizaciones han intentado aliviar sin enfrentar las causas estructurales del agotamiento (McKinsey Health Institute, 2022). A la par, según los resultados obtenidos en la *Encuesta sobre la Generación Z y los Millennials* de Deloitte 2022, se evidenció que casi la mitad de los encuestados se sienten agotados a causa de la presión de sus cargas de trabajo, además menciona que aproximadamente el mismo porcentaje afirmó que varios de sus compañeros de trabajo renunciaron debido al agotamiento (Deloitte, 2022).

La renuncia silenciosa tiene impactos concretos sobre la productividad y la salud mental. Gallup estima que el bajo compromiso de los empleados provocó pérdidas de aproximadamente US \$438 mil millones en productividad global durante 2024, lo que significó una caída del 23 % al 21%, una de las más pronunciadas desde la pandemia, mientras que el *Informe sobre la situación laboral global 2025* advierte que si el mundo alcanzara un 70% de compromiso laboral podría sumar US \$9,6 billones a la economía global (Gallup, 2025). Adicionalmente, una investigación publicada en el *European Research Studies Journal*, identificó que, en el sector de tecnología de la información en Polonia, la renuncia silenciosa tiende a surgir como una estrategia para preservar la salud mental frente a demandas laborales intensas, estableciendo un vínculo directo entre esta práctica, la fatiga y el agotamiento emocional (Duda & Drozdzyńska, 2024).

Para las organizaciones, este fenómeno tiene consecuencias tangibles. McKinsey advierte que el coste de la renuncia silenciosa puede ser casi tan alto como el de una renuncia efectiva, repercutiendo en la asistencia, la productividad, la innovación y el bienestar (McKinsey & Company, 2024). Además, un estudio publicado en la revista *International Journal of Research and Innovation in Social Science* concluye que los equipos con alta incidencia de renuncia silenciosa experimentaron una reducción del 37 % en los intercambios de información, 44 % menos colaboración entre áreas y tiempos de resolución de problemas complejos un 28 % más largos, evidenciando un impacto directo en la eficiencia organizacional (Holt et al., 2022, citado en Afi, 2025).

La renuncia silenciosa es difícil de observar directamente porque no implica una renuncia formal. Sin embargo, la intención de cambiar de empleo e insatisfacción declarada son indicadores cuantificables en encuestas laborales y de bienestar, lo que facilita el análisis estadístico. Por lo anterior, para este estudio, se entenderá por renuncia silenciosa la situación de las personas ocupadas que, aun permaneciendo en su empleo, manifiestan insatisfacción con el mismo o expresan intención de cambiarlo, como reflejo de una disminución en su compromiso y nivel de implicación laboral.

La investigación busca identificar qué características distinguen a las personas en situación de renuncia silenciosa en Bogotá, identificando las posibles causas y particularidades del fenómeno, y caracterizando a la población ocupada que manifiesta intención de cambiar de trabajo como indicador de desconexión laboral. El objetivo es comprender cómo esta tendencia plantea desafíos tanto para las organizaciones como para los trabajadores y la formulación de políticas públicas, aportando insumos que permitan construir entornos laborales más sostenibles, competitivos y acordes con las nuevas dinámicas del trabajo. En este contexto, la renuncia silenciosa constituye un reto estratégico para la ciudad: mantener la competitividad requiere que las empresas puedan atraer y retener talento, mientras se atienden nuevas expectativas laborales donde el bienestar, el desarrollo personal y la flexibilidad son tan importantes como el salario.

Los resultados del estudio revelan que la renuncia silenciosa en Bogotá afecta a **cerca de una cuarta parte de la población ocupada**, concentrándose especialmente en trabajadores de entre 29 y 49 años y en aquellos con niveles educativos básicos o medios. Este fenómeno se vincula de manera destacada con **la informalidad, la menor estabilidad contractual y la limitada protección social**, factores que contribuyen a la desconexión laboral. Asimismo, sectores como Comercio, Administración pública y Actividades profesionales concentran la mayor proporción de personas en esta situación.

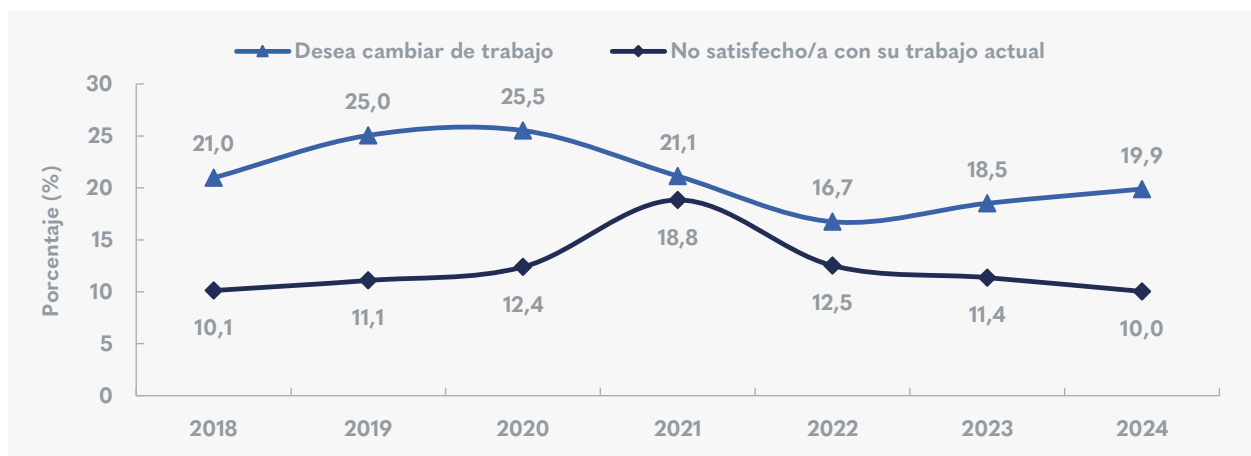
Sin embargo, al contrastar estas cifras con las tendencias internacionales, se observa que en Bogotá el fenómeno parece tener una menor incidencia. De acuerdo con el informe *State of the Global Workplace 2025* de Gallup, la proporción de trabajadores “no comprometidos” alcanza el 73 % en Europa, el 65 % en Asia Oriental, el 58 % en América Latina y el Caribe y el 52 % en Estados Unidos y Canadá. De igual manera, la intención de abandonar el empleo se sitúa en el 57% en Asia Oriental, 50% en Estados Unidos y Canadá, 40% en América Latina y el Caribe y 30% en Europa. Dado lo anterior, la desconexión laboral en Bogotá no se está profundizando al mismo ritmo que en otros contextos, sino que responde principalmente a condiciones estructurales locales.

2. Panorama general de la satisfacción laboral en Bogotá

La intención de cambiar de empleo se mantiene como un fenómeno laboral relevante en la ciudad. Entre 2018 y 2020 se observa un aumento sostenido de este indicador, que alcanzó su punto más alto con el 25,5 % antes de la pandemia (Gráfico 1). Posteriormente, la proporción descendió de manera marcada en 2021-2022, para llegar al 19,9 % en 2024. Este comportamiento sugiere que, aunque los momentos de mayor incertidumbre y reorganización laboral estimularon el interés por nuevas oportunidades, la tendencia no desaparece y sigue representando a uno de cada cinco ocupados.

La insatisfacción con el trabajo actual exhibe un comportamiento más moderado y que se mantiene en niveles similares. Tal como se observa en el Gráfico 1, se evidencia un incremento gradual hasta 2021, cuando llegó al 18,8 %. Desde entonces ha disminuido, ubicándose en el 10,0 % en 2024 (Gráfico 1). Este descenso podría reflejar la adaptación de los trabajadores a las nuevas condiciones laborales o la consolidación de esquemas híbridos y mayor flexibilidad, que tienden a mejorar la percepción sobre el empleo.

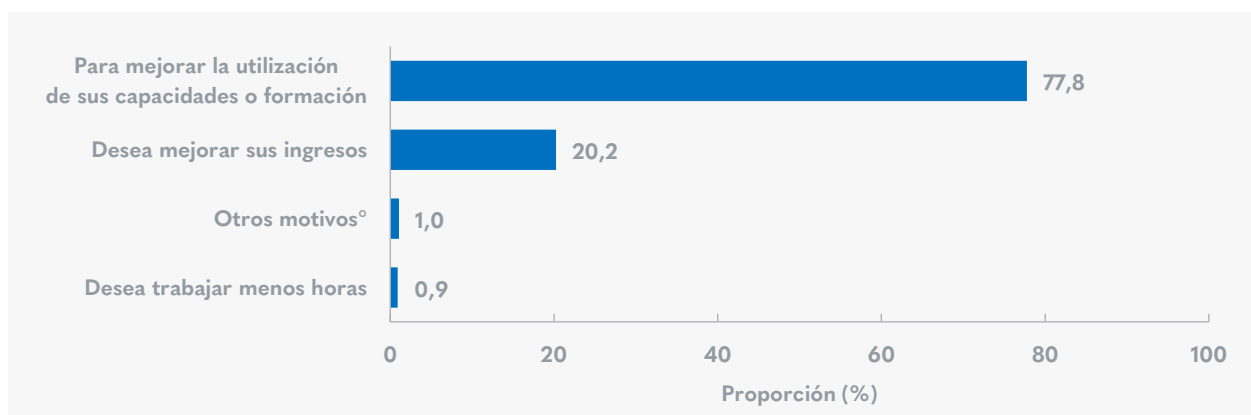
Gráfico 1. Población ocupada que desea cambiar y no está satisfecha con su trabajo, 2018-2024



Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística - Gran Encuesta Integrada de Hogares
Elaboración: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico -Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.

Ahora bien, la expectativa de desarrollo profesional y de valorización de habilidades constituye la razón predominante detrás de la movilidad laboral. Respecto a las razones para cambiar de trabajo, la mayoría de las personas que declaran esta intención lo hacen para mejorar la utilización de sus capacidades o formación (77,8 %). En segundo lugar, el 20,2 % señala como motivo principal la búsqueda de mejores ingresos. Finalmente, razones vinculadas a la reducción de horas u otros factores presentan proporciones marginales. Estos hallazgos se relacionan con las categorías de subempleo definidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que distingue entre subempleo por ingresos y por competencias. El primero se presenta cuando la remuneración laboral no cubre adecuadamente las necesidades de la persona trabajadora. El segundo, también denominado “subempleo invisible”, ocurre cuando una persona ocupada percibe que utiliza sus habilidades de forma limitada o por debajo de su nivel de cualificación (OIT, 2013).

Gráfico 2. Principales razones por los que la población ocupada desea cambiar de trabajo, 2024

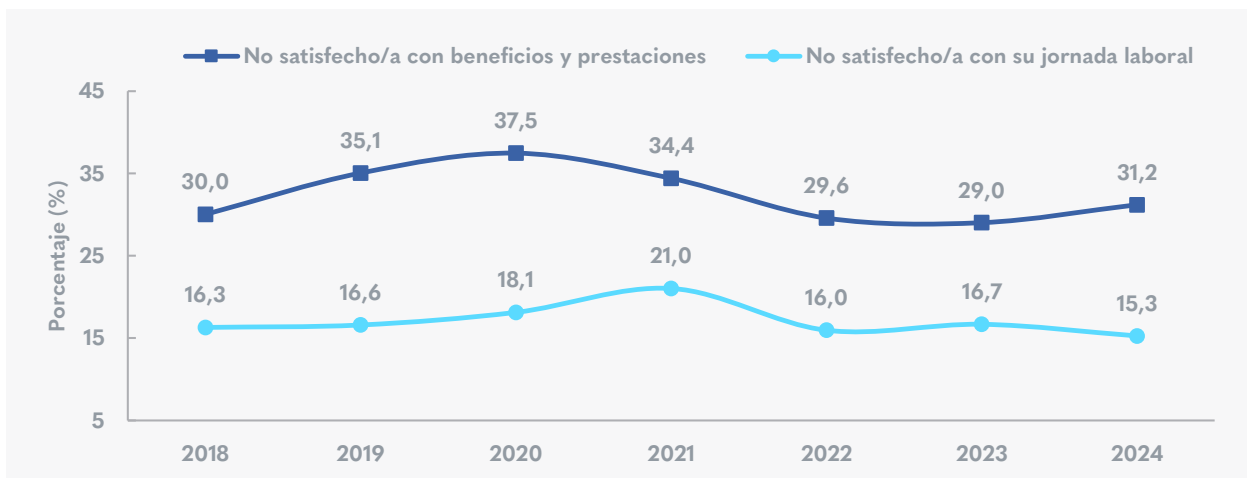


Nota: ° Otros motivos incluye Porque el trabajo actual es temporal; Problemas en el trabajo; No le gusta su trabajo actual; Su trabajo actual exige mucho esfuerzo físico o mental; Otro motivo.

Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística - Gran Encuesta Integrada de Hogares
Elaboración: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico -Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.

Por otra parte, una de las principales causas de inconformidad laboral en Bogotá está relacionada con los beneficios y prestaciones que ofrecen las organizaciones. Los datos entre 2018 y 2024 muestran que este componente registra de manera consistente niveles de insatisfacción superiores a los asociados con la jornada laboral. Aunque ambos indicadores siguieron un ciclo similar con incrementos hasta 2020-2021 y reducción paulatina después de 2021, la brecha entre ellos evidencia que las políticas de compensación y bienestar siguen siendo un factor decisivo para fortalecer el compromiso y la permanencia de los trabajadores.

Gráfico 3. Población ocupada no satisfecha con sus beneficios y jornada de trabajo, 2018-2024



Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística - Gran Encuesta Integrada de Hogares
Elaboración: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico -Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.

En conjunto, estos hallazgos indican que la insatisfacción laboral en Bogotá no responde únicamente a un malestar puntual con el empleo, sino que expresa expectativas más amplias de crecimiento, reconocimiento y equilibrio en el trabajo. Cuando estas demandas no encuentran respuesta en las organizaciones, los trabajadores tienden a replegar su compromiso, limitando su esfuerzo al mínimo necesario. En este sentido, a continuación, se presentan los principales elementos que caracterizan a la población en situación de renuncia silenciosa y como estos se manifiestan en el mercado laboral de la ciudad.

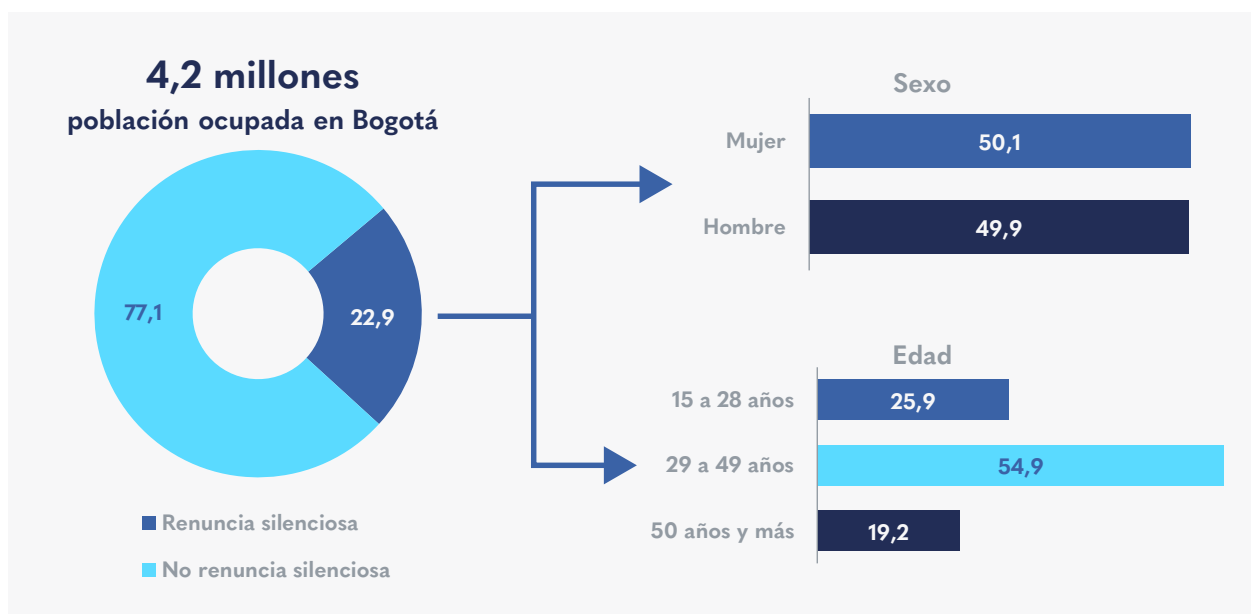
3. Caracterización del fenómeno de desmotivación laboral en Bogotá

La renuncia silenciosa constituye un fenómeno de creciente relevancia en el mercado laboral de Bogotá. Entendida como la situación en la que las personas ocupadas expresan insatisfacción con su trabajo actual o manifiestan el deseo de cambiar de empleo, esta práctica alcanza una incidencia cercana a una cuarta parte de la fuerza laboral ocupada de la ciudad. Específicamente, el 22,9 % de los 4,2 millones de ocupados y ocupadas es posible que presenten cansancio o desconexión en el cumplimiento de sus funciones, mientras que el 77,1 % mantiene el compromiso con sus responsabilidades (Gráfico 4). Estos resultados evidencian que la renuncia silenciosa no es un fenómeno marginal, sino un comportamiento importante con implicaciones significativas para la productividad y la estabilidad organizacional.

La mayor concentración de personas en estado de renuncia silenciosa se encuentra en el segmento intermedio del ciclo de vida laboral. El grupo de 29 a 49 años representa el 54,9 % de quienes presentan indicios de desconexión laboral, seguido por los trabajadores de 15 a 28 años con 25,9 % (Gráfico 4). Por su parte, la participación de los mayores de 50 años alcanza solo el 19,2 %. Este resultado sugiere que las personas en etapas medias de su trayectoria profesional, posiblemente sometidas a mayores presiones de desempeño y altas expectativas de movilidad o realización profesional, muestran una mayor propensión a limitar su esfuerzo al mínimo requerido en sus trabajos.

Dicho comportamiento coincide con estudios que evidencian una disminución del bienestar subjetivo y de la satisfacción laboral hacia la mitad de la vida activa. Esto se explica porque en esta etapa suelen confluir mayores cargas familiares, expectativas de ascenso y exigencias de desempeño (Galambos et al., 2020). Asimismo, en etapas medias de la carrera, la tensión entre las aspiraciones de desarrollo y las limitaciones reales del entorno laboral puede derivar en conductas de reducción del esfuerzo (Maricuțoiu et al., 2017). Por otra parte, las personas de mayor edad tienden a expresar mayor compromiso laboral, debido a su mejor gestión emocional y expectativas más realistas sobre sus trayectorias, lo que explica su menor presencia en formas de desconexión como la renuncia silenciosa (Mori et al., 2024). Entonces, la renuncia silenciosa es una forma contemporánea de distanciamiento laboral, particularmente visible en grupos poblacionales sometidos a mayores expectativas de rendimiento y menor estabilidad ocupacional (Galanis et al., 2023).

Gráfico 4. Población ocupada en situación de renuncia silenciosa según sexo y rangos de edad, 2024

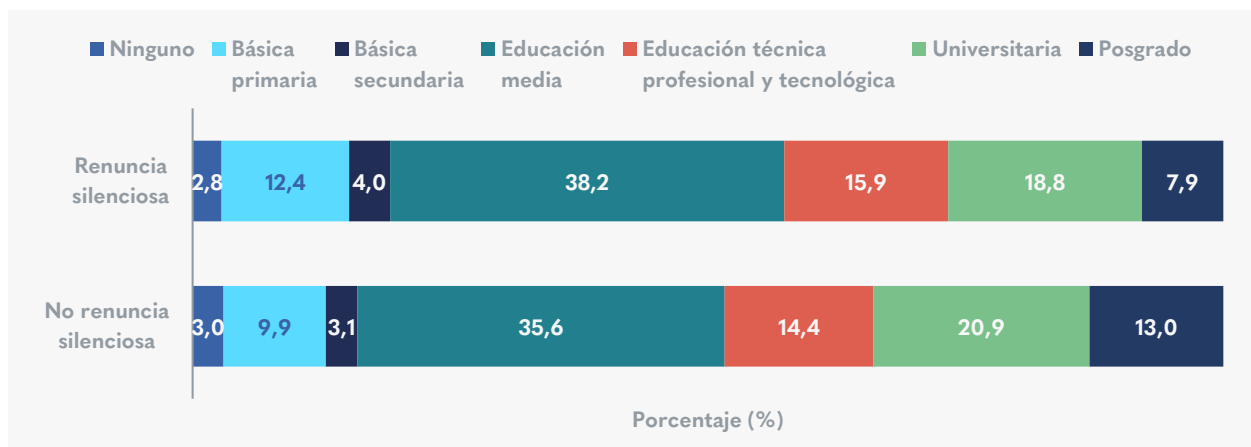


Desde una perspectiva del sexo al nacer, la distribución es relativamente equilibrada, con una ligera mayor cantidad de mujeres. Estas constituyen el 50,1 % de la población que evidencia renuncia silenciosa, mientras que los hombres alcanzan el 49,9 % (Gráfico 4). Estos datos sugieren que la desconexión laboral no constituye un fenómeno de un grupo específico, sino que responde a determinantes estructurales y organizacionales que trascienden el género. Diversos estudios muestran que las diferencias de género en actitudes laborales, tales como el compromiso, la satisfacción o la desvinculación, tienden a desvanecerse cuando las condiciones de trabajo y las posibilidades de desarrollo son similares para hombres y mujeres (de Lange, 2008). En este sentido, más que el sexo biológico de las personas trabajadoras, los factores organizativos como la presión por resultados, la autonomía limitada, la sobrecarga o el escaso reconocimiento, son los que explican la adopción de estrategias de desmotivación laboral (Boye, 2009).

El nivel educativo aparece como un factor diferenciador en la propensión a la renuncia silenciosa. Tal como se muestra en el gráfico 5, la mayor prevalencia se observa entre quienes poseen formación media (38,2 %) y universitaria (18,8 %), en contraste con la menor incidencia de las personas con estudios de posgrado (7,9 %). Por otra parte, en la población sin señales de renuncia silenciosa, la participación de los niveles universitarios (20,9 %) y de posgrado (13,0 %) es mayor, mientras que la de básica primaria es menor (35,6 %).

En este sentido, si bien en todos los niveles educativos la principal causa de desmotivación es la subutilización de capacidades, las personas con estudios universitarios y de posgrado concentran las mayores proporciones. En cambio, a medida que disminuyen los años de escolaridad, adquiere mayor peso el ingreso laboral como motivo de renuncia silenciosa. En conjunto, esta comparación sugiere que la cualificación académica opera como un recurso que amplía las oportunidades de movilidad y satisfacción laboral, reduciendo el riesgo de desgaste o desmotivación.

Gráfico 5. Población ocupada en situación de renuncia silenciosa según nivel educativo, 2024

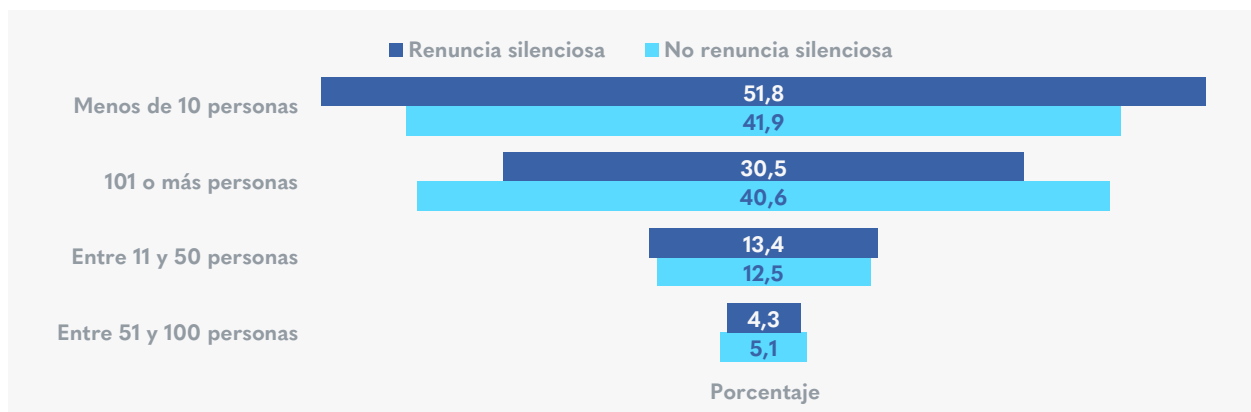


En este orden de ideas, algunos estudios demuestran que mayores niveles educativos se asocian con mejores condiciones laborales, mayor autonomía, mejores salarios y menores niveles de frustración o desvinculación emocional (Verhofstadt et al., 2007). Asimismo, las personas con menor nivel educativo enfrentan mayores restricciones en el acceso a empleos de calidad y perciben menos control sobre su trayectoria laboral, lo que incrementa la probabilidad de insatisfacción y desmotivación en el trabajo (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000). En cambio, los niveles universitarios y de posgrado tienden a asociarse con mayores expectativas de desarrollo, mayor capacidad de negociación y mejores mecanismos de afrontamiento frente al malestar laboral (Vila, 2005).

Por otra parte, el tamaño de las unidades productivas constituye un determinante relevante en la ocurrencia de la renuncia silenciosa. Más de la mitad de quienes manifiestan este comportamiento se desempeñan en establecimientos con menos de diez trabajadores (51,8 %), mientras que un 30,5 % labora en empresas con 101 o más empleados (Gráfico 6). Esta distribución sugiere que tanto las organizaciones pequeñas, donde suelen predominar estructuras poco formalizadas, como aquellas de gran escala, con dinámicas de funcionamiento y control más rígidas, pueden enfrentar dificultades para mantener elevados niveles de compromiso por parte de sus trabajadores.

La capacidad organizacional para promover el bienestar y la participación de los trabajadores resulta clave para prevenir formas de desconexión en el trabajo como la renuncia silenciosa. Por un lado, las micro y pequeñas unidades productivas tienden a ofrecer menores niveles de protección y menores oportunidades de desarrollo profesional, los cuales son factores asociados al desgaste y la desmotivación laboral (Storey, 2004). Por otra parte, las organizaciones de gran tamaño presentan con mayor frecuencia entornos impersonales, menor autonomía y mayores tensiones asociadas a la estandarización y jerarquía del trabajo, lo que también puede generar distanciamiento o cansancio laboral (Purcell & Hutchinson, 2007).

Gráfico 6. Población ocupada en situación de renuncia silenciosa según tamaño de empresa, 2024

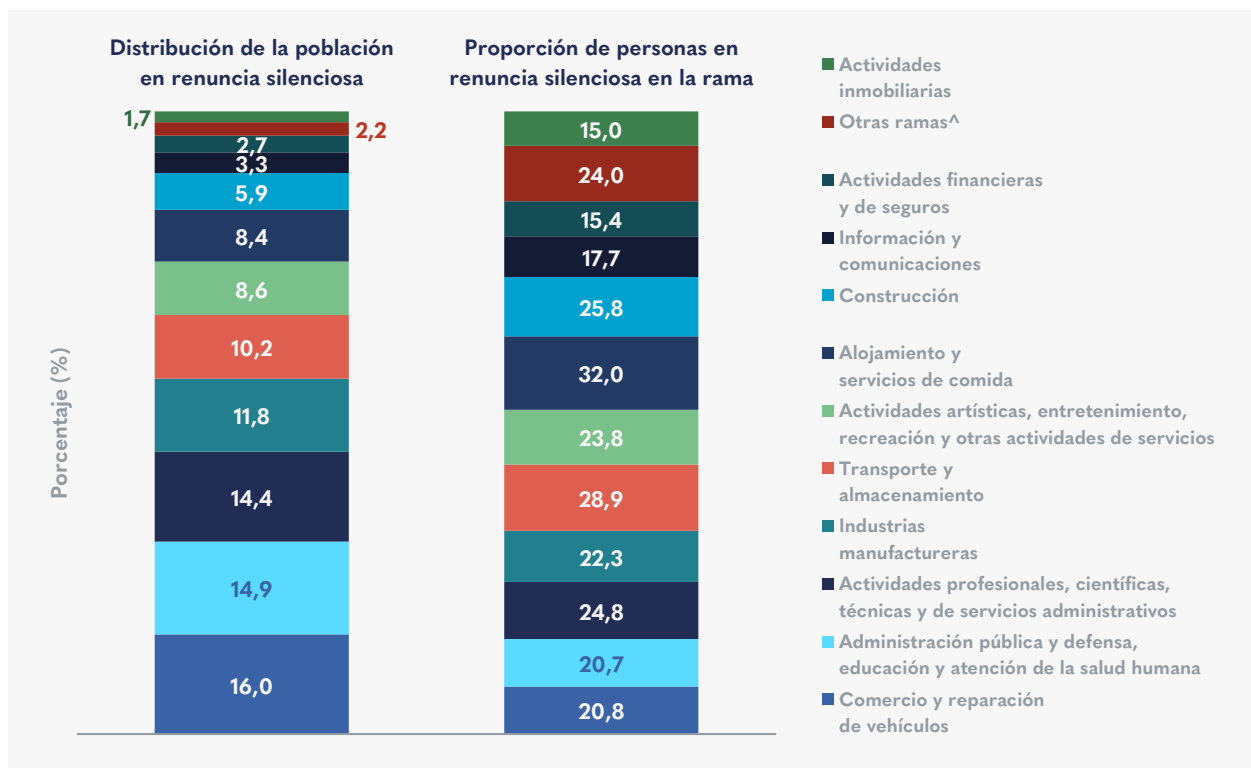


Nota Editorial: Renuncias silenciosas en Bogotá:

Los resultados permiten analizar la renuncia silenciosa desde dos perspectivas complementarias. En primer lugar, la distribución de la población en renuncia silenciosa que muestra cómo se reparte la totalidad de personas en esta condición entre las diferentes ramas de actividad y posiciones ocupacionales. En segundo lugar, la proporción de personas en renuncia silenciosa dentro de cada rama y posición ocupacional que refleja el peso relativo de este fenómeno al interior de cada una de estos.

De acuerdo con la primera perspectiva, al observar la distribución de la población en renuncia silenciosa, se identifica que el sector con la mayor cantidad de personas en Bogotá es Comercio y reparación de vehículos (16,0 %). Luego de este, la Administración pública, defensa, educación y salud (14,9 %) y las Actividades profesionales, científicas y técnicas (14,4 %) concentran la mayor cantidad de personas en tal situación (Gráfico 7). Esto implica que, aunque algunos sectores pequeños tengan proporciones altas de renuncia silenciosa, el fenómeno impacta con mayor fuerza en las ramas que concentran mayor número de trabajadores y trabajadoras.

Gráfico 7. Población ocupada en situación de renuncia silenciosa según rama de actividad económica, 2024



Nota: ^ Otras ramas incluye Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; Explotación de minas y canteras; Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos.

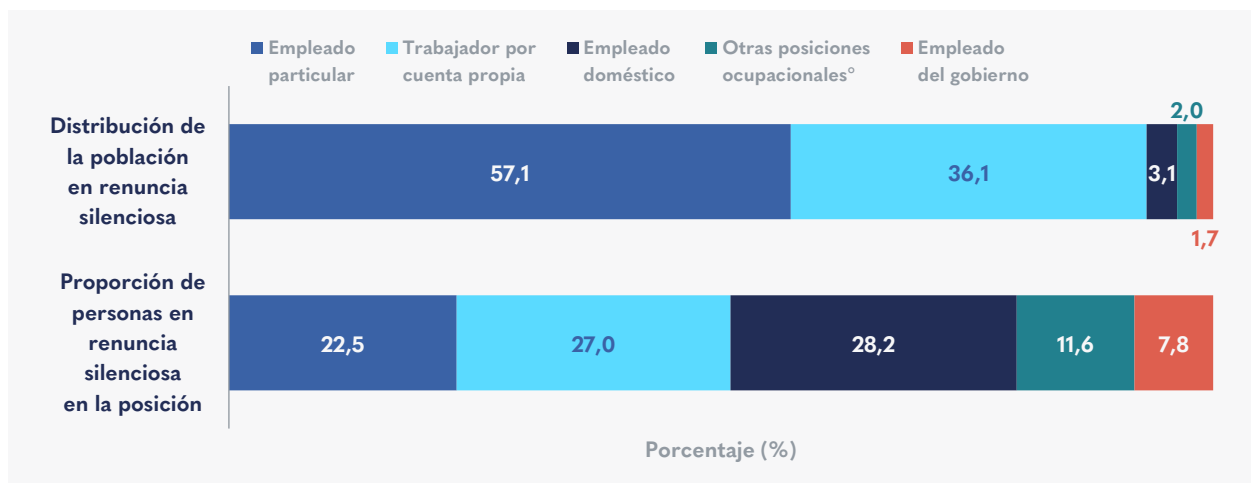
Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística - Gran Encuesta Integrada de Hogares
Elaboración: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico -Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.

Nota Editorial: Renuncias silenciosas en Bogotá:

Por otra parte, la segunda aproximación muestra que el sector con mayor incidencia de renuncia silenciosa dentro de su propia población ocupada es Alojamiento y servicios de comida (32,0 %). La principal razón que explica este resultado es el sentimiento de subutilización de las capacidades o formación. Tal como se muestra en el Gráfico 7, a dicha actividad le siguen Transporte y almacenamiento (28,9 %), Construcción (25,8 %), Actividades profesionales, científicas y técnicas (24,8 %), y Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación (23,8 %). En contraste, las Actividades inmobiliarias (15,0 %), Actividades financieras y de seguros (15,4 %) e Información y comunicaciones (17,7 %) presentan las menores proporciones, lo que sugiere mejores condiciones de estabilidad y compromiso laboral.

En cuanto a la distribución de la población en renuncia silenciosa según posición ocupacional, más de la mitad de quienes se encuentran en esta situación son empleados particulares (57,1 %), seguidos por los trabajadores por cuenta propia (36,1 %). El resto de las categorías ocupacionales concentran proporciones menores: empleados domésticos (3,1 %), empleados del gobierno (1,7 %) y otras posiciones (2,0 %). Por otro lado, la mayor proporción de personas ocupadas en renuncia silenciosa dentro de cada posición ocupacional se da en el empleo doméstico (28,2 %) y entre los trabajadores por cuenta propia (27,0 %). En contraste, el empleo en el gobierno presenta la menor incidencia, con apenas 7,8 % de sus ocupados en esta condición, lo que refleja la estabilidad y protección propias del sector público (Gráfico 8).

Gráfico 8. Población ocupada en situación de renuncia silenciosa según posición ocupacional, 2024



Nota: * Otras posiciones ocupacionales incluye Patrón o empleador; Trabajador familiar sin remuneración; Jornalero o peón; Otro, ¿cuál?

Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística - Gran Encuesta Integrada de Hogares

Elaboración: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico -Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.

Entonces, los resultados a nivel de rama y posición ocupacional permiten concluir que la renuncia silenciosa en Bogotá tiene mayor incidencia en las actividades y posiciones ocupacionales asociadas a alta demanda física o baja estabilidad laboral. Por otra parte, su peso absoluto se concentra en los sectores y ocupaciones con mayor número de trabajadores, como el comercio, las actividades educativas y profesionales, así como en el empleo particular. Esto refuerza la necesidad de diseñar estrategias diferenciadas según el tipo de actividad y vínculo laboral para enfrentar la desmotivación laboral.

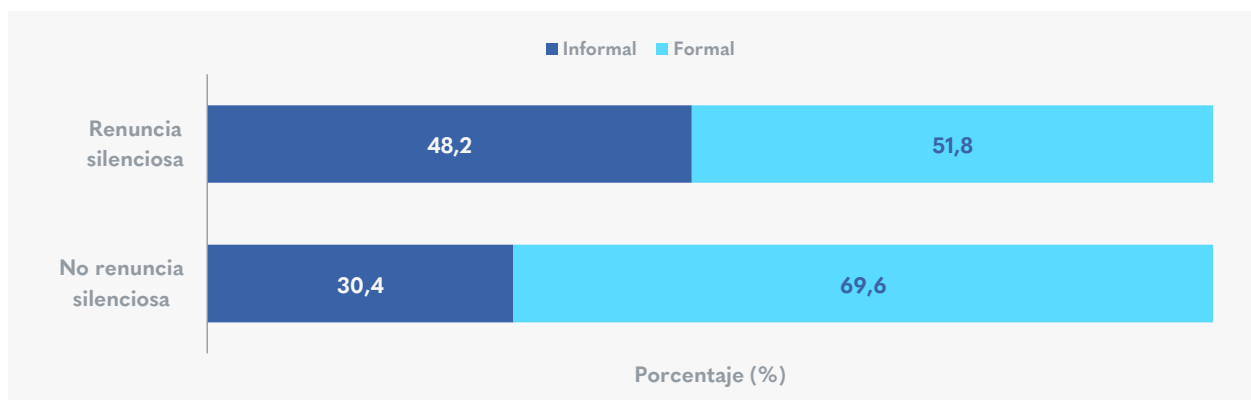
Estos resultados muestran patrones de comportamiento similares a los que se han encontrado a nivel regional e internacional. Sectores como alojamiento, comercio, transporte y actividades profesionales concentran mayores niveles de rotación, agotamiento laboral o desvinculación subjetiva, debido a jornadas extensas, menor formalización, salarios reducidos o escasas oportunidades de desarrollo (Organización Internacional del Trabajo, 2016). En contraste, ramas como los servicios financieros, las actividades inmobiliarias, la administración pública y el sector de información y comunicaciones tienden a registrar mayores niveles de estabilidad y satisfacción, asociados a mejores condiciones contractuales, mayor protección social y mayor regulación laboral (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2019). Asimismo, las ocupaciones por cuenta propia y el empleo doméstico muestran mayores riesgos de precariedad e inestabilidad, mientras que el empleo público brinda mejores garantías laborales y menores niveles de desgaste laboral (Eurofound, 2020).

4. Calidad del empleo y renuncia silenciosa en Bogotá

Las condiciones laborales son un factor decisivo en los niveles de motivación, compromiso y continuidad en el empleo (Kalleberg, 2011). Con el propósito de comprender cómo estas inciden en la propensión a la renuncia silenciosa, a continuación, se analiza la relación entre este fenómeno y distintos indicadores de calidad del empleo. En particular, se abordan dimensiones estructurales como la formalidad laboral, el acceso a la protección social y las características de los contratos, entendidos como componentes que configuran las oportunidades de estabilidad, seguridad y bienestar en el trabajo. Esta aproximación permite identificar si la desconexión laboral se asocia a escenarios de precariedad o si está presente también en contextos con mayores niveles de regulación y garantía de derechos.

La calidad del empleo es un componente central en la comprensión de la renuncia silenciosa y, en particular, la informalidad¹ aparece como un factor estructural asociado a la desmotivación laboral. La proporción de ocupados en la informalidad es más alta entre quienes presentan señales de renuncia silenciosa (48,2 %) frente a quienes no se encuentran en esta situación (30,4 %), tal como se puede ver en el Gráfico 9. Esta diferencia sugiere que la ausencia de garantías laborales, estabilidad y protección social genera condiciones propicias para el distanciamiento y la reducción del compromiso con las tareas asignadas en el trabajo. Los trabajos informales, al carecer de seguridad, derechos y trayectorias de desarrollo, incrementan el riesgo de desgaste y desvinculación subjetiva (Ghai, 2002).

Gráfico 9. Población ocupada en situación de renuncia silenciosa según formalidad laboral, 2024



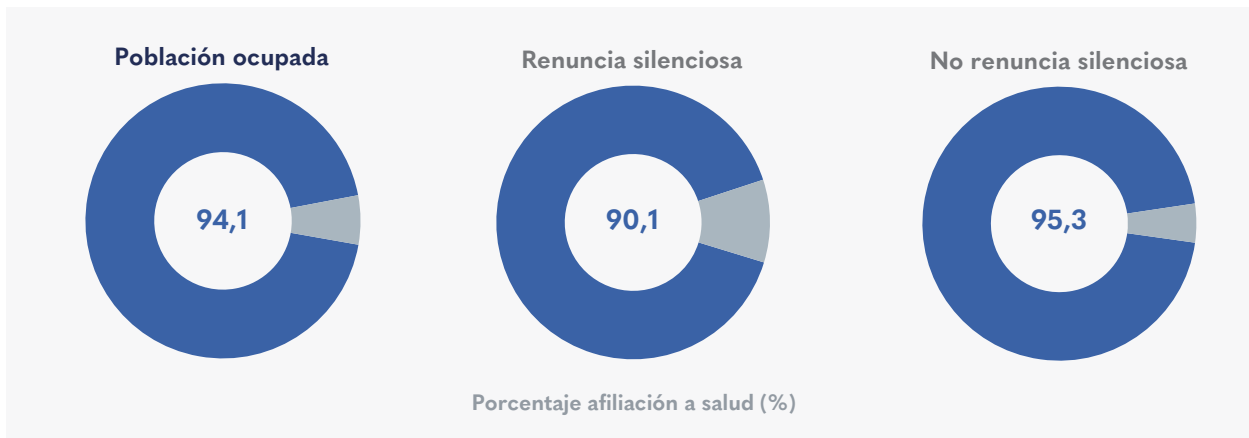
Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística - Gran Encuesta Integrada de Hogares
Elaboración: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico - Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.

La desprotección en aseguramiento en salud refuerza este hallazgo pues nos indica una relación positiva con la renuncia silenciosa. Mientras que el 95,3 % de quienes no se encuentran en renuncia silenciosa está afiliado al sistema de salud, esta proporción desciende al 90,1 % entre la población que sí está en dicha situación (Gráfico 10). Este porcentaje también es menor al 94,1 % para el total de la población ocupada. Estas diferencias reflejan que la desprotección en seguridad social en salud constituye un rasgo más frecuente entre quienes sufren de desmotivación o desconexión laboral. De esta manera, la calidad de la afiliación al sistema de salud y la garantía de bienestar asociada emergen como factores que contribuyen a sostener mayores niveles de motivación y permanencia en el empleo (ILO, 2017).

1. El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2025) mide la ocupación informal a través de la Gran Encuesta Integrada de Hogares siguiendo la resolución de la 17ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la Oficina Internacional del Trabajo (2003) y las recomendaciones del Grupo de Delhi sobre estadísticas del sector informal. Bajo estos lineamientos, la informalidad se determina considerando el tipo de unidad económica para los trabajadores independientes y las características del puesto laboral para los asalariados. También se clasifican como informales, por definición, quienes trabajan sin remuneración, quienes aparecen en la categoría "Otro", los empleados del hogar y los asalariados que no aportan a salud ni pensión.

Nota Editorial: Renuncias silenciosas en Bogotá:

Gráfico 10. Población ocupada y en situación de renuncia silenciosa según afiliación a seguridad social en salud, 2024

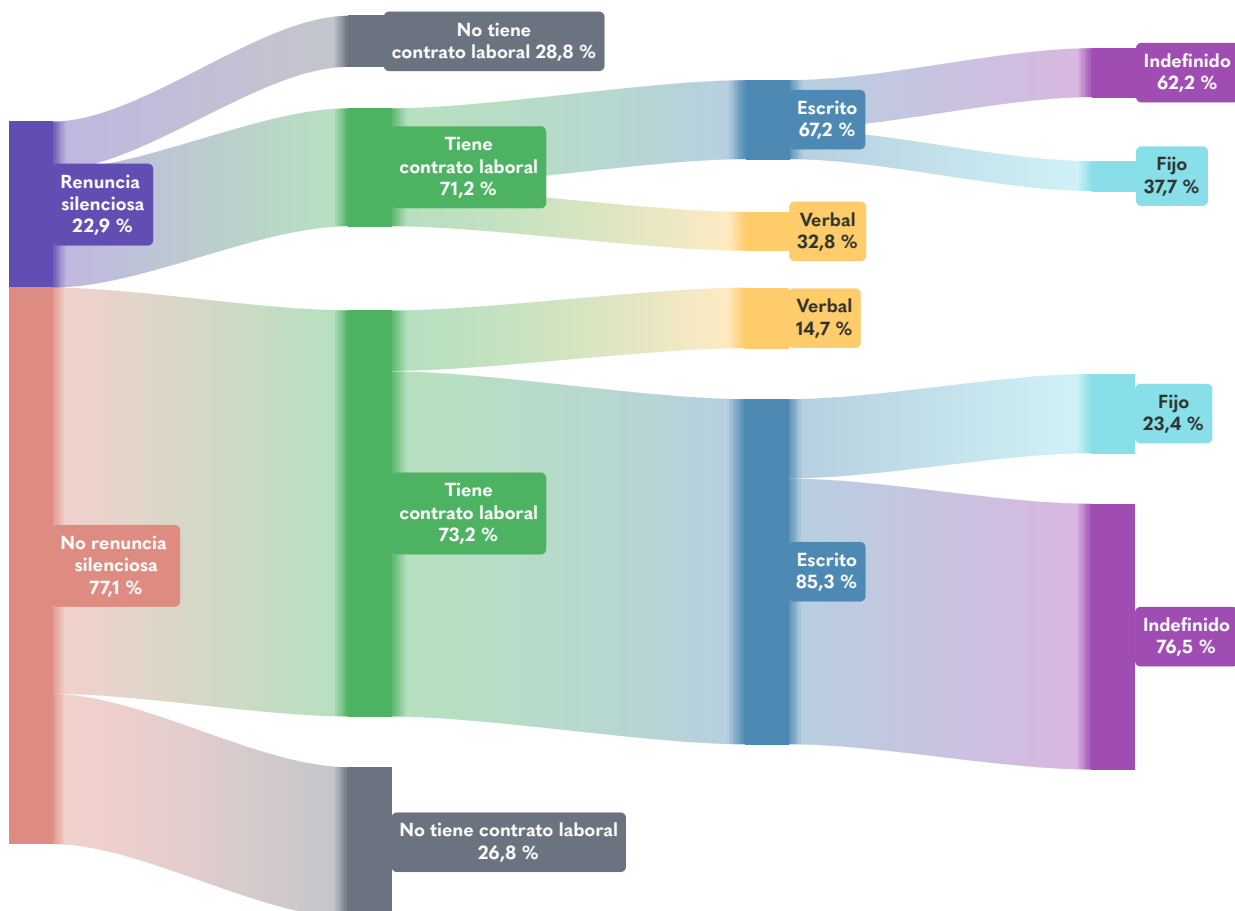


Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística - Gran Encuesta Integrada de Hogares
Elaboración: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico - Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.

Adicionalmente, la formalización contractual, entendida como la tenencia de un contrato laboral, es otro elemento clave para reducir la incidencia de la renuncia silenciosa. En Bogotá, el 71,2 % de las personas en renuncia silenciosa cuentan con contrato, una proporción inferior al 73,2 % de quienes no están en dicha situación (Gráfico 11). Más allá del contrato, el tipo de vinculación es aún más relevante, pues mientras en la renuncia silenciosa predomina el contrato verbal (32,8 %), en la población en no renuncia silenciosa apenas llega al 14,7 %. Asimismo, el contrato escrito es menos común en quienes presentan señales de desmotivación laboral (85,3 %) en comparación con quienes no están en dicha situación (67,2 %). Los acuerdos contractuales precarios o informales se asocian con menores niveles de compromiso, confianza organizacional y satisfacción laboral, lo que incrementa la probabilidad de desmotivación y desconexión laboral (Benach et al., 2014).

Nota Editorial: Renuncias silenciosas en Bogotá:

Gráfico 11. Tipo de contrato para la población ocupada en situación de renuncia silenciosa en Bogotá, 2024



Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística - Gran Encuesta Integrada de Hogares
Elaboración: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico - Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.

También, el carácter del contrato escrito refuerza la diferencia entre quienes muestran y no muestran señales de desconexión laboral. El 62,2 % de quienes están en renuncia silenciosa poseen un contrato a término indefinido y la proporción de contratos a término fijo alcanza un 37,7 % (Gráfico 11). Esto contrasta con lo observado en la población en no renuncia silenciosa que tiene un 76,5 % de personas en contrato escrito indefinido. La mayor prevalencia de contratos temporales entre la población desmotivada evidencia cómo la incertidumbre y la falta de perspectivas de estabilidad generan un terreno propicio para la desmotivación laboral (De Cuyper et al., 2009). Entonces, la posibilidad de tener un proyecto de vida en una empresa pareciera mediante un contrato indefinido, parece influir positivamente en la motivación de las personas. En suma, los resultados permiten concluir que la calidad del empleo, entendida en términos de formalidad, acceso a protección social y estabilidad contractual, es un factor determinante en la propensión a la renuncia silenciosa en Bogotá.

5. Conclusiones

El análisis muestra que la renuncia silenciosa es un fenómeno de gran relevancia en el mercado laboral de Bogotá, con una incidencia del 22,9 % de la población ocupada. Este nivel es similar al reportado en estudios internacionales sobre desvinculación emocional en el trabajo (Gallup, 2025). Al igual que en otras regiones del mundo, no se trata de un comportamiento propio de un grupo específico, sino de una respuesta transversal ante condiciones laborales percibidas como injustas, agotadoras o poco estimulantes. Sin embargo, mientras en países desarrollados este fenómeno suele asociarse a una búsqueda de equilibrio entre vida personal y laboral, en Bogotá parece estar más vinculado a la inestabilidad, la falta de garantías y la sobrecarga laboral.

Los resultados indican que la renuncia silenciosa se concentra en personas de 29 a 49 años y en sectores con alta exigencia física o baja estabilidad, como alojamiento, transporte y comercio. Estudios de la Oficina Internacional del Trabajo (2016) han mostrado que estos tipos de empleo suelen presentar mayores niveles de fatiga y desmotivación, lo que coincide con los patrones observados en la ciudad. Además, la prevalencia del fenómeno entre trabajadores por cuenta propia y empleados particulares refleja un contexto particular del mercado laboral colombiano y de Bogotá. Concretamente, la renuncia silenciosa no ocurre solo en oficinas, empresas grandes o trabajos formales, sino también en ocupaciones informales y autónomas, donde probablemente las personas continúan trabajando por necesidad, pero con una menor disposición emocional o productiva.

Entre los factores analizados, la calidad del empleo se identifica como el principal determinante del compromiso laboral. La evidencia internacional señala que la estabilidad contractual, la protección social y las posibilidades de crecimiento profesional son elementos clave para sostener la motivación (Benach et al., 2014). Los datos de Bogotá confirman esta relación: la informalidad, los contratos verbales y la desprotección en salud aumentan significativamente los niveles de desvinculación interna, mientras que el acceso a seguridad social y la estabilidad en el vínculo laboral actúan como factores protectores.

Por ello, las políticas públicas orientadas a enfrentar este fenómeno no pueden limitarse a promover el bienestar individual o la capacitación en habilidades blandas, como suelen plantear los enfoques tradicionales. En contextos como el de Bogotá, resulta prioritario fortalecer la formalización, garantizar la protección social desde el vínculo laboral y promover modelos organizacionales que reconozcan la importancia del descanso, la estabilidad y el trato digno como pilares de la productividad (Kalleberg, 2011). De esta manera, no solo se logrará reducir la renuncia silenciosa, sino que se avanzaría hacia un mercado laboral más sostenible, competitivo, productivo y humano.

Referencias

Afi, N. J. (2025). The silent disengagement: Exploring the impact of quiet quitting on organizational culture. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*. <https://rsisinternational.org/journals/ijriss/articles/the-silent-disengagement-exploring-the-impact-of-quiet-quitting-on-organizational-culture>

Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229–253. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>

Boye, K. (2009). Relatively Different? How do Gender Differences in Well-Being Depend on Paid and Unpaid Work in Europe?. *Soc Indic Res* 93, 509–525 (2009). <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9434-1>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2025). Empleo informal y seguridad social. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>

Deloitte. (2022, May 18). Deloitte's Gen Z and Millennial Survey reveals two generations striving for balance and advocating for change [News Release]. <https://www.deloitte.com/global/en/about/press-room/deloittes-gen-z-and-millennial-survey-reveals-two-generations-striving-for-balance-and-advocating-for-change.html>

Duda, J., & Drożdżyńska, S. (2024). Mental health and well-being of IT workers: Analysis of the 'quiet quitting' phenomenon. *European Research Studies Journal*, 27(Special Issue A), 927–937. <https://ersj.eu/journal/3756>

De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of occupational health psychology*, 14(2), 193–205. <https://doi.org/10.1037/a0014603>

De Lange, A. H., De Witte, H., & Notelaers, G. (2008). Should I stay or should I go? Examining longitudinal relations among job resources and work engagement for stayers versus movers. *Work & Stress*, 22(3), 201–223. <https://doi.org/10.1080/02678370802390132>

Eurofound. (2020). Working conditions in sectors. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/024695>

Galambos, N. L., Krahn, H. J., Johnson, M. D., & Lachman, M. E. (2020). The U Shape of Happiness Across the Life Course: Expanding Discussion. *Perspectives on Psychological Science*, 15(4), 898–912. <https://doi.org/10.1177/1745691620902428>

Gallup. (2025, April 22). Global engagement falls for the second time since 2009. <https://www.gallup.com/workplace/659279/global-engagement-falls-second-time-2009.aspx>

Gallup. (2022, October 24). Need an answer to quiet quitting? Start with your culture. <https://www.gallup.com/workplace/403598/need-answer-quiet-quitting-start-culture.aspx>

Gallup, Inc. (2025). State of the Global Workplace: 2025 report. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>

Ghai, D. P. (2002). Decent work: concepts, models and indicators (, Ill.). ILS. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Decent-work/995341066402676#file-0>

Harvard Business Review. (2022, September 15). When quiet quitting is worse than the real thing. <https://hbr.org/2022/09/when-quiet-quitting-is-worse-than-the-real-thing>

Oficina Internacional del Trabajo (2017). World Social Protection Report 2017-19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals. International Labour Office (ILO). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_604882.pdf

Oficina Internacional del Trabajo (2016). Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office (ILO). <https://www.ilo.org/publications/major-publications/non-standard-employment-around-world-understanding-challenges-shaping>

Kalleberg, A. L. (2011). Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s. Russell Sage Foundation. <http://www.jstor.org/stable/10.7758/9781610447478>

Lu, M., Mamun, A., Chen, X., Yang, Q., & Masukujjaman, M. (2023). Quiet quitting during COVID-19: the role of psychological empowerment. Humanities and Social Sciences Communications, 10, 1-16. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02012-2>.

McKinsey Health Institute. (2022, May 27). Addressing employee burnout: Are you solving the right problem? <https://www.mckinsey.com/mhi/our-insights/addressing-employee-burnout-are-you-solving-the-right-problem>

McKinsey & Company. (2024, February 28). The hidden costs of quiet quitting, quantified. <https://www.mckinsey.com/uk/our-insights/the-mckinsey-uk-blog/ai-uneven-effects-on-uk-jobs-and-talent>

Michael Page. (s. f.). “Renuncia silenciosa”: ¿una cuestión generacional o de cultura empresarial? <https://www.michaelpage.pe/advice/consejos-en-management/atraer-y-retener-talento/renuncia-silenciosa>

Maricuțoiu, L. P., Sava, F. A., & Butta, O. (2017). Work engagement or burnout: Which comes first? A meta-analysis of longitudinal studies. *Burnout Research*, 5, 35–43. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.001>

Mori, K., Odagami, K., Inagaki, M., Moriya, K., Fujiwara, H., & Eguchi, H. (2024). Work engagement among older workers: a systematic review. *Journal of occupational health*, 66(1), uiad008. <https://doi.org/10.1093/joccuh/uiad008>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>

Purcell, J., & Hutchinson, S. (2007). Front-line managers as agents in the HRM–performance causal chain: Theory, analysis and evidence. *Human Resource Management Journal*, 17(1), 3–20. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2007.00022.x>

Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2000). Well-being at work: A cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *Journal of Socio-Economics*, 29(6), 517–538. [https://doi.org/10.1016/S1053-5357\(00\)00085-8](https://doi.org/10.1016/S1053-5357(00)00085-8)

Storey, D. J. (2004). Exploring the link among small firms, management training and firm performance. *International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 112–130. <https://doi.org/10.1080/0958519032000157375>

Verhofstadt, E., De Witte, H., & Omeij, E. (2007). Higher educated workers: Better jobs but less satisfied? *International Journal of Manpower*, 28(2), 135–151. <https://doi.org/10.1108/01437720710747965>

Vila, L.E. (2000). The Non-monetary Benefits of Education. *European Journal of Education*, 35: 21–32. <https://doi.org/10.1111/1467-3435.00003>

World Economic Forum. (2022, September 2). What is quiet quitting and why is it happening. <https://www.weforum.org/stories/2022/09/quiet-quitting-explained/>