Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento

ISSN 1852-4206

Abril 2025, Vol. 17, N°1, 51-60

revistas.unc.edu.ar/index.php/racc

# Renuncia Silenciosa: Evidencias psicométricas preliminares de una escala en una muestra docente de Rafaela en 2024

Salessi, Solana*, a

## Artículo Metodológico


### Resumen

El presente estudio analiza evidencias de estructura, confiabilidad y relación de una escala émica de renuncia silenciosa, a partir de los datos proporcionados por una muestra docente. Se diseñó un estudio instrumental transversal y se analizó una muestra no probabilística de 330 docentes (76.41%mujeres; 45% docentes universitarios; $M_{edad}$=38.67; $M_{antiguedad}$= 14.45años) de la ciudad de Rafaela en 2024. El análisis factorial exploratorio sugirió una estructura unidimensional que evidenció un adecuado ajuste (GFI= .99, RMS= .036) y explicó el 63% de varianza. La escala alcanzó una confiabilidad satisfactoria (α=.90; ω= .89 IC95% [.87; .91]), quedando integrada por 10 ítems. La validez convergente fue explorada mediante correlaciones entre los puntajes de renuncia silenciosa, evitación del trabajo e intenciones de abandono, hallándose asociaciones positivas estadísticamente significativas entre moderadas y grandes (*r*= .42 - .68; *d* ≥ .50). Se señalan limitaciones, fortalezas y una agenda para la investigación en la temática.

*Palabras clave:*
renuncia silenciosa, escala, propiedades psicométricas, docentes, muestra no probabilística.

### Abstract

**Quiet Quitting: psychometric evidence of a measure in a Rafaela's teaching sample in 2024.** This study analyzes evidence of the structure, reliability, and relationship of an emic scale of quiet quitting, based on data provided by a sample of teachers. A cross-sectional and instrumental study was designed. A non-probabilistic sample of 330 Rafaela's teachers in 2024 (76.41% women; 45% university teachers; $M_{age}$=38.67; $M_{seniority}$= 14.45 years) was analysed. The exploratory factor analysis suggested a unidimensional structure that showed adequate adjustment (GFI= .99, RMS= .036) and explained 63% of the variance. The scale achieved satisfactory reliability (α=.90; ω= .89 CI95% [.87; .91]), being made up of 10 items. Convergent validity was explored through correlations between the scores of quiet quitting, job avoidance and turnover intentions, finding statistically significant positive associations between moderate and large (*r*=.42 -.68; *d* ≥ .50). Limitations, strengths, and an agenda for research on the topic are pointed out.

*Keywords:*
quiet quitting, measure, psychometric properties, teachers, non-probabilistic sample.


### Tabla de Contenido


Introducción 51
Método 53
Diseño 53
Procedimiento 53
Resultados 55
Discusión 55
Agradecimiento 58
Referencias 58


Recibido el: 14 de mayo de 2024; Aceptado el 18 de septiembre de 2024.
Editaron este artículo: Florencia Coldeira, Débora Mola, Débora Burín, Leticia Sarli y Leandro Morales

En el último bienio, términos como gran renuncia (del inglés, *great resignation*) y renuncia silenciosa (del inglés, *quiet quitting*) han comenzado a acaparar el interés no sólo de los medios de comunicación, sino también de la comunidad científica. La gran renuncia (Klotz, 2022) fue una de las manifestaciones del malestar entre las y los trabajadores que podían permitirse dejar voluntariamente sus empleos formales, buscar nuevas oportunidades en el mercado y reconvertirse como profesionales. Pero entre aquellos en quienes la renuncia real no era una posibilidad, la renuncia silenciosa se presentó como una alternativa factible para expresar el descontento, lidiar con el estrés laboral o procurar mantener separados los dominios del trabajo y la vida privada (Serenko, 2023).

Siguiendo a Buscaglia (2022), la expresión

[a] Centro de Investigación y Transferencia, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) - Universidad Nacional de Rafaela (UNRaf), Santa Fe, Argentina.
*Enviar correspondencia a: Salessi, S. E-mail: solanasalessi@gmail.com

Citar este artículo como: Salessi, S. (2025). Renuncia Silenciosa: Evidencias psicométricas preliminares de una escala en una muestra docente de Rafaela en 2024. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento, 17*(1), 51-60

renuncia silenciosa fue acuñada por el economista Mark Boldger para describir el compromiso mínimo de los empleados con su trabajo. El término describe una práctica caracterizada por "trabajar a reglamento"; vale decir, circunscribirse a cumplir las horas y las tareas para las que fue contratado (Hamouche et al., 2023). Al renunciar silenciosamente la persona no abandona literalmente su empleo, sino que hace estrictamente lo que se espera de su puesto, sin asumir proyectos adicionales, trabajar horas extra o involucrarse en actividades organizacionales fuera de los días y horarios laborales (Pearce, 2022). La renuncia silenciosa implica hacer lo mínimo indispensable en función del cargo y el horario, sustentándose en la idea de que no es necesario dejar "el alma" en el trabajo y recorrer ese "kilómetro extra" (Lewin, 2022).

Aunque hasta el momento no se identifica un modelo teórico completamente desarrollado, del análisis de literatura específica se desprende que se trataría de un constructo integrado por, al menos, tres dimensiones. En este sentido, varios autores (Buscaglia, 2022; Hamouche et al., 2023; Scheyett, 2023) enfatizan como facetas clave en su definición conceptual que la renuncia silenciosa consiste en cumplir el trabajo esperado, pero sin asumir tareas adicionales que excedan las prescriptas en el rol. Otros especialistas (Formica & Sfodera, 2022; Lewin, 2022; Mahand & Caldwell, 2023) subrayan, además, el componente afectivo inherente a este comportamiento, entendiendo a la renuncia silenciosa como una separación emocional del trabajo, caracterizada por un sentimiento de desconexión, desmotivación y ausencia de sentido.

En línea con esta conceptualización la renuncia silenciosa se caracterizaría, entonces, por el cumplimiento riguroso de las tareas y horarios, tal y como están pautados en el contrato laboral y en la descripción del puesto. Circunscribirse a las funciones para las que fue contratado/a supone, indefectiblemente, evitar deliberadamente tareas que excedan las prescriptas, tales como realizar horas extra, asumir proyectos adicionales. Incluso, supone evitar involucrarse en conductas prosociales tales como, por ejemplo, colaborar con las tareas de otro compañero/a, y hasta cualquier actividad organizacional de neto corte social que no sea retribuida económicamente y reste tiempo personal o familiar. Sumado a este menor compromiso, sentimientos de desconexión emocional y falta de motivación serían experiencias afectivas características de la renuncia silenciosa (Baker, 2023; Buscaglia, 2022; Espada, 2022; Formica & Sfodera, 2022; Hamouche et al., 2023; Lewin, 2022; Mahand & Caldwell, 2023; Pearce, 2022; Scheyett, 2023).

El análisis empírico de la renuncia silenciosa es aún incipiente. Algunas encuestas realizadas por reconocidas consultoras de recursos humanos señalan que, por ejemplo, más de la mitad de las y los empleados norteamericanos reconocen haber renunciado silenciosamente en el segundo trimestre de 2022 (Harter, 2022). Del mismo modo, en Argentina, algunos relevamientos indican que cuatro de cada 10 trabajadores y trabajadoras aseguran haberse involucrado en este tipo de comportamiento, y el 53% afirma haber renunciado silenciosamente hace más de un año (Krizanovic, 2023). Mas allá de estas informaciones generales, hasta el momento no se dispone de datos específicos sobre renuncia silenciosa en torno a la población docente, por lo que algunos especialistas (Lewin, 2022) instan a comenzar a visibilizar este fenómeno en este grupo profesional, dadas las implicancias que esta conducta tiene no sólo sobre la subjetividad de los y las docentes, sino también en el sistema educativo en su conjunto.

Si bien el estudio del abandono y la rotación docente cuenta con una importante trayectoria en la literatura internacional (Collie, 2023; Dahle & Wæraas, 2023; Wang & Klassen, 2023), al momento de redactar estas líneas no se registran investigaciones de la renuncia silenciosa en esta población. En particular, a la fecha no se dispone de un instrumento de medida que operacionalice el constructo, ni se ha desarrollado un corpus de conocimientos suficiente que permita comprender acabadamente cómo la renuncia silenciosa se vincula a otras conductas laborales. Frente a este vacío empírico-instrumental, recientemente se ha diseñado una escala orientada a explorar este comportamiento. El proceso de elaboración del marco general del instrumento, la definición operacional de la variable, el desarrollo del *pool* de ítems y su evaluación por jueces expertos han sido desarrollados en otro lugar (Salessi, en presa). Continuando y profundizando los esfuerzos invertidos en el desarrollo de una escala, el presente estudio se propone: (a) analizar su estructura interna mediante un análisis

factorial exploratorio; (b) establecer la confiabilidad de las puntuaciones del instrumento; y (c) obtener evidencias de relación de la escala desarrollada, a partir del análisis de sus correlaciones con medidas de intenciones de abandono y evitación del trabajo.

## Método

### Diseño

Se desarrolló una investigación enmarcada en la lógica cuantitativa y temporalidad transversal. Se trató de un estudio instrumental de acuerdo con la clasificación de Ato et al. (2013), orientado a la validación de un instrumento de medición de un constructo psicológico.

### Participantes

A partir de la recomendación de contar con un mínimo de 200 observaciones para asegurar que la solución factorial fuera estable y generalizable (Lloret et al., 2017), se conformó una muestra de 330 docentes. La muestra fue seleccionada en forma no probabilística, según un muestreo por disponibilidad. El 76.41% de la muestra fueron mujeres. La edad promedio de los participantes fue de 38.67 años (*DE*= 9.17). La antigüedad laboral media fue de 14.45 años (*DE*= 8.84). En cuanto a la distribución por niveles educativos, el 17.70% de la muestra se desempeñaba en el nivel primario, el 37.30% en el nivel secundario y el porcentaje restante (45%) en el nivel superior universitario. El 75.5% de la muestra se desempeñaba en organizaciones de gestión pública.

### Instrumentos

Los y las participantes completaron un formulario electrónico conteniendo los ítems correspondientes a los instrumentos que se describen a continuación. El protocolo de recolección incluyó, además, una sección de características sociodemográficas a efectos de caracterizar a la muestra bajo estudio.

#### *Intenciones de abandono*

Para la medición de esta variable se aplicó la escala diseñada por Vaamonde (2019). El instrumento consta de siete ítems (por ejemplo, “No pretendo permanecer en este trabajo por mucho tiempo”; α= .91) presentados en formato tipo Likert de cinco puntos (1= nunca; 5= siempre).

#### *Evitación del trabajo*

Para la medición de esta variable se aplicó la escala desarrollada por Littlewood Zimmerman (2020). El instrumento consta de siete ítems (por ejemplo, “Llego tarde o me retiro antes de la hora de salida”; α= .70) presentados en formato tipo Likert de cinco puntos (1= nunca; 5= siempre).

#### *Renuncia silenciosa*

Para operacionalización de esta variable, se diseñó un conjunto de ítems con base al material bibliográfico, entrevistas con expertos y sesiones de grupo focal. Tanto el proceso de desarrollo del *pool* inicial de ítems, como las evidencias de validez de contenido y consistencia interna se encuentran descriptas con mayor detalle en otro lugar (Salessi, en prensa). Con base en ese estudio previo, la versión de la escala que aquí se utilizó estuvo conformada por 15 ítems (por ejemplo: “Cumplo sólo lo requerido en mi puesto, ni más ni menos”; α= .88) presentados en un formato tipo Likert de cinco puntos (1= nunca; 5= siempre).La totalidad de los ítems se presentan en el Apéndice.

### Procedimiento

Se extendió la invitación a participar del estudio a diversas organizaciones educativas de los diversos niveles, localizadas en el Nodo Rafaela de la provincia de Santa Fe, Argentina. Con aquellas que aceptaron participar se coordinó una entrevista previa para explicar los objetivos del estudio. La recolección se desarrolló mediante un formulario electrónico, que fue compartido entre los respectivos planteles docentes por las autoridades institucionales correspondientes. El tiempo aproximado que demandó completar el cuadernillo fue de 15 minutos.

### Aspectos éticos

La investigación se realizó de acuerdo con los lineamientos éticos recomendados por la Comisión para las Ciencias Sociales y Humanas del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2006). En todos los casos la participación fue voluntaria, previa firma de consentimiento informado. Además, se explicitaron por escrito los objetivos y alcances de la investigación, sus derechos como participantes, y el tratamiento confidencial y anónimo de la información provista, tanto durante el procesamiento de los datos, como en la eventual publicación de los hallazgos.

**Análisis de datos**

El procesamiento y análisis de datos se realizó con los programas Factor (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) y SPSS (versión 22.0). La estrategia contempló las siguientes etapas:

***Etapa 1: Análisis descriptivo de ítems***

Se analizó la distribución de las variables mediante el cálculo de estadísticos descriptivos (medías y desviaciones estándar). El examen de normalidad desde una perspectiva univariada se efectuó mediante el cálculo de los índices de asimetría y curtosis. El índice de discriminación de los ítems se obtuvo a partir de las correlaciones ítem-total corregidas (Hair et al., 2019). Además de estos análisis descriptivos se analizó el conjunto de ítems siguiendo las recomendaciones de Ferrando et al. (2022). Para tales autores la selección de ítems debe ser concebida como un proceso por etapas, siendo la primera de ellas una selección preliminar. Por ello, antes de ejecutar el análisis factorial es recomendable revisar índices que permitan llevar a cabo una selección preliminar de ítems antes de empezar a poner a prueba soluciones factoriales concretas. Dicho análisis es fundamental porque si los ítems problemáticos no se eliminan antes de empezar a ajustar, soluciones específicas producirán distorsiones y resultados sesgados. Uno de estos índices es la medida de adecuación MSA (del inglés, *Measure of Sampling Adequacy*) a nivel de ítem. Para computar este índice se siguió el procedimiento de *boostrapping* recomendado por Lorenzo-Seva y Ferrando (2021), obtenido con 3000 muestras y los intervalos de confianza del 95%. Como valor umbral para decidir si un ítem podía eliminarse se utilizó la propuesta de Kaiser. De modo que los ítems que debían permanecer eran aquellos que presentaban un valor superior a .50, tanto en el índice MSA, como en los límites inferiores de sus respectivos intervalos de confianza del 95% (Ferrando et al., 2022; Lorenzo-Seva & Ferrando, 2021).

***Etapa 2: Análisis factorial exploratorio***

En línea con las recomendaciones de especialistas (Ledesma et al., 2019; Lloret et al., 2017), previo a la ejecución del análisis factorial se consideró la información provista por el test de esfericidad de Bartlett y la prueba Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). El primero pone a prueba la hipótesis nula de que la matriz de correlación poblacional es identidad, es decir, que las variables están incorreladas. El segundo, en tanto, informa el grado de relación conjunta entre las variables; vale decir, cuán substancialmente relacionadas están.

La decisión sobre el tipo de matriz a factorizar se basó en el análisis razonado de las distribuciones y características de los ítems en conjunción con el tamaño de la muestra (Ledesma et al., 2019). En cuanto al método de extracción, el procedimiento de mínimos cuadrados simples robusto (ULS-R) se presenta como la mejor opción cuando las muestras no son grandes, como en este caso. Para la determinación de factores a retener se siguieron las recomendaciones de Ferrando et al. (2022)sobre la pertinencia de utilizar tanto medidas derivadas de la magnitud de los valores residuales, tales como la raíz media cuadrática residual (RMCR) y el índice gamma (GFI); así como criterios auxiliares como el Análisis Paralelo (AP). Los índices RMCR y GFI se basan en las correlaciones residuales, siendo recomendables valores inferiores a .058 en el primero, y valores superiores a .95 en el segundo (Ledesma et al., 2019). El AP consiste en generar una matriz de correlación aleatoria a partir de unos datos de la misma dimensión que los empíricos, comparando los valores propios de la matriz empírica con los de la matriz generada al azar. En este último, se extrajeron aleatoriamente 5000 sub-matrices, y se implementó el análisis de rango mínimo. Respecto al método de rotación, sabiendo que habitualmente las subdimensiones que integran los constructos psicológicos se encuentren relacionadas en mayor o menor medida (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) se optó por el método oblicuo Promin. El criterio para la selección de los ítems fue que pesaran .40 o más sobre el factor, y que no saturaran sobre más de un factor al mismo tiempo (Lloret et al., 2017).

***Etapa 3: Análisis de confiabilidad y relación***

Las evidencias de confiabilidad se establecieron a partir del computó del coeficiente Omega de McDonald (ω) con sus respectivos intervalos de confianza y el coeficiente alfa de Cronbach. La validez de criterio se obtuvo a partir del cómputo de las correlaciones entre las puntuaciones de las escalas utilizadas, mediante el coeficiente *r* de Pearson.

## Resultados

### Fase 1: Análisis descriptivo de ítems

En la Tabla 1 se informan los estadísticos descriptivos, coeficientes de asimetría y curtosis, índices de discriminación y coeficiente MSA para cada uno de los 15 ítems preliminares.

**Tabla 1.**

*Estadísticos descriptivos, coeficientes de asimetría y curtosis, índices de discriminación e índices MSA correspondientes a los ítems de la Escala de Renuncia Silenciosa.*

| Ítems | *M* | *DE* | As | Cs | $r_{i\text{-}total}$ | MSA con IC95% |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 1.93 | 1.28 | .48 | .06 | .70 | .835 [.739; .901] |
| 2 | 2.28 | 1.38 | 1.14 | -.768 | .71 | .871 [.756; .922] |
| 3 | 2.47 | 1.50 | 1.93 | -1.44 | .35 | .335 [.253; .411] |
| 4 | 1.89 | 1.23 | .58 | .40 | .68 | .735 [.691; .806] |
| 5 | 2.04 | 1.33 | .36 | -.43 | .62 | .880 [.796; .962] |
| 6 | 2.16 | 1.38 | .31 | -.56 | .73 | .756 [.699; .887] |
| 7 | 1.60 | 1.09 | 1.90 | 2.73 | .41 | .502 [.453; .660] |
| 8 | 2.44 | 1.47 | .83 | -1.16 | .73 | .842 [.741; .973] |
| 9 | 2.10 | 1.34 | .25 | -.38 | .76 | .871 [.786; .980] |
| 10 | 2.49 | 1.54 | 1.03 | -1.31 | .71 | .796 [.691; .918] |
| 11 | 1.61 | 1.17 | 1.91 | 2.44 | .46 | .564 [.413; .626] |
| 12 | 2.11 | 1.32 | .48 | -.397 | .70 | .856 [.741; .936] |
| 13 | 2.39 | 1.49 | 1.14 | -1.17 | .62 | .791 [.699; .882] |
| 14 | 2.60 | 1.58 | .93 | -1.47 | .50 | .586 [.406; .671] |
| 15 | 2.65 | 1.53 | .58 | -1.40 | .47 | .563 [.424; .632] |

*Nota.* As: coeficiente de asimetría. Cs: coeficiente de curtosis.

Como se desprende de la Tabla 1, cinco de los 15 ítems evidenciaron problemas de asimetría y curtosis, superando valores absolutos de 1 en uno o ambos índices. Al mismo tiempo, obtuvieron correlaciones inferiores a .50 con la escala total, y los valores del coeficiente MSA fueron o bien inferiores a .50, o bien el límite inferior de su respectivo intervalo de confianza se ubicó por debajo de ese valor. Por esta razón se consideró pertinente prescindir de tales ítems en la siguiente fase. De modo que, un conjunto de 10 ítems se analizó mediante análisis factorial exploratorio.

### Fase 2: Análisis factorial exploratorio

La matriz de datos fue considerada factorizable a la luz de los resultados arrojados por el test de esfericidad de Bartlett, $\chi^2$ (153,330) =.3348.3,*p*=.000, y por el índice de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO= .95). Tras la eliminación de los ítems que evidenciaron distribuciones asimétricas o con exceso de curtosis, el resto de los ítems mostraron valores inferiores a uno en valor absoluto en ambos índices. Frente a esto, se consideró pertinente utilizar la matriz de correlación de Pearson para el análisis factorial.

El análisis paralelo optimizado sugirió un factor con valores propios sobre el percentil 95 de los valores propios obtenidos en las muestras aleatorias. Todos los ítems tuvieron cargas factoriales superiores a .40. El valor del RMS fue de .036, lo que demostró que los residuales observados no difieren significativamente de cero y; por tanto, que no quedan ya relaciones sistemáticas por explicar. En tanto que el valor del GFI fue de .99, presentando evidencia de un adecuado ajuste del modelo. El porcentaje de varianza explicada por el factor extraído fue de 63%. La confiabilidad de la escala fue de .90. En la Tabla 2 se informan los resultados del AP, junto a las cargas factoriales y comunalidades para cada ítem. **Fase 3: Análisis de confiabilidad y relación**

En la Tabla 3 se presentan los estadísticos descriptivos, coeficientes de correlación y coeficientes de confiabilidad. Como puede observarse, la renuncia silenciosa se relaciona en forma estadísticamente significativa y en sentido positivo tanto a las intenciones de desvinculación voluntaria, como a la evitación del trabajo.

## Discusión

La renuncia silenciosa constituye un fenómeno emergente que parece haber irrumpido con fuerza en el escenario laboral post-pandémico. Al momento en que se redactan estas líneas, se carece todavía de un corpus exhaustivo de investigaciones empíricas que puedan echar luz sobre los potenciales predictores, consecuencias y alcances de este fenómeno, así como de instrumentos que permitan medir este fenómeno en el ámbito local. Esta comunicación presenta evidencias psicométricas preliminares de la Escala de Renuncia Silenciosa, a partir del análisis de los datos proporcionados por una muestra de docentes de diversos niveles educativos.

Se tomo como punto de partida para el análisis un conjunto de 15 ítems, desarrollados en base a la revisión de literatura y consultas con expertos (Salessi, en presa). Siguiendo las

recomendaciones de especialistas (Ferrando et al., 2022) se efectuó un análisis preliminar del comportamiento de los ítems, basado en la información provista por los coeficientes de

**Tabla 2.**
*Análisis paralelo, cargas factoriales, comunalidades y confiabilidad correspondientes a la Escala de Renuncia Silenciosa.*

| Ítems | Autovalores reales | Media autovalores aleatorios | Percentil 95 de autovalores | Carga factorial | Comunalidad (H) | α | ω |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Me esfuerzo lo justo y necesario | 63.1* | 11.3 | 12.6 | .79 | .60 | | |
| 2. Hago bien mi trabajo, pero no asumo responsabilidades extra | 7.0 | 10.4 | 11.5 | .78 | .64 | | |
| 3. Cumplo lo requerido en mi puesto, ni más ni menos | 4.1 | 9.6 | 10.4 | .71 | .69 | | |
| 4. Me niego a trabajar más de la cuenta | 3.8 | 8.9 | 9.7 | .76 | .63 | | |
| 5. Evito poner el “alma” en mi trabajo | 3.0 | 8.3 | 9.0 | .73 | .60 | | |
| 6. No tengo intención de ir más allá de mis obligaciones | 2.8 | 7.7 | 8.2 | .81 | .70 | .90 | .89 [.87; .91] |
| 7. Me desentiendo de tareas si no hay retribución económica | 2.6 | 7.0 | 7.6 | .83 | .67 | | |
| 8. Hago estrictamente lo que dice mi contrato laboral | 2.3 | 6.5 | 7.0 | .82 | .61 | | |
| 9. Hago lo mínimo indispensable para mantener mi puesto | 2.0 | 5.8 | 6.4 | .81 | .73 | | |
| 10. Emocionalmente ya he renunciado a mi trabajo | 1.9 | 5.2 | 5.8 | .78 | .65 | | |

*Nota. El asterisco indica la cantidad de dimensiones sugeridas por el análisis paralelo.*

**Tabla 3.**
*Estadísticos descriptivos, índices de correlación y confiabilidad de las variables bajo estudio (n = 330).*

| Variables | *M* | *DE* | 1 | 2 | 3 | α | ω |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Renuncia Silenciosa | 2.18 | .97 | - | | | .90 | .89 [.87; .91] |
| 2. Evitación del Trabajo | 1.59 | .90 | .61 | - | | .76 | .72 [.75; .80] |
| 3. Intenciones de Renuncia | 2.58 | 1.40 | .58 | .42 | - | .92 | .90 [.85; .92] |

*Nota. Todas las correlaciones son significativas (p < .01). Tamaño de efecto moderado a elevado (d ≥ .50).*

asimetría y curtosis, el índice de discriminación y el coeficiente MSA de adecuación de la muestra a nivel del ítem. Producto de estos análisis se obtuvo evidencia que señalaba un comportamiento problemático por parte de cinco ítems. Se decidió eliminar tales ítems y proceder a efectuar la siguiente etapa de análisis factorial sobre el conjunto de ítems restantes. Vale recordar que, tal como indica Ferrando et al. (2022), estos ítems que se eliminan son ítems “ruido”, que se comportan de forma casi aleatoria y carecen de capacidad discriminativa. El análisis factorial sugirió una estructura unifactorial que explicaba el 63% de la varianza del constructo. Todos los ítems mostraron cargos factoriales superiores a .40, y una elevada confiabilidad.

Evidencias de relación fueron obtenidas a partir del cómputo de correlaciones, encontrándose que las puntuaciones de la Escala Renuncia Silenciosa se asociaban positiva y significativamente a los puntajes de intenciones de renuncia y evitación del trabajo. Tales resultados

se encuentran en línea con lo planteado por Littlewood Zimmerman (2020), quien señala que la renuncia silenciosa integra la red nomológica de la ruptura laboral siendo esperable que presente vinculaciones con las intenciones de abandono y la evitación del trabajo. Las intenciones de abandono (del inglés, *turnover intentions*) se refieren al grado de determinación consciente y voluntaria que tiene un empleado/a de renunciar a su organización (Collie, 2023). En cuanto a los denominadores comunes, ambas impactan de manera negativa en el desempeño laboral y el compromiso con la organización, generando mayores tasas de ausentismo y una marcada disminución de la motivación (Baker, 2023; Espada, 2022; Formica & Sfodera, 2022). No obstante, la principal diferencia entre estos conceptos radica en el hecho que en la renuncia silenciosa no existe un deseo desvincularse de su empleador, ni mucho menos una voluntad de renunciar y buscar otra alternativa laboral en el mercado; aspectos definitorios de las intenciones de abandono (Dahle & Wæraas, 2023). La evitación del trabajo (del inglés, *job avoidance*) alude a aquellos comportamientos de los empleados/as que no contribuyen a los objetivos organizacionales, tales como la impuntualidad, ausencias frecuentes, fingimiento enfermedad, dedicación a actividades no relacionadas con el trabajo y, sobre todo, disminución de la intensidad del desempeño (Littlewood Zimmerman, 2020). Si bien el principal punto en común entre ambos constructos es la disminución de la productividad y proactividad laboral, en el caso de la renuncia silenciosa no se evidencia la voluntad de no ejecutar las tareas que deberían realizarse. Mientras que, en la evitación del trabajo hay una determinación deliberada de no realizar las tareas asignadas, o ejecutarlas con desidia y negligencia (Jagacinski et al., 2020).

En lo que hace a antecedentes empíricos, al momento de redactar estas líneas los estudios en torno a las vinculaciones entre las variables aquí analizadas son escasos. Evidencias preliminares sobre una muestra de profesionales de Enfermería mostraron que las intenciones de abandono voluntario correlacionan fuertemente con la renuncia silenciosa (Galanis et al., 2024). Y aunque no se registran investigaciones de campo sobre las asociaciones entre renuncia silenciosa y evitación del trabajo, los diversos ensayos y revisiones publicados plantean que, inexorablemente, la renuncia silenciosa conlleva menor proactividad, ausentismo, baja de la productividad y calidad del desempeño (Formica & Sfodera, 2022; Kachhap & Singh, 2024; Mahand & Caldwell, 2023). Por ende, aun cuando son necesarias más investigaciones que permitan deslindar las vinculaciones entre estas variables, los resultados encontrados son auspiciosos.

## Limitaciones, fortalezas y líneas de investigación futuras

A pesar de las evidencias psicométricas favorables que se derivan de esta investigación cabe resaltar que, en línea con el debate contemporáneo, la validez no es una cuestión de “todo o nada” y dista de ser una propiedad intrínseca de los instrumentos (Messick, 1989). Por el contrario, la validez se define de acuerdo con el propósito de la medición, la población a la que va dirigida y el contexto específico de aplicación. Así, un instrumento puede exhibir un grado aceptable de validez para un propósito específico y para una población particular, pero no para otros. Por lo tanto, no se puede decir de manera contundente que un instrumento es válido, sino que exhibe un grado aceptable de validez para ciertos usos específicos y con ciertas poblaciones. Teniendo en cuenta tales advertencias, es preciso concluir que los hallazgos del presente estudio deben ser interpretados con cautela, y dentro de los límites de la investigación ejecutada.

Una de las posibles limitaciones del estudio realizado podría tener que ver con la ausencia de un análisis factorial confirmatorio (AFC) que pueda ratificar o rectificar la estructura sugerida por el análisis factorial exploratorio (AFE). Al respecto, cabe destacar que el AFC está recomendado cuando el investigador, debido a resultados sistemáticos previos, puede prever el número y relación entre factores, así como sus cargas sobre las variables (Ferrando et al., 2022; Lloret et al., 2017). Al tratarse de un fenómeno emergente, aún no se dispone de un modelo teórico completamente desarrollado que amerite ratificarse empíricamente. Además, los especialistas (Ledesma et al., 2019) subrayan las ventajas del AFE a la hora de generar evidencias internas de validez en las etapas iniciales de construcción o adaptación de instrumentos. Sumado a eso, el tamaño muestral al que se arribó en la presente investigación impidió realizar

una validación cruzada. Si bien esto puede ser considerado una limitación adicional, vale mencionar que la literatura especializada (Lloret et al., 2017) subraya que no hay un mínimo recomendado de participantes. En este sentido, las demandas están moduladas por las comunalidades de las variables, el nivel de correlación entre factores y el número de variables que definen cada factor.

Otra limitación podría tener que ver con que en el presente estudio no se verificó la estabilidad a lo largo del tiempo del instrumento analizado. Sería recomendable que próximos estudios exploren la confiabilidad test-retest, así como su validez predictiva e incremental. En este sentido, a la luz de las correlaciones elevadas aquí encontradas con intenciones de abandono, evitación del trabajo y comportamientos contraproducentes sería importante que futuros estudios ahonden en las vinculaciones de estas variables y la renuncia silenciosa, indagando si ésta emerge como antecedente de aquellos.

En términos de fortalezas, la investigación realizada constituye la primera tentativa de operacionalizar el constructo “renuncia silenciosa” en el contexto argentino, y el primer estudio focalizado en personal docente. Al momento de escribir estas líneas se trata del primer estudio instrumental sobre esta problemática en la región. Por lo que representa una investigación original, que cubre un área de vacancia a partir del desarrollo de un instrumento émico. Se espera que el instrumento aquí desarrollado se transforme en un recurso valioso para los estudiosos de la temática. Entre las ventajas prácticas que se desprenden de esta investigación cabe destacar que la escala analizada constituye una versión parsimoniosa y confiable para evaluar la renuncia silenciosa en personal docente. Disponer de una herramienta sencilla comporta ventajas prácticas para la investigación.

La necesidad de abordar esta temática se sustenta no sólo en sus implicancias científicas y académicas, sino también en su relevancia para el análisis del territorio en su dimensión psicosocial. Estimar la prevalencia de esta actitud y analizar sus vinculaciones con otras variables proporcionará un insumo a partir del cual diseñar acciones de intervención eficaces para contrarrestar un fenómeno que no solo daña la productividad y clima de las organizaciones, sino también la salud y bienestar de sus miembros (Espada, 2022; Hamouche et al., 2023; Harter, 2022; Lewin, 2022).

Entre las líneas de investigación que se proponen a modo de agenda, se encuentra la necesidad de obtener evidencias adicionales de estructura interna mediante AFC a partir de nuevas matrices empíricas. En este sentido, sería importante también explorar otras muestras profesionales, en un intento de analizar si la escala puede considerarse como una escala genérica aplicable a muestras de trabajadores de diversas ocupaciones. Complementariamente, obtener evidencias de invarianza configural y métrica de este instrumento entre diversos grupos se presenta como una acción imprescindible. Como otra línea de indagación destaca la necesidad de profundizar en la red nomológica de la renuncia silenciosa, a fin de examinar la validez convergente, discriminante y predictiva de la escala desarrollada. Paralelamente, examinar la confiabilidad en el tiempo de las puntuaciones obtenidas con este instrumento. Estas acciones constituirían una vía idónea para proporcionar evidencias de validez de la escala aquí presentada, y aumentar el corpus de conocimiento sobre un fenómeno emergente. El desafío está planteado.

## Agradecimientos

Este artículo se enmarca en proyecto “Intenciones de abandono y renuncia silenciosa: un estudio exploratorio y psicométrico con docentes de Rafaela (2023-2025)”, aprobado y financiado por la Universidad Nacional de Rafaela, en el marco del PI 2023-2025 (Resolución Rectoral N° 760/2023).

.

## Referencias

Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología, 29*(3), 1038-1059. https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511

Baker, E. (2023). The age of the crisis of work. What is the sound of quiet quitting? *Harper’s Magazine*. https://harpers.org/archive/2023/05/the-age-of-the-crisis-of-work-quiet-quitting-great-resignation/

Buscaglia, M. (2022, 4 de septiembre). A quick look at the origins and outcomes of the trendy term. *Chicago Tribune*. https://www.pressreader.com/usa/chicago-tribune-

sunday/20220904/282226604550365

Collie, R. J. (2023). Teacher well-being and turnover intentions: Investigating the roles of job resources and job demands. *British Journal of Educational Psychology, 93*(3), 712-726. https://doi.org/10.1111/bjep.12587

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2006). Resolución D. N° 2857. Lineamientos para el comportamiento ético en las Ciencias Sociales y Humanidades. https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/RD-20061211-2857.pdf

Dahle, D. Y., & Wæraas, A. (2023). Ticket to rate: antecedents to turnover intention among teachers. *International Journal of Leadership in Education,* 1-23. https://doi.org/10.1080/13603124.2023.2218107

Espada, M. (2022, 23 de agosto). Employees say 'quiet quitting' is just setting boundaries. Companies fear long-term effects. *Time.*https://time.com/6208115/quiet-quitting-companies-response/

Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva, U. (2018). Assessing the quality and appropriateness of factor solutions and factor score estimates in exploratory item factor analysis. *Educational and Psychological Measurement, 78*(5), 762-780. https://doi.org/10.1177/0013164417719308

Ferrando, P. J., Lorenzo-Seva, U., Hernández-Dorado, A., & Muñiz, J. (2022). Decálogo para el análisis factorial de los ítems de un test. *Psicothema,34*(1), 7-17 https://doi.org/10.7334/psicothema2021.456

Formica, S., & Sfodera, F. (2022). The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. *Journal of Hospitality Marketing & Management, 31*(8), 899-907. https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2136601

Galanis, P., Moisoglou, I., Malliarou, M., Papathanasiou, I. V., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O. & Kaitelidou, D. (2024). Quiet quitting among nurses increases their turnover intention: Evidence from Greece in the Post-COVID-19 era. *Healthcare, 12*(1), Artículo 79. https://doi.org/10.3390/healthcare12010079

Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8ª Ed.). Cengage.

Hamouche, S., Koritos, C., & Papastathopoulos, A. (2023). Quiet quitting: Relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 35*(12), 4297-4312. https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2022-1362

Harter, J. (2022, 6 de septiembre). Is quiet quitting real? *Gallup.* https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx

Jagacinski, C. M., Kumar, S., & Keith, M. G. (2020). Expanding the nomological network of work avoidance: Antecedents and consequences across contexts. *The Journal of Experimental Education, 88*(2), 221-244. https://doi.org/10.1080/00220973.2019.1635564

Kachhap, V., & Singh, T. (2024). Quiet quitting: A comprehensive exploration of hidden problems. *Development and Learning in Organizations,38*(5), 23-26. https://doi.org/10.1108/DLO-10-2023-0214

Klotz, A. (2022). The great resignation is still here, but whether it stays is up to leaders. *The Forum Network*. https://www.oecd-forum.org/posts/the-great-resignation-is-still-here-but-whether-it-stays-is-up-to-leaders

Krizanovic, P. (2023, 10 de marzo). Renuncia silenciosa: por qué 4 de cada 10 argentinos hacen el mínimo trabajo posible. *IProfesional*. https://www.iprofesional.com/management/378565-renuncia-silenciosa-4-de-cada-10-argentinos-hacen-minimo-trabajo

Ledesma, R. D., Ferrando, P. J., & Tosi, J. D. (2019). Uso del análisis factorial exploratorio en RIDEP. Recomendaciones para autores y revisores. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica, 52*(3),173-180. https://doi.org/10.21865/RIDEP52.3.13

Lewin, L. (2022, 1 de diciembre). Cuidado con la renuncia silenciosa en las escuelas. *Infobae.* https://www.infobae.com/opinion/2022/12/01/cuidado-con-la-renuncia-silenciosa-en-las-escuelas/

Littlewood Zimmerman, H. F. (2020). La paradoja del compromiso. *Investigación Administrativa, 49*(126), 1-20. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456063405001

Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A., & Tomás, I. (2017). El análisis factorial exploratorio de los ítems: análisis guiado según los datos empíricos y el software. *Anales de Psicología, 33*(2), 417-432. https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.270211

Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P. J. (2021). MSA: The forgotten index for identifying inappropriate items before computing exploratory item factor analysis. *Methodology, 17*(4), 296-306. https://doi.org/10.5964/meth.7185

Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet quitting. Causes and opportunities. *Business and Management Research, 12*(1), 9-19. https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p9

Messick, S. (1989). Validity. En R. L. Linn (Ed.), *Educational measurement* (3ra Ed., pp. 13-103). Macmillan Publishing.

Pearce, K. (2022, 12 de septiembre). What is 'quiet quitting'? *Hub: Johns Hopkins University*.https://hub.jhu.edu/2022/09/12/what-is-

quiet-quitting/

Salessi, S. (en prensa). Desarrollo de una escala de renuncia silenciosa: un estudio instrumental y exploratorio en Argentina. *Interdisciplinaria*. *Revista de Psicología y Ciencias Afines.*

Scheyett, A. (2023). Quiet quitting. *Social Work, 68*(1), 5-7. https://doi.org/10.1093/sw/swac051

Serenko, A. (2023). The Great Resignation: The great knowledge exodus or the onset of the Great Knowledge Revolution? *Journal of Knowledge Management, 27*(4), 1042-1055. https://doi.org/10.1108/JKM-12-2021-0920

Vaamonde, J. D. (2019). Intenciones de renunciar al trabajo: propiedades psicométricas de una escala y relaciones con la percepción de apoyo y la identificación organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional (RIPO), 38*(1), 26-43 https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8644300

Wang, H., & Klassen, R. M. (2023). Longitudinal relationships between teachers' utility values and quitting intentions: A person-organization fit perspective. *Teaching and Teacher Education, 127,* Articulo 104109. https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104109