

*El “quiet ambition”, el nuevo reto de los jóvenes a Recursos Humanos*

M<sup>a</sup> del Carmen De la Calle Durán, *Universidad Rey Juan Carlos*

Los departamentos de Recursos Humanos tienen que estar continuamente adaptándose a los retos del entorno laboral. Cada vez afloran más tendencias para poder gestionar, de manera eficiente, a un colectivo de personas que ya abarcan hasta cinco generaciones diversas con particularidades propias. Los jóvenes vienen apostando fuerte. Con ideas y cuestiones que plantean a las empresas. Una de las últimas es: ¿Vivir para trabajar o trabajar para vivir?

Desde la pandemia provocada por el COVID-19 han aflorado anglicismos en el mundo laboral como el *burnout* (desgaste profesional), el *quiet quitting* (renuncia silenciosa) o el *quiet ambition* (ambición silenciosa), que, aunque algunos no son novedosos, han sido las generaciones más jóvenes las que se han atrevido a introducirlas en las empresas.

El *quiet ambition* es una tendencia emergente en el ámbito laboral en la que los empleados adoptan una actitud más pausada hacia sus ambiciones profesionales: se busca un equilibrio entre el trabajo y la vida, la satisfacción en ambos casos y la reducción del estrés asociado a las expectativas laborales. El concepto apareció por primera vez en la revista *Fortune* el año pasado, y a la práctica es que los empleados aspiran a que el trabajo sea un elemento más de su día a día y que no los quite calidad de vida. De hecho, según un estudio realizado en Estados Unidos solo el 4% de los trabajadores tenían como objetivo principal llegar a la alta dirección y el 38% estaban interesados a convertirse en gerentes de su organización, mientras que el 62% prefería quedarse como contribuyente individual (Casas, 2024).

Por ello, el *quiet ambition* supone un nuevo reto para las compañías, que debe abordarse desde el campo de la gestión de la diversidad generacional para organizar a las personas a conseguir resultados con mayor riqueza, innovación y creatividad. Según De la Calle (en Arrabal, 2024) “si se gestiona adecuadamente, los diferentes pensamientos y generaciones pueden ser muy enriquecedores para una empresa hoy en día”. Por todo ello, las compañías ya están comenzando a aprobar políticas de conciliación y otro tipo de

medidas como el teletrabajo, las jornadas flexibles, la participación en la toma de decisiones, una mayor autonomía del trabajador u ofertar formaciones a sus empleados.

### **Fuentes de información utilizadas**

- Arrabal, C. (2024). La '*quiet ambition*' ya es una realidad: los jóvenes prefieren tener vida social a trabajar largas jornadas laborales. Disponible en: [https://www.lespanol.com/mujer/estilo-vida/20240603/quiet-ambition-realidad-jovenes-prefieren-tener-vida-social-trabajar-largas-jornadas-laborales/851415020\\_0.html](https://www.lespanol.com/mujer/estilo-vida/20240603/quiet-ambition-realidad-jovenes-prefieren-tener-vida-social-trabajar-largas-jornadas-laborales/851415020_0.html) [13/6/2024].
- Casas, S. (2024). Qué es el '*quiet ambition*': el fenómeno que triunfa entre los jóvenes en el trabajo. Disponible en: [https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/management/quiet-ambition-fenomeno-triunfa-entre-jovenes-oficina-trabajo\\_1251041\\_102.html](https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/management/quiet-ambition-fenomeno-triunfa-entre-jovenes-oficina-trabajo_1251041_102.html) [15/7/2024].

**Fecha de la aplicación:** julio de 2024.

### **Reflexione sobre:**

¿Cómo afecta a la sucesión en las empresas y el desarrollo de la carrera profesional este nuevo reto que plantean las nuevas generaciones? ¿Qué políticas de recursos humanos considera más adecuada?

**Agradecimientos:** Esta aplicación ha sido elaborada en el marco del Grupo de Innovación Docente Consolidado: *FRH-GID. Grupo de Innovación Docente Fundamentos de Recursos Humanos* de la Universidad Rey Juan Carlos.