

La Gran Dimisión

No, no me refiero a la dirección de algún partido político... “La Gran Dimisión” o “La Gran Renuncia”, es un concepto acuñado por Anthony Klotz, profesor de gestión en la Mays Business School de la Texas A&M University (“The Great Resignation”), que predijo un fenómeno que se produciría al acabar el confinamiento.

El tiempo le dio la razón: las estadísticas de estos últimos meses en USA muestran un récord en el número trabajadores que han abandonado o dimitido voluntariamente de sus puestos de trabajo, sobre todo a partir de principios de 2021.

Parece que en el Reino Unido y en otros países del norte de Europa también se ha producido este fenómeno, aunque con menos intensidad que en Estados Unidos. Sin embargo parece que en España, al menos de momento, la gente no se anima tan rápido a dejar su puesto de trabajo (Ya lo decía el lema, “Spain is different”).

Claro que el alto nivel de desempleo que todavía arrastramos puede tener que ver. Aunque los últimos meses el dato ha ido mejorando, España lidera la tasa de desempleo de la OCDE y, en este contexto, es normal que las personas se lo piensen antes de abandonar voluntariamente su trabajo.

¿Por qué más gente está decidiendo dejar su trabajo? Las respuestas son variadas, y probablemente lo serán también las causas, porque cada persona es un mundo. Desde la preocupación por posible contagio en el entorno laboral, a las oportunidades abiertas por la adopción del teletrabajo.

Una de las razones que más se citan, tienen que ver con el cambio de prioridades que han supuesto estos meses en los hemos visto que la vida no era un valor tan seguro como pensábamos, y que se puede acabar mucho antes de lo que esperábamos. Todos conocemos a personas que viven su vida profesional con frustración y resignación, y están deseando el momento de poder dejarla atrás para poder “empezar a vivir”. Y como ese momento puede no llegar nunca, hay personas que están empezando a considerar otras maneras de vivir.

Aunque cada vez se habla más de importancia de las políticas de conciliación, el “well being”, y de la importancia de poner a las personas en el centro, lo cierto es que cuesta mucho cambiar la lógica de tantos años de “esto son lentejas, si quieres las tomas, y si no las dejas”. Cambiar la cultura es siempre lo más difícil...

Por eso cuando empresas que se han preocupado hasta ahora poco o nada de la sostenibilidad, el bienestar de sus personas, o el impacto de su actividad en el conjunto de la sociedad, en un abrir y cerrar de ojos se proponen como campeonas en cualquiera de estos campos, tiendo a sospechar. Especialmente si ese cambio se anuncia por las mismas personas que estaban antes.

Me gustaría más un enfoque más humilde, que comenzase por reconocer que durante años hemos estado mirando para otro sitio, y que hemos decidido ahora iniciar un camino para cambiar eso. Un camino que necesitará de muchos cambios, y que probablemente para completarse requiera también de un relevo generacional.

Creo que ya os he contado alguna vez que, tanto cuando acepto trabajos, como cuando los ofrezco, suelo dibujar un triángulo de tres vértices. El salario es uno de ellos, sobre esto hay pocas dudas. El segundo tiene que ver con las opciones de carrera profesional, de progresión, de aprendizaje, de crecimiento como persona y también de encontrar propósito en lo que uno hace

cada día. El tercero es el vértice de la conciliación, de la calidad de vida, del respeto por las opciones personales.

El peso de cada vértice en la decisión es diferente en cada persona, e incluso una misma persona puede atravesar diferentes momentos vitales que le lleven a cambiar la percepción de la importancia de cada uno de esos factores.

Veo que, cada vez más, es preciso construir empresas que aprendan a integrar a personas para las que el vértice más importante es el último de los que he citado, cuando durante años hemos pensado que el orden era el otro (primero salario, último conciliación). Los jóvenes vienen con las prioridades cambiadas.

Quizá las suyas sean más correctas...