

TENDENCIAS

Cómo pasar la 'gran dimisión' con modelos de

Ley del mínimo esfuerzo; sobrevivir en un puesto prescindible; impasibilidad total o buscar un trabajo alejado de la 'cultura del ajeteo'... Son opciones

Trabajar lo justo, cumpliendo lo estrictamente necesario, sin dar motivos para que le despidan... Esta sería la definición sin demasiadas florituras de un concepto que se ha hecho popular en las últimas semanas: la *renuncia tranquila*, o *quiet quitting*. Se trata de una supuesta alternativa a la acción y toma de decisiones que implica la *gran dimisión*, *gran renuncia* o *gran desbandada*.

Algunos incluso identificarán esta renuncia tranquila con la idea del *despido interior*, que implica un parón de la actividad, con rendimiento nulo, y que presenta síntomas como la alienación, el distanciamiento, o la ausencia de participación. En este despido interior el profesional espera que las cosas sucedan en lugar de hacer que tengan lugar.

El nuevo modelo laboral de la renuncia tranquila se empezó a conocer esta primavera gracias al *youtuber* Timothy Ward, aunque hay quien dice que procede de la evolución de un movimiento chino que es básicamente un rechazo a la propia cultura de exceso de trabajo del régimen comunista de aquel país.

Pero ha sido un *tiktoker* indio llamado Zaid Khan quien ha hecho despegar el concepto, convirtiéndolo en viral. Khan no defiende que se renuncie al trabajo sino a la idea de "ir más allá". Hay quien lo identifica con el rechazo de la "cultura del ajeteo" que lleva a cumplir mínimamente con los requisitos de un determinado puesto o perfil profesional. Y otros piensan que la "antiambición" está floreciendo en TikTok.

Buscar el equilibrio

La pandemia ha cambiado la forma en que las personas, de todas las generaciones, piensan sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida. La encuesta *Global Workforce Hopes and Fears* de PwC ya pronosticaba antes del verano que uno de cada cinco trabajadores en el mundo planea dejar su trabajo en 2022. El propio Zaid Khan se ha convertido en un apóstol del tiempo libre y de sacar energía para las cosas que se pueden hacer fuera del trabajo. Eso sí, en su campaña de promoción de la renuncia silenciosa en Tik



AGUANTAR EL TIRÓN Los ingenieros químicos figuran entre los profesionales con altas remuneraciones con poco estrés, junto a desarrolladores de software, planificadores de restauración ambiental, audiólogos, optometristas o arquitectos marinos. Los mensajeros o los vendedores puerta a puerta se tienen como los perfiles con mayor tolerancia al estrés. Son pistas para escoger trabajo en un mercado laboral en el que surgen tendencias como la renuncia tranquila, que tiene que ver con el rechazo a la 'cultura del ajeteo'.

Tok, Khan advierte de que "esto no implica holgazanear durante las horas de actividad".

Quienes defienden el modelo pretenden establecer límites saludables entre sus trabajos y sus vidas personales; se ciñen estrictamente a las descripciones de sus puestos y evitan quedarse más allá de lo exactamente necesario en el trabajo.

Andrés Pérez Ortega, consultor en estrategia personal, explica que "si aplicamos la mentalidad del YO S.L., podría decirse que los profesionales han decidido competir por precio y no por calidad de producto. Poco a poco un profesional, especialmente si es joven, considera que el precio que recibe por sus 'servicios' no justifica un valor premium, así que, al tiempo que los profesionales se *commoditizan*, aplican la filosofía *low-cost*, por la que cobran lo justo, pero cualquier extra o esfuerzo fuera de lo normal o interés por innovar queda eliminado".

Pérez recuerda además que "con el encadenamiento de una crisis tras

otra casi desde el inicio del siglo, las empresas han ido renqueando y sobreviviendo... y los profesionales se han adaptado a ese ritmo. Aunque haya motivados en una organización, van a chocar con el muro de la realidad. Sus ideas o esfuerzos extra seguramente serán descartados antes incluso de ser planteados, y hasta los más voluntariosos se retiran a sus cuarteles de invierno esperando tiempos mejores. Acaban formando parte de todos esos empleados que han decidido que si no pueden progresar, al menos intentarán sobrevivir. Estos son los que, 'reinvierten' ese capital de motivación en facetas que están fuera de la empresa, como la familia, disfrutar de la vida o incluso poner en marcha sus propios negocios o proyectos paralelos que compatibilizan con su trabajo mientras escampan".

Ovidio Peñalver, socio director de Isavia, cree que esta renuncia tranquila "no es una opción inteligente para gente joven. Podría ser más propia de profesionales a punto de jubilarse,

pero en todo caso lleva a perder oportunidades, impide destacar, postularse o progresar. Es como una huelga de brazos caídos y no se sostiene como filosofía de vida, salvo que ésta sea ganar el dinero imprescindible, trabajar el mínimo y vivir fuera de la empresa para encontrar ahí tus motivaciones". Peñalver añade que esto "tiene que ver con un estado anímico de resignación que suele provocar una tristeza sostenida que dificulta mantenerse pleno y satisfecho".

Hay otros modelos...

Trabajar lo justo sin levantar sospechas para aguantar el tipo sin que le despidan es una fórmula... Otros buscan un empleo sin estrés; hay a quien, a pesar de las circunstancias, le da igual todo y sobrevive así a su empleo; y también se da el caso de aquellos que no tienen mucho trabajo en puestos irrelevantes. La espada de Damocles de ser totalmente prescindible pende sobre ellos.

Lo del puesto sin estrés no es una utopía. Aunque no existe el jefe, la em-

presa o el trabajo perfecto, se puede casi acariciar el paraíso laboral con un puesto con bajo estrés. Un sueño para aquellos que rechazan la "cultura del ajeteo".

En realidad, es posible definir y medir el "bajo estrés": cualquier ocupación que obtenga una puntuación de 70 o menos en las calificaciones de tolerancia al estrés de O-NET están en ese grupo selecto de profesiones con más o menos agobio. Entre los profesionales con más tolerancia al estrés figuran los **mensajeros**, **vendedores puerta a puerta** y **zapateros**, mientras que **urólogos**, **editores de video**, **ayudantes de anestesta** y **magistrados** y **jueces** son los profesionales más agobiados y que peor toleran el estrés.

Hay una lista de profesiones bien remuneradas con poco estrés en la que se puede citar al **desarrollador de software**, que puede alcanzar una retribución bruta anual de 89.000 euros, **directores de arte** (77.000 euros), **ingenieros químicos** (88.000 euros), **planificadores de restauración ambiental** (hasta 60.000 euros), **esta-**

Pioneros de la renuncia laboral en TikTok

Empresas como Shopify, Target o los Detroit Pistons están consideradas como pioneras en el uso de TikTok como herramienta de selección de personal para la búsqueda de empleo.

Aparte de los bailes virales, hay quien piensa que la red social —como algunas otras no tan habituales— implica una oportunidad de aportar más valor a la experiencia de las personas. Y resulta fundamental cuando hacen falta estrategias diferentes de

búsqueda. TikTok ha llegado a convertirse en un lugar en el que los reclutadores encuentran a personas con ideas frescas. Obviamente, esto no vale para cualquier perfil o profesión, pero tiene cierta utilidad cuando persiste la necesidad de distinguirse y hacerse visible en un mercado hipercompetitivo. Más allá del reclutamiento y la selección, últimamente TikTok ha adquirido cierta relevancia en todo aquello que tiene que ver con la

'gran dimisión', la frustración laboral, las soluciones para el equilibrio entre la vida profesional y la personal y, sobre todo, como altavoz con el que muchas personas hacen pública su experiencia de dejar el trabajo. Precisamente la actividad de Zaid Khan como 'tiktoker' ha dado relevancia al fenómeno de la 'renuncia tranquila' ('quiet quitting'), un concepto que habla de no rechazar directamente el empleo que nos frustra sino de

renunciar a la idea de "ir más allá". Aprovecha las circunstancias de la 'gran dimisión', que lleva a millones de empleados a exigir más de sus experiencias laborales y pedir aún más equilibrio laboral. Aunque algunos atribuyen al 'youtuber' Timothy Ward la autoría de este movimiento de "hacer lo suficiente para salir adelante y no ser despedido", ha sido la actividad en TikTok del indio Khan la que da relevancia mundial a esta renuncia tranquila... Mucho más tranquila y



Zaid Khan.

trabajar lo justo

para superar la 'gran renuncia'. Por Tino Fernández

Rechazar la 'cultura del ajetreo' es cumplir mínimamente los requisitos de un puesto de trabajo

Cuando un profesional se 'commoditiza' queda eliminado cualquier esfuerzo extra por innovar

dísticos (74.500 euros), **analistas de investigación de operaciones** (71.000 euros), **audiólogos** (74.000 euros), **op-tometristas** (94.000 euros), o **arquitectos marinos**, con una retribución bruta anual de hasta 78.700 euros.

Por lo que se refiere a quienes justifican su puesto o simplemente vegetan en un puesto irrelevante, sin demasiado contenido ni trabajo, hay que decir que las organizaciones que generan muchas personas imprescindibles provocan asimismo muchas frustraciones una vez que alguna de ellas desaparece.

Quienes suelen ser olvidados tras una ausencia prolongada son aquellos que, durante su jornada laboral (caracterizada por el *presentismo*) toman el menor número de decisiones; apenas se arriesgan y suelen delegar todo buscando el consenso. En esa dedicación a tareas que implican pocas decisiones no suelen anticiparse y, ante la incertidumbre, buscan excusas en el entorno que justifiquen su incapacidad para analizar.

En esta situación, el prescindible consciente debería analizar en primer lugar el tiempo que hace perder a quien trabaja con él, sea un superior o un colega, y calcular el cociente entre los problemas que le llegan y los que resuelve. Sería conveniente además comprobar la tendencia a cambiar de prioridades con frecuencia y si uno es de los que siempre está muy ocupado, continuamente desbordado y sin tiempo para nadie.

Determinadas organizaciones que llevan a que el *presentismo* resulte rentable crean falsos imprescindibles que tienden a estar siempre en la oficina aunque realmente no hagan nada productivo, porque en ese tipo de empresas siempre conviene quedarse más allá de lo necesario.

Estas organizaciones son también favorables para aquellos que desarrollan una hiperactividad estúpida que se identifica con la multitarea: invierten la jornada laboral en actividades inútiles sin valor. En apariencia quienes las desarrollan están atareados en algo importante, pero son todo lo contrario a la eficacia.

Andrés Pérez se refiere a una fórmula de la autoridad que es la suma de ser útil, fiable y visible: "La marca personal lleva a que los demás nos asocien con una serie de cualidades, valor, valores y credibilidad que, al fin y al cabo, son las características de un líder. De esa manera, cuando alguien haya alcanzado ese nivel de prestigio es más fácil que sea tenido en cuenta y consiga que los demás hagan cosas. Eso no depende del nivel en el organigrama sino en la consistencia, en el trabajo bien hecho y en la forma de comportarse con las otras personas de la empresa. Quienes son útiles, fiables y visibles consiguen un nivel de autoridad mayor que aquellos a los que les falta alguna de esas cualidades".

La opción más arriesgada es la de aquellos a los que todo parece darles igual. Ovidio Peñalver cree que "estos profesionales corren un riesgo y provocan que les despidan. A no ser que sea una actitud muy calculada para que les echen o les den el paro, resulta suicida".

En la situación actual, hay muchas razones por las que no deberíamos permitir que la indiferencia disminuya nuestra calidad de trabajo ni arruine la reputación que hayamos construido.

Y aunque no lo crea, hay posibilidades de motivación, aun cuando todo le importe un bledo: puede dejar de pensar en este puesto que aborrece como una ruina de su existencia. Es posible pensar en él como otra oportunidad más para crecer y aprender.

prudente que la de otra 'pionera', Shana Blackwel, la primera en utilizar esta red social para anunciar que se iba de su empresa, añadiendo todas sus quejas. Esta cajera del turno de noche de Walmart en Texas rompió todas las reglas establecidas del 'saber irse' en octubre de 2020 dándole una vuelta de tuerca a lo que se conoce en el ámbito laboral como 'vómito tóxico', que es la queja furibunda contra el jefe, la empresa o los compañeros.



Shana Blackwel.