



@costhanzo

**DESARROLLO DE CARRERA** Decidirse a buscar un trabajo o cambiar de empresa porque nos obligan a regresar a la oficina, porque no nos dejan teletrabajar o no podemos hacerlo de una manera diferente, no es lo mismo que pensar en “empezar a buscar un nuevo empleo”. Cualquier decisión, proyecto laboral o reinención profesional que se inicie bajo este equívoco puede resultar una quimera. **Por Tino Fernández**

## La ‘gran dimisión’... ¿es un gran farol?

Quienes pueden permitirse el lujo y tienen opciones de irse de su empresa o cambiar de trabajo lo harán. Sin duda... Luego están aquellos que toman determinaciones del tipo: “Si Pedro Sánchez pacta con Puigdemont y es elegido presidente, me iré de España”... Son los que hablan de lo que les gustaría hacer en caso de que las circunstancias les desagruden o no les sean propicias, aunque realmente no puedan permitirselo o carezcan de los recursos para cumplir con

esa determinación y seguir adelante con su decisión.

Esto se puede aplicar a la supuesta determinación de millones de profesionales que no temen hablar de que van a irse de su empresa y cambiar de trabajo si su compañía no les permite la actividad en remoto, o les obliga a regresar a la oficina bajo unas condiciones que les desagruden y les frustran.

Desde hace más de dos años vivimos bombardeados por los estudios e investigaciones que concluyen que

hay una gran proporción de profesionales que optan por la *gran dimisión* o *gran renuncia*.

Estos fenómenos –que son generadores de muchos otros relacionados con las posibilidades de teletrabajar, de hacerlo de una forma diferente o de regresar a la oficina– están relacionados con el deseo que millones de profesionales tienen de probar nuevos modelos de actividad, con las exigencias que éstos plantean a sus organizaciones. También tienen que ver con un nuevo periodo de escucha de las

empresas, decididas a cortar la rotación y las fugas de talento, que suponen un coste económico y de capital humano.

### Qué dicen y qué hacen...

Los estudios e investigaciones que analizan la *gran dimisión* permiten concluir que casi la mitad de los empleados indican que dejarían un trabajo o comenzarían a buscar uno nuevo inmediatamente si su empleador les exigiera una política de regreso a

la oficina a tiempo completo o un modelo de trabajo que no contemple los cambios del sistema híbrido pospandemia.

Un reciente estudio de la Universidad de Stanford preguntó directamente a los profesionales y obtuvo la conclusión de que el 12% de los empleados que trabajan a tiempo completo lo hacen exclusivamente de forma remota; el 50% trabaja sólo de forma presencial; y el 29% mantiene un

SIGUE EN PÁGINA 2 >

> VIENE DE PÁGINA 1

acuerdo híbrido con su compañía.

Si atendemos a la afirmación de que la mitad de los trabajadores renunciarían si se les obligara a regresar a la oficina, hay que decir que, según las estadísticas de Stanford, se necesitaría que el cien por cien de los empleados amenazara con renunciar si se les obliga a regresar a la oficina.

“Empezar a buscar un nuevo trabajo” es muy diferente a dejar efectivamente un puesto, lo que lleva a pensar que las amenazas de muchos profesionales de renunciar a su posición si son obligados a regresar a la oficina, son vacías. Y que lo que la gente dice que hará y lo que realmente hace no siempre coincide. Tal vez todos están buscando trabajo, pero no todos renuncian.

En realidad, la *gran renuncia* o *gran dimisión* fue impulsada por las abundantes oportunidades laborales, la escasez de mano de obra y los grandes aumentos salariales para los profesionales que renunciaron a un trabajo que les frustraba para escoger otro que, supuestamente, colmaba sus aspiraciones profesionales y personales. Y su ansia por trabajar de otra forma. Todas estas dinámicas, que parecía que iban a perdurar, han ido disminuyendo.

Hay que tener en cuenta que en mercados en los que la *gran dimisión* ha sido un fenómeno masivo en el que la gran desbandada alcanzó las mayores cotas, los profesionales comenzaron a cambiar de trabajo en serio en 2021. El proceso se mantuvo hasta 2022, con un pico de renuncias entre junio de 2021 y diciembre de 2022.

La realidad es que los porcentajes de trabajadores que se van de sus empleos disminuye visiblemente. En una encuesta reciente de Deloitte, el 85% de los ejecutivos calificó el compromiso como una prioridad importante (38%) o muy importante (48%) para sus empresas. Para prolongar realmente la gran permanencia y que ésta haga honor a su nombre, las compañías deben aplicar iniciativas que fomenten el compromiso, la pertenencia y la lealtad.

## Estrategias de cambio

Andrés Pérez Ortega, consultor en estrategia personal, recomienda no confundir la *gran renuncia* o *gran dimisión* con rechazar al jefe –el principal motivo de huida desde siempre– y quedarse colgado y sin trabajo. Cree que esa renuncia debe hacerse cuando se tienen alternativas reales y no sólo sueños.

Pérez explica que “lo que en mercados como el estadounidense se llama *side hustle* (proyectos paralelos), son precisamente eso, pequeños negocios que cada día más gente pone en marcha para no poner todos los huevos en la misma cesta o simplemente para poder llegar a fin de mes”.

El experto habla en realidad de encontrar formas de generar ingresos alternativos con proyectos propios (no pluriempleo ni falso autónomo) que permitan sobrevivir primero y, tal vez, acabar con la *empleodependencia* si uno es capaz de conseguir que esa cartera de proyectos propios generen tanto o más que una nómina.

Pérez añade que “tal vez la renuncia puede venir en esta dirección, porque ya no se trata de saltar sin red. Esos proyectos paralelos no consisten

## A estas alturas, muchas de las ‘amenazas’ de renuncia al puesto parecen vacías

en crear un negocio tradicional o realizar grandes inversiones, sino en utilizar las propias cualidades, el valor, la experiencia y la Red para monetizar el trabajo y, si todo va bien, haciendo lo que a uno le gusta”.

Para Andrés Pérez, es posible que la *gran renuncia* venga de ahí, “de gente que se ha dado cuenta que puede trabajar en casa, haciendo lo mismo que hace para una empresa pero por su cuenta. Es pasar del 1-1 al 1-todos”.

Otra recomendación es no creer demasiado en las modas sobre el mercado laboral, especialmente si vienen de lugares que no tienen nada que ver con nuestras circunstancias.

Pérez cree que los *Boomer* (nacidos entre 1945 y 1964) han conocido todo tipo de crisis y también tiempos de *vacas gordas*: “Han visto cómo se pagaban grandes sueldos en las compañías tecnológicas a principios de este siglo y cómo se despedía en masa a esos contratados cuando explotó la burbuja poco después. Hemos conocido a los *Gordon Gekko* y las técnicas salvajes de *outplacement* del personaje interpretado por George Clooney en *Up in the air*, o los despedidos sin contemplaciones de *The Company Men*”. El experto asegura que “se suelen coger con pinzas todas esas modas anglosajonas que llegan cada cierto tiempo. El *downshifting*, el elogio de la lentitud o las historias del tipo ‘abogada de éxito que dejó su despacho para dedicarse a la fotografía de viajes’ suenan al siglo pasado, a buenos tiempos que ya no volverán”.

Andrés Pérez opina que la *gran renuncia* o *gran dimisión* es “el último intento de revivir algo de aquello, pero desgraciadamente este primer cuarto de siglo no se parece en nada al último del pasado. La *gran renuncia* en España es incluso peor: otra gran fantasía”.

En el caso de los mayores de 50 años que quieren renunciar (si es que antes no han sido despedidos), el consejo es utilizar lo aprendido y saber venderlo.

El consultor en estrategia personal sugiere a quien acaba de llegar al mercado laboral que demuestre lo que vale para trabajar en un sitio en el que no le apetezca renunciar: “Los más jóvenes tienen más suerte que los miembros de la *Generación X* (nacidos entre 1965 y 1982) o los *Boomer*, porque el hecho de que se lo hayan quitado casi todo, incluso el futuro los hace más libres. Los de otras generaciones mayores que pensaban que las cosas iban a ir mejor se hipotecaron e hicieron planes de futuro, pensando que al ser cuarentones tendrían un buen puesto en una empresa seria. No se planteaban renunciar, porque si lo hacían, todo se desmoronaba”.

Pérez añade que para los *Millennials* (nacidos entre 1982 y 1994), *Generación Z* (nacidos entre 1995 y 2010) y los que vengan, la *gran renuncia* es algo casi lógico. Se pregunta qué sentido tiene hacer algo que a uno no le gusta con sueldos bajos y con la amenaza de una *Espada de Damocles* laboral.