



Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.

Análisis psicosociológico del fenómeno del “Big quit” como respuesta a la sociedad neoliberalista

Riccardo Sironi¹

Resumen

La pandemia del COVID 2019 no solo representó un importante desafío psico social, sino, los dos años de encierro permitieron a la clase de los trabajadores abrir los ojos hacia una realidad que estaban olvidando por atender a las necesidades de la organización: su vida personal.

A frente de este “descubrimiento” se inició un proceso anómalo y masivo de renuncias voluntarias; este ensayo quiere proponer un breve análisis de las causas que propiciaron dicho fenómeno, partiendo de la incapacidad de las instituciones escolares en fomentar el carácter de los futuros empleados que, oprimidos por el sistema neoliberalista, no aguantan ni los ritmos, ni las presiones, e inician a manifestar inconformidad con el sistema.

El objetivo de este ensayo es centrarse en las causas psicosociales que están a la base del “big quit”, y analizar como las empresas pueden comprometer seriamente su competitividad si no detienen y revierten este proceso.

Palabras clave: neoliberalismo, gran renuncia (o big quit), alienación, colaboración.

Abstract

The 2019 COVID pandemic not only represented a major psychosocial challenge, but the two years of lockdown allowed the working class to open their eyes to a reality they were forgetting to attend the needs of the organization they work in: their personal life. Along with this "discovery" it began an anomalous and massive process of voluntary resignation; This essay analyzes the causes that propiciated this phenomenon, starting from the inability of the academic insitutions to enhance the future employees character that are oppressed by the neoliberal world and therefore cannot bear neither rhythms nor pressures, to the workers nonconformity with the system.

The puprpose of this essay is to focus attention on the psychosocial causes based on the “big quit” and to analyze how companies can seriously compromise their competitiveness if they do not prevent and reverse this process.

Keywords: neoliberalism, great resignation (or big quit), alienation, collaboration.

¹ Universidad de Guadalajara-CUCEA.

Durante los años 2020 y 2021, como consecuencia de la pandemia COVID 2019, los países del mundo adoptaron medidas extremas para tratar de contener los contagios; medidas como el tele trabajo para evitar contactos físicos entre empleados, y cierre de ciudades enteras.

Obviamente este fenómeno tuvo consecuencias económicas serias para los países patentemente en dificultad, pero lo que queda todavía silencioso es un aspecto que no se tiene que subvalorar para hacer un análisis económico y sociológico de éstos últimos años: el fenómeno del “big quit” o del “great resignation”.

Intención de este ensayo es analizar las causas principales para el instaurarse de esta anómala decisión coercitiva que muchas personas eligieron; se tratará poner a la luz los motivos psicológicos, sociológicos intrínsecos a esa innovación de pensamiento y de estilo de vida, y se tratará analizar cuales problemas podrán surgir si este fenómeno no será detenido.

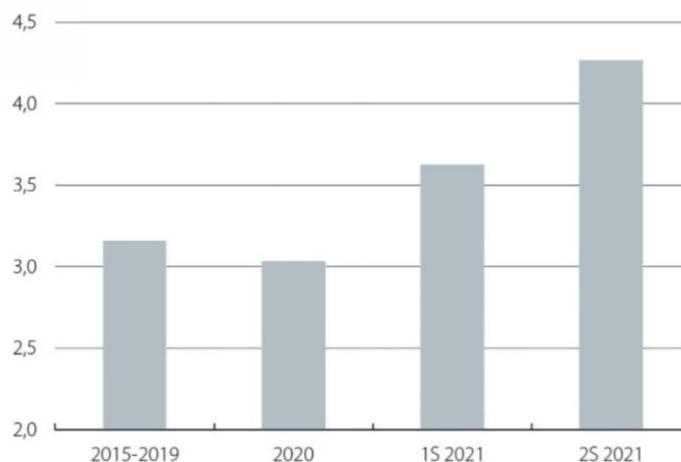
¿Qué se entiende por “big quit” o “great resignation”? Con este término se indica la fortísima ola de renuncias voluntarias al empleo (cualquier tipo de trabajo) por parte de las nuevas generaciones.

Analizando más en el detalle:

La idea de que 11,5 millones de empleados en EEUU (el 7,3% de los 157 millones que conforman la fuerza laboral del país) hayan dejado voluntariamente su puesto de trabajo solamente en el segundo trimestre de 2021 resulta casi surrealista. Implica, entre otras cosas, que el mercado se amoldado a una altísima rotación en sus plantillas por culpa de la crisis sanitaria. Pero también supone un creciente descontento de la clase trabajadora respecto a su situación laboral. (Ramírez de Cartagena, 2021).

El gráfico a continuación muestra el aumento de renuncias voluntarias al puesto de trabajo ya durante el primer semestre del 2021, con un incremento mayor durante el segundo semestre

EE. UU.: renuncias mensuales a puestos de trabajo
(Millones)



Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del BLS (vía Refinitiv).

Y también es interesante considerar que:

Una encuesta realizada por la consultora Korn Ferry, con cerca de 700 profesionales estadounidenses, mostró que el 31% de ellos estaba pensando en dejar su trabajo actual, aunque no tenía otro puesto a la vista. La nueva generación, consciente y segura de su valor, busca mucho más que un modelo transaccional de buenos salarios y proyección de carrera. Esperan relaciones más humanas, guiadas por el respeto y el propósito compartido. (Duarte, 2022)

Las miradas de las citas anteriores proveen un aspecto idóneo por el cual iniciar la reflexión: los jóvenes esperan más relaciones humanas y aumenta su descontento. Esta reacción tiene un amplio margen de análisis que puede hallarse tanto en el sistema educativo, como en las mentiras de un sistema económico colapsado que se está quitando su máscara.

Considerando en primera instancia el factor económico y político del “big quit”, este acto de renuncia masiva es una demostración que las nuevas generaciones siguen buscando los valores de estabilidad laboral que no pueden encontrar en una óptica neoliberalista que les prospecta para el futuro solamente una condición de inestabilidad, inseguridad y explotación laboral.

De hecho, el neoliberalismo puede hallar su raíz filosófica en los siguientes puntos:

- Libertad absoluta.
- Defensa de la propiedad privada.
- Predominio pleno del mercado.
- Individualismo.
- Libre mercado.
- Orden político.
- Peso mínimo del Estado. (Coll Morales, 2020)

Si se tuviera que definir este movimiento con un ejemplo, Coll Morales (2020) destaca los siguientes puntos principales:

- Reducción de ayudas públicas: La reducción de las prestaciones concedidas a los ciudadanos puede ser considerada una medida neoliberal.

- Reducción de los impuestos: Esto supone un menor presupuesto del Estado por lo que se reducirá su peso en la economía.
- Privatización: La privatización de determinadas empresas o servicios públicos fomentará la privatización de los factores de producción.
- Desregulación: Las medidas que suponen una desregulación de los mercados, fomentará la libertad de empresa.

En virtud de estas visiones empresariales, el autor llega a la conclusión que “el neoliberalismo es una corriente ideológica que defiende la libertad de empresa y una menor intervención del Estado. De este modo, se fomenta la privatización de los factores de producción y la libertad del mercado.” (ídem)

Parafraseando esta definición, el neoliberalismo es un modelo económico y político que tiene como objetivo el lucro de empresas multinacionales que fortifican el modelo globalista; en esta óptica, su principal interés es la reducción drástica de los costos del trabajo a ventaja de un aumento directamente proporcional de las ganancias.

Los artífices de esta renuncia masiva lograron descubrir lo que se oculta atrás de la manipulación del sistema: es ahí que se dieron cuenta que, por hipótesis, el concepto de “resiliencia” otro no es sino un disfraz edulcorado de un concepto pseudo filosófico, para obstaculizar la imposibilidad de crecimiento profesional porque a las empresas conviene tener perpetuamente las fuerzas laborales al estado inicial de su remuneración, haciendo lo posible para evitar reconocer sus derechos.

Sociológicamente hablando, el fenómeno del “great resignation” tiene que considerarse como una alarma importante para invertir la mirada de la dirección económica hacia una de tipo humanista. José Luis Sampedro analiza el concepto de economía humanista y la define como:

un conjunto de pensamiento económico consolidado sobre la base del humanismo crítico, capaz de hacer frente a las propuestas economicistas de moda y denunciar, abiertamente y sin ambages, la decadencia moral y social de Occidente, los abusos y arbitrariedades del neoliberalismo, así como los excesos del capitalismo financiero. (en: Sarria, 2014, :4 y 5)

Decidir de alejarse del mundo del trabajo es un fuerte grito para expresar una inconformidad con las condiciones unilaterales dictadas por un mercado sin piedad que no pone al centro de sus intereses la condición social del ser humano, sino las ganancias del mundo empresarial.

Como consecuencia de la pandemia de Covid que obligó a solucionar creativamente el problema laboral y a considerar diferentes modalidades para cumplir con los trabajos, se instauró en la mentalidad de las personas la idea de cambiar el soporte hacia la plataforma virtual para reducir las incesantes presiones laborales y, sobre todo, tener más tiempo para vivir en su hogar; no solo esto, sino también se reforzó en las personas la idea de encontrar alternativas autodidactas de ganar dinero para auto sustentarse, dejando definitivamente políticas empresariales siempre más exigentes.

A este propósito, Bermúdez (2021) cumple un análisis importante para lo que es el mundo laboral de Estados Unidos:

En apenas dos meses, entre febrero y abril de 2020, la cifra de desempleados subió de 5.717.000 hasta 23.109.000, desde donde comenzó un descenso paulatino en la medida en la que gobiernos, empresas y trabajadores encontraban la manera de adaptarse y de mantener la economía en marcha. Así, la ola de renuncias contrasta con el hecho de que en Estados Unidos hay aún más de 9,3 millones de personas desempleadas, según cifras del departamento del Trabajo correspondientes a mayo.

La "Gran Renuncia" puede convertirse también en un fenómeno global, a juzgar por los resultados de un estudio encargado por Microsoft que revela que más de 40% de la fuerza laboral global está evaluando la posibilidad de cambiar de empleador este año.

A demostración de la causa etiológica de una decisión tanto drástica, Klotz afirma que:

"Lo que hace de esto un reto único es el tipo de arreglo laboral (postpandemia) porque para la mayor parte de las compañías no hay una respuesta correcta en términos de cuánta flexibilidad deberían darle a sus empleados. Esperemos que muchas organizaciones estén hablando con sus trabajadores para entender qué es lo que ellos quieren, pero al final las empresas tendrán que tomar una decisión y decir 'esto es lo que vamos a hacer. Y habrá algunos empleados que no van a estar contentos, incluyendo -probablemente- a varios de los mejores. Esto es como una suerte de gran reorganización: habrá empresas que querrán volver totalmente al trabajo presencial, algunas optarán por hacerlo completamente remoto y otras escogerán un formato híbrido y los trabajadores buscarán empleo en aquellas que ofrezcan la forma de trabajo que ellos desean. [...] Es posible imaginar que en diferentes etapas, podrás escoger la fórmula que mejor te sirva. Probablemente cuando tienes 20 años querrás estar en la oficina; a los 30 años, con una familia joven buscarás un modelo híbrido y más adelante,

optarás por el trabajo remoto. Así, podrás forjarte este tipo de carrera, algo que realmente era muy difícil de hacer antes de la pandemia", " (en: Bermudez, 2021)

Datos de estos tipos sin dudas son preocupantes, y avalan una ideología arraigada al punto que requiere atender a las necesidades de escuchar a los empleados para otorgarles una importancia mayor, ya que no todos los trabajos pueden cumplirse por remoto. Brindar una visión más humanista del aspecto económico puede ser un inicio para solucionar el problema, así como crear contratos no meramente unilaterales y considerar mejorar la condición de la clase trabajadora para que esa reduzca el impacto de estrés y de presión que puedan conllevarle síntomas de ámbito psicológico como precio que pagar para recibir el dinero suficiente para el mantenimiento.

Karasek et al (1998) consideran que el incremento del estrés laboral y de enfermedades físicas son conllevadas por una

combinación de diversas condiciones estructurales del trabajo, tales como altas y bajas demandas laborales, y control decisional producen cuatro escenarios diferentes que originan consecuencias distintas para los trabajadores en términos de salud y aprendizaje. La primera situación es denominada *Tensión Laboral*, en la cual las demandas laborales son altas y el control en la decisión es bajo, constituyendo la hipótesis principal del modelo; la segunda es llamada situación *Activa*, cuando la demanda laboral es alta y el control en la decisión también es alto; la tercera situación es la *Baja Tensión*, con una demanda psicológica baja y alto control en la decisión; y finalmente, la situación *Pasiva*, constituida por una baja demanda psicológica y bajo control decisional. Específicamente, se plantea una asociación significativa entre elementos o situaciones laborales que son psicológicamente demandantes e incontrolables y el incremento en la probabilidad del desarrollo subsecuente de enfermedades. Así, una persona con altas demandas laborales en el trabajo y bajo control decisional en la tarea, tiene una mayor posibilidad de desencadenar reacciones psicológicas adversas, tales como fatiga, ansiedad y depresión, así como enfermedades físicas en general (en: Bethelmy y Guarino, 2008, :44).

Obviamente, para poner al trabajador en una condición tal que evite desarrollar enfermedades debidas a una situación laboral demandante, considerar crearle un ambiente más sano, saludable y meno estresante representa una solución feliz para su rendimiento y concentración. Justo por esta razón muchas personas inician a preferir la posibilidad de trabajar por remoto, para sentirse más libres y autónomas.

Las enfermedades psico – físicas descritas pueden considerarse como una paráfrasis del concepto de alienación del trabajador expuesto por Karl Marx:

La alienación según Karl Marx es la separación del trabajador del objeto que está produciendo. Así, ambos son tratados como entes diferenciados [...] Marx señala entonces que, a partir de la alienación, el trabajador pierde el control sobre el fruto de su esfuerzo, pasando este a ser un objeto que servirá para brindar un beneficio al capitalista [...] Marx advierte sobre varias consecuencias de la alienación. En primer lugar, la labor del trabajador se convierte en una mercancía que se enajena (vende). Así, la persona realiza una tarea a cambio de un salario.

Lo segundo es que el producto del esfuerzo del trabajador pasa a ser controlado por otro, y se transforma en propiedad privada (que posee el capitalista para usualmente venderla).

En este punto, Marx incide en el hecho que quien produce una mercancía, pese a que es fruto de su trabajo, tiene que pagar por ella para poseerla.

Luego, otro punto importante al que hace alusión Marx es la desconexión entre el trabajador y su actividad, incluso en un plano emocional. Así, la persona no va a sentir la actividad laboral como propia, sino como algo ajeno que además no le da satisfacción, sino que implica un sacrificio.

Marx llega a afirmar además que, por la alienación, el individuo no se siente feliz con su trabajo. Entonces, rehúye de él en cuanto le es posible, refugiándose en otros quehaceres. (en: Westreicher, 2020)

Marx parece predijo este fenómeno, alrededor de hace 140 años. Claro, se sabe que su crítica principal fue de matriz taylorista, pero, a relacionar el concepto de alienación a factores meramente psicológicos, la teoría del filósofo alemán resulta absolutamente actual, sobre todo si se considera el término alienación bajo su estructura etimológica latina que requiere una división en prefijo “alien”, que significa “otro”, y “acción”; bajo la perspectiva etimológica, entonces, “alienación” se puede entender como una acción (psicológica, claramente) apta a convertirse en otro, en alguien más; en otras palabras, un sujeto alienado es quien pierde su propia identidad personal.

Hoy en día se está averiguando un proceso laboral que resulta más extremo respecto al contexto taylorista en el cual Marx aportó su definición: durante la revolución industrial, los trabajadores eran alienados por no tener bajo control la integridad del producto finito, pero, por los menos se percibían como parte de la empresa; la tendencia de hoy en día es buscar formas

contractuales que representan una predisposición a una legalización del trabajo en negro para que las empresas puedan sobrecargar y explotar a lo máximo al trabajador sin que ese último se sienta parte o vinculado con el lugar en donde presta su servicio laboral.

Con esta óptica, es muy fácil entender el fenómeno del big quit: es una forma de reacción interesante, sociológicamente hablando, porque representa el síntoma de una ruptura del mercado neoliberalista. Los trabajadores entendieron que llegaron al final de un proceso de explotación perpetua en donde la formación, las experiencias y las antigüedades laborales son irrelevantes cuando el trabajador solicita sus derechos, pero son obligatorias para desempeñar un encargo laboral. La renuncia voluntaria masiva, entonces, puede considerarse como una salida de un régimen en el cual el empleado es visto como un neófito, perpetuamente, y puede considerarse como la respuesta al mundo laboral actual; es una forma para evitar la pérdida de la identidad subjetiva, la pérdida de la esencia y de la vida personal a ventaja de la apariencia social relacionada con una falsa promesa de bienestar.

Ampliando un poco el concepto de alienación, y aplicándolo en otro contexto, se puede sustentar la idea que la acción hacia un “otro” y la pérdida de identidad es un factor ecuménico e interesa a todos los sectores, iniciando del ámbito formativo. Si se consideran las escuelas privadas, resulta patente la conversión de “institutos de formación” a “empresa educativa”, de hecho:

el espacio donde se hace más patente la empresa educativa, es en la escuela privada, como medio de actividad económica directa, puesto que por sí misma ocasiona círculos y flujos económicos que revierten en una estructura organizativa concreta, al margen de la influencia en su contexto próximo.

[...], la escuela privada va más allá, puesto que no sólo busca la "culturización", sino que además establece una relación entre el servicio que proporciona y el coste del mismo, perdiendo el carácter gratuito que tiene en la pública. La escuela privada se nutre de una ideología propia que le proporciona una clientela determinada, y puesto que su rentabilidad depende de los "clientes", su servicio debe ser portador de una calidad determinada y bajo unas líneas concretas de actuación,

que la determinan como una empresa de servicios. (Fuentes Pérez, y Galán Cascales, 1998, : 140 y 141)

Como consecuencia de esta política empresarial, la alienación de los estudiantes no es de tipo psicológico, sino de tipo sociológico: no se consideran como personas que formar para brindarles conocimientos aptos al mundo laboral, sino se convierten en “clientes”, o sea los financiadores

directos de la empresa educativa. Puede parecer una diferencia mínima, pero es abismal en cuanto se modifica la concepción educativa: no son ellos quien reciben la educación, sino son ellos los que mandan sobre el cuerpo docente y en las estrategias que este último debería de emplear para su formación.

A partir de esta idea neoliberalista, el concepto de escuela se modificó y los modelos pedagógicos invirtieron su centro neurálgico: se pasó del análisis de estrategias de enseñanzas hacia análisis de estrategias para el aprendizaje; parafraseando este concepto, se pasó desde como los maestros tienen que educar a los alumnos, hacia como los maestros tienen que adaptar sus clases para que los estudiantes aprendan. Es exactamente mediante ese cambio de mirada que se introdujeron en la didáctica elementos lúdicos para que los alumnos vieran la educación como algo de divertido. Obviamente, nadie está en contra de una actividad amena aplicada al proceso enseñanza – aprendizaje; el problema inicia a averiguarse en el momento en que los juegos sustituyen psicológicamente la concentración al estudio y al aprendizaje significativo de los conocimientos, y cuando la autoridad del maestro se ve derrumbar a ventaja de las ganancias del sistema empresarial educativo.

Todo eso conlleva una alienación del estudiante porque, si por un lado se trata de actuar hacia una zona de desarrollo próximo del aprendizaje escolar, por otro lado, no se actúa en la zona de desarrollo próximo de la conducta y del carácter de las futuras generaciones.

En otros términos, para lograr el consentimiento de los alumnos (y lograr conseguir el pago de las mensualidades por su parte), las instituciones de formación se sometieron en aceptar cualquier tipo de actitud por parte de sus clientes, brindándoles un poder más arriba de la autoridad del docente, sin permitir a este último de aportar medidas correctivas a conductas poco en línea con un comportamiento didáctico que precluye a los estudiantes el crecimiento y el logro de la maduración personal.

En este contexto lo que encuentra grande impedimento es el sentimiento de conciencia que propicia a las nuevas generaciones una auto crítica constructiva acerca de su conducta y de sus reales capacidades de actuar en la sociedad y en los ambientes laborales.

La incapacidad de la escuela como empresa en formar a las nuevas generaciones y su única preocupación en la ganancia brinda al concepto de academia un valor totalmente neoliberalista en donde la formación del carácter y de la constancia de los estudiantes no es el centro del interés; por este fin, se les pinta un mundo fácil, sin fracasos, y que sus decisiones resultan más importantes con respecto a las de los adultos que tienen el encargo de educarlos. Es ahí que en la escuela empresa resulta imposible reprobar por no decepcionar al adolescente y motivarlo a continuar a estudiar; esta

como fútil motivación que oculta el concepto que se un alumno se da de baja, la escuela pierde su cuota mensual.

Obviamente un alumno que encuentra una carretera muy simple que recorrer no se lamenta de ese sistema educativo, sino lo apoya, quejándose de cualquier medida le obstaculice esta sencillez formativa; todo esto sin considerar la inutilidad de dicho sistema en el andamiaje de su esencia personal.

Si se relaciona el mundo escolar y el mundo laboral, ahí se puede hallar tanto una fuertísima analogía y como una fuertísima discrepancia: por un lado, la escuela manipula ya a los alumnos a dar prioridad a la ganancia de la empresa por la cual irán a trabajar, olvidando poner en primer lugar sus intereses personales y subjetivos; por otro lado, la falta de la construcción del carácter de los estudiantes no le permite un correcto inicio en un mundo que requiere de mucha energía y constancia psicológica para el logro y la consolidación profesional.

Es justo a partir de estas peculiaridades que se creó el término para etiquetar a la generación actual como “de cristal”; en Milenio (2022), la generación de cristal se distingue por las siguientes características:

- La tecnología y sus avances forman parte de su día a día.
- Todo es efímero y su vida social se desarrolla principalmente en las redes sociales.
- Son "frágiles" porque hay poca autoridad y sobreprotección.
- Falta de empatía.
- Poco interés por la "lectura" y la cultura; sin embargo, prevalecen sus habilidades audiovisuales.
- Tienen baja autoestima, por ello necesitan reconocimiento constante.
- Tienen poca tolerancia a la crítica, al rechazo y la frustración.
- Mayor sensibilidad a problemas sociales.
- Capaces de desarrollar una mayor inteligencia emocional.
- Confían en valores como la amistad, la valentía, la prudencia, la templanza, la fortaleza y la justicia.

Las características delineadas son necesarias para justificar lo inadecuado del perfil personal de la generación actual para el mundo laboral; peculiaridades como la falta de empatía, la poca tolerancia a las críticas y la baja autoestima son factores relevantes para lograr a trabajar en equipo y propiciar

el concepto de aprendizaje organizacional en donde el capital de conocimiento individual constituye la palanca principal para la innovación y la competitividad empresarial.

Los jóvenes que iniciaron su vida laboral, sin duda, perdieron totalmente la brújula de su dirección para moverse hacia el éxito personal; resultan confundidos por parte de una doble mirada en su proceso formativo: si por un lado la escuela los prepara para un mundo flexible, la educación que los padres siguen brindando a los hijos está siempre anclada a valores de estabilidad y seguridad. Justo por esto la nueva generación se puede considerar frágil, porque está obligada a aceptar las condiciones de flexibilidad del mundo laboral sin tener otra opción que se encaje mejor con las necesidades subjetivas.

Es famosísimo el análisis delineado por parte de Bauman para considerar la estructura de la sociedad actual centrada en el concepto de inestabilidad:

La incertidumbre en que vivimos se corresponde a transformaciones como el debilitamiento de los sistemas de seguridad que protegían al individuo y la renuncia a la planificación de largo plazo: el olvido y el desarraigo afectivo se presentan como condición del éxito. Esta nueva (in)sensibilidad exige a los individuos flexibilidad, fragmentación y compartimentación de intereses y afectos, se debe estar siempre bien dispuesto a cambiar de tácticas, a abandonar compromisos y lealtades. Bauman se refiere al miedo a establecer relaciones duraderas y a la fragilidad de los lazos solidarios que parecen depender solamente de los beneficios que generan. Bauman se empeña en mostrar cómo la esfera comercial lo impregna todo, que las relaciones se miden en términos de costo y beneficio – de” liquidez” en el estricto sentido financiero. (en: Rocca, 2008,: 3 y 4)

Pero, la pregunta que sale espontánea es la siguiente: ¿las nuevas generaciones se conforman felizmente con el concepto de inestabilidad y movilidad?

El fenómeno del great resignation representa una respuesta a esta pregunta; mejor, representa una alternativa a la doble mirada educativa que las nuevas generaciones recibieron: renunciando al trabajo, y mediante el cambio de paradigma hacia la forma de remoto, los jóvenes encontraron la manera de hacer coincidir sus capacidades con la incertidumbre que el contexto laboral les solicita y con sus necesidades personales; les permitió explotar el componente tecnológico que los distingue, y les permitió evitar estar físicamente en contacto con los compañeros, obviando a los problemas de falta de empatía. El cambio de la estructura del trabajo hacia la plataforma virtual propició en la mentalidad del empleado tanto el concepto de movilidad, entendido como posibilidad de cumplir el trabajo que se le solicita en cualquier lugar se encuentre, como el concepto de estabilidad, y le brindó

la posibilidad de tener más tiempo libre que pueda destinar a su vida personal por el simple hecho de encontrarse en su hogar (o en cualquier lugar pueda estar con su familia), y por el simple hecho de ahorrar el tiempo del traslado hacia la oficina. Además, evitar tener la presión del jefe en cuanto a horarios, y obligaciones es el inicio de una pacífica rebelión apta a direccionar el modelo laboral hacia un concepto más humanista y subjetivo.

Por parte de las empresas la situación no es análoga: al principio, como consecuencia de la pandemia Covid 2019, el trabajo de remoto no fue solamente un arma para evitar el fracaso y la bancarrota, sino fue visto como un ahorro de los gastos fijos y de la gestión del personal.

Pero, a partir del mes de noviembre del 2020, el problema interesó principalmente a los trabajos que no podían ser sustituidos mediante una forma remota, en cuanto el factor humano era de fundamental importancia; de hecho:

El sector más afectado ha sido la industria hotelera, seguido por los servicios de entretenimiento, comercio minorista y salud...Además, se han producido huelgas importantes en todo el país, con trabajadores exigiendo salarios más altos y mejores condiciones laborales. Empleadores y empleados en Estados Unidos ahora se encuentran en un equilibrio de poder. (Allard 2022)

La cita anterior confirma ulteriormente lo que se sostuvo en precedencia, o sea, que entre las causas de estas renuncias figura principalmente el ambiente laboral y el factor de explotación del personal que el mundo neoliberalista implementa oprimiendo a la clase de los trabajadores; con referencia a este factor, Laura Escalante (2021) sostiene que:

Muchas empresas han identificado que sí existen entre las filas de sus colaboradores factores de riesgo psicosocial que pueden representar una afectación en la salud mental y baja productividad de sus negocios; la gestión gerencial con estilo y liderazgo capataz sigue siendo el principal factor que genera estos padecimientos. Pero aun con toda esta información, no hemos puesto atención a el seguimiento del tratamiento a los colaboradores [...] Cuidar a los colaboradores, garantizando que vivan con salud mental y equilibrio vida-trabajo en todos los aspectos de su vida, puede ser el motor de negocios más competitivo que tiene tu empresa.

Antes de llegar a las conclusiones de esta reflexión, es importante hacer un resumen de los factores psicosociales considerados como causas que comportaron esta gran renuncia por parte de los trabajadores.

El factor principal es seguramente el mercado neoliberalista y las reformas que los gobiernos aportaron para propiciarlo: reducción de los derechos laborales adquiridos mediante históricas luchas de clase y mercantilización del trabajador, explotado y totalmente privado de una vida personal para atender a las exigencias de la empresa.

Segundo factor importante es la insuficiencia y la esterilidad de las instituciones escolares convertidas en empresas con fin de lucro, interesadas más en la ganancia que en la formación del carácter de las nuevas generaciones que, hoy como nunca, necesitan de una guía para encaminarse hacia el mundo laboral. Si la escuela siempre educaba a los alumnos para el desempeño de trabajos dependientes y evitaba propiciar en ellos una mentalidad empresarial, hoy en día se convirtió en una diferente herramienta de manipulación apta a fomentar en las nuevas generaciones la aceptación de las nociones de inestabilidad y de flexibilidad necesaria al mercado neoliberalista para considerar a los empleados como peones que explotar para lograr un significativo incremento de sus utilidades. Es en esta óptica que el mundo de la formación cambió arquetipo transformando a los alumnos en clientes, necesarios para la sobrevivencia económica de la institución. De hecho, a una reflexión más minuciosa, los títulos de estudio, en lugar de representar una constancia para las reales capacidades, los aprendizajes y los conocimientos adquiridos, se mudaron hacia una mera cosificación plutocrática para la intromisión de la nueva generación en una clase social.

Estos cambios repentinos de centro de interés implicaron una alienación tanto de los estudiantes, como de los trabajadores; los primeros, aumentaron su fragilidad e inconsistencia, aniquilaron sus objetivos, y se revelaron demasiado blandos para las solicitudes constantes del mundo del trabajo; los últimos, representaron el punto de llegada del mundo neoliberalista: la alienación y las características psicofísicas de los empleados llegaron al final, obligándolos a decidir entre aceptar los chantajes explotadores del mundo empresarial, y la vida personal siempre más sacrificada.

Hay otro elemento que considerar: para poder dedicar más tiempo a su vida personal, los empleados se vieron obligados a dejar el empleo porque la flexibilidad y el dinamismo de los contratos laborales de hoy en día son el símbolo de una tendencia a la legalización del trabajo en negro y a la reducción de los derechos laborales, incluso el derecho de huelga; así, si los trabajadores decidieran de hacer valer sus derechos mediante una huelga, los contratos actuales permiten al empresario de interrumpir inmediatamente la relación laboral, sin ninguna penalización, en lugar de escuchar a las necesidades de sus dependientes. Privados de este derecho, los empleados no tuvieron otra arma ad excepción de la renuncia definitiva, y esto explica el drástico y preocupante aumento de las renunciaciones laborales.

A este punto las preguntas conclusivas pueden ser las siguientes: ¿Cuáles problemas causará el éxodo masivo desde el contexto laboral? ¿Cómo se puede evitar que este fenómeno se convierta

en una moda consolidada y siga expandiéndose? ¿Esta decisión tan coercitiva por parte de los empleados representa una señal importante y un fuerte riesgo por parte de una empresa de perder su capital humano, o conllevará esta última hacia un proceso de innovación tecnológico y estructural del paradigma laboral?

Es difícil contestar sintéticamente estas preguntas, pero se tratará de ofrecer una mirada posible hacia este proceso. Iniciando con la segunda pregunta, Escalante (2021) provee un listado de puntos que considerar para evitar que en México haya un éxodo laboral importante como en los estados unidos:

1. Es importante realizar climas laborales de manera periódica para medir el pulso del ambiente laboral y hacer las correcciones necesarias al identificar casos de abuso o inconformidad.
2. Capacitar de forma constante a los mandos medios y directivos para tener un liderazgo consciente y responsable.
3. Revisar los tabuladores salariales con respecto a la industria a la que pertenece la empresa, la zona y la competencia.
4. Implementar por completo la NOM-035, atender los casos traumáticos y factores psicosociales detectados.
5. Tener indicadores numéricos como rotación o absentismo que te permitan tomar decisiones preventivas y no correctivas.

Considerando más en el detalle el concepto de la NOM-035, Hernández (2021) puntualiza que

La NOM-035 es una norma para la prevención de factores de riesgos psicosociales, es decir, aquellos elementos en un centro laboral que pueden representar un riesgo para la salud mental de las personas, como las jornadas extensas, las sobrecargas de trabajo, los liderazgos negativos y la falta de control sobre el trabajo, entre otros. Esta regulación es obligatoria para todos los centros de trabajo [...] La NOM-035 tiene como objetivo prevenir factores que pueden dañar la salud mental de las personas y desencadenar en trastornos como estrés, ansiedad, depresión o insomnio, entre otros. Esta regulación plantea que las organizaciones analicen a su fuerza laboral y sus condiciones de trabajo y, con base en ello, que encuentren soluciones. Es decir, es una norma que se adecúa a la realidad de cada centro de trabajo.

Estos autores confirman lo que se sostuvo al inicio de este artículo: el factor de estrés y la alienación presente en el mundo laboral de hoy en día son elementos a los que brindar una atención particular; entonces, para evitar que haya un éxodo consistente de los trabajadores, es importante

despegarse del sistema neoliberalista y emprender una acción apta a negociar y a balancear los intereses de la empresa con las necesidades de los empleados, respetando sus derechos y sus emociones para fortalecer el rasgo de la competitividad. Como sostenido anteriormente, la mercantilización del factor humano y su reducción a mero objeto para engrandecer las utilidades de una empresa tocó el apogeo y, sin un restablecimiento de la importancia en la organización del capital intelectual, no solo el proceso de renuncia laboral aumentará, sino, también las empresas no lograrán la competitividad idónea para la afirmación en el mercado. Para avalar esta idea, Binda (2011) afirma que

Las investigaciones de Tayles et al. (2006) y Wann-Yih et al. (2008) demuestran que el capital intelectual (sea conocimiento certificado, experiencia, capacidad profesional, buenas relaciones o la capacidad tecnológica) es la mayor fuente de ventajas competitivas. El conocimiento corporativo se decanta en la dirección estratégica, los factores de riesgo, la experiencia, la integridad y las cualidades gerenciales (Eccles et al., 2001; citado en Tayles et al; 2006). El capital intelectual incluye capital intelectual humano, capital estructural y el capital relacional. El reto de las empresas es convertir su capital relacional y humano en capital estructural (Martínez, 2003). (: 466)

Este concepto puede ser apto para contestar la primera pregunta que se planteó: una renuncia en amplia escala conllevará un problema de competitividad, aunque en muchas empresas no quieren aceptar el hecho que un proceso de innovación inicia desde el pensamiento autónomo y creativo a nivel individual, para luego expandirse a nivel organizacional. La mayoría de los directivos consideran a la implementación de un proceso de innovación como una amenaza para su autoridad, tal vez porque pone a luz sobre los errores de liderazgo o, en casos más extremos, sobre actos ilícitos cumplidos a nombre de la empresa. El big quit, entonces, es un punto de llegada a la insatisfacción del mercado neoliberalista y a la perpetua sumisión que impide los procesos creativos del nivel individual de una empresa que, al contrario, se deberían de fomentar para alcanzar un papel protagónico en la competitividad nacional e internacional. La exclusión de la colaboración individual en la organización provoca el presencialismo, que Escalante (2021) considera como

la renuncia espiritual al trabajo por parte de un trabajador, es una condición en la que un empleado, aunque está en presencia en el centro de trabajo hace lo mínimo indispensable por cumplir con su responsabilidad, no realiza ningún esfuerzo extra y vive el dicho “yo hago como que trabajo y la empresa hace como que me paga”. En consecuencia, no siente ningún compromiso con la organización.

Sintiéndose excluido, el trabajador inicia a desarrollar un vórtice psicológico que aumenta con el paso del tiempo: al momento de la aceptación del encargo, reconoce sus límites, luego empieza a sentirse excluido, y al final manifiesta síntomas de estrés y frustración debido a la renuncia a su creatividad que le brinda un crecimiento personal.

Como dicho, el big quit puede considerarse como una señal extrema para el cambio de la modalidad laboral, actualmente, hacia la forma del teletrabajo; entonces, si el elemento humano es de fundamental importancia para el logro de un avance del capital estructural del conocimiento empresarial, la privación o, mejor, el aislamiento del trabajador en ambientes privados impide la relación colaborativa que propicia la empatía necesaria para el conseguimiento de un pensamiento común necesario a la identificación y a la resolución de problemas, elemento base para el logro del cambio innovador en una organización.

Esta última mirada puede considerarse como una respuesta a la tercera pregunta: el aislamiento de remoto de los trabajadores es seguramente una innovación del mundo laboral al que las empresas tienen que adaptarse, pero, en ámbito del constructivismo social, sin la relación humana, tanto de empatía como de antipatía, no puede existir aprendizaje, y una organización que no fomenta el aprendizaje renuncia a su competitividad.

De hecho, el constructivismo social se basa en la interacción humana, que en una óptica empresarial reflejaría el soporte de la colaboración y la combinación de conocimientos explícitos en el andamiaje del capital estructural de la organización; el trabajo de remoto, por cuanto pueda ser eficaz para el desempeño de una tarea o para resolver un problema inmediato, no logra establecer al interior de una empresa ni una mirada etnográfica apta a detectar problemas, ni un planteamiento de una acción de gestión del conocimiento necesarios tanto para el crecimiento profesional individual, como para la competitividad empresarial.

Considerando, por ejemplo, una junta hecha por remoto, el cambio de soporte de las relaciones sociales hacia la forma virtual puede ser un medio para compartir palabras (que representan el componente menor de una comunicación eficaz), pero no permite compartir espacios y ambientes laborales, indispensables para fortalecer la fisicidad y la identidad de la empresa, sin considerar la reducción de la implicación psicológica del empleado que probablemente presencia a la junta mediante la conexión internet, pero es totalmente distraído por su entorno social doméstico.

En conclusión, el fenómeno del big quit es una fuertísima alarma para el restablecimiento de las condiciones humanas de los trabajadores y para anteponer la preocupación de las empresas al respeto de los derechos laborales; sin esto, los trabajadores iniciarán a concentrarse más en sus necesidades subjetivas que en las ganancias de los patrones. Este fenómeno de renuncia de masa, en

origen, representó una innovación del arquetipo laboral, pero, si en futuro se sigue descuidando y subvalorando este proceso, se contribuirá a la expansión de esta nueva moda que conllevará las empresas al fracaso en cuanto la innovación está primariamente sujeta a las decisiones del nivel individual; cuando esta interesará el nivel organizacional, entonces, las empresas se percatarán de la obligación de alejarse de la ávida estructura neoliberalista y se percatarán de la importancia de ofrecer un trato más humano y un ambiente laboral más sano a sus empleados.

Si esta autocrítica y esta aceptación del fracaso del modelo contemporáneo del mundo laboral no se llevará, el fenómeno del big quit se ampliará provocando una irreversible reducción del aprendizaje de las empresas comprometiendo seriamente su competitividad.

Referencia

- Allard, F. (2022). ¿Cuáles son las razones detrás de la 'Gran Renuncia' en EE. UU.? En: *France 24*. Recuperado el 3 abril 2022, de <https://www.france24.com/es/programas/reporteros/20220215-estados-unidos-gran-renuncia-trabajo-empleo-huelgas>
- Bermudez, A. (2021). "La Gran Renuncia": por qué los trabajadores en Estados Unidos están dejando sus empleos a un ritmo récord, en *BBC World*. Recuperado el 23 marzo 2022, de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-57645362>
- Bethelmy Rincón, L., Guarino, L. (2008) Estrés laboral, afrontamiento, sensibilidad emocional y síntomas físicos y psicológicos en médicos venezolanos, en: *Revista Colombiana de Psicología*, núm. 17, pp. 43-58. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado el 23 marzo 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/804/80411803003.pdf>
- Binda, N.U. (2011). Capital intelectual e innovación: una sinergia necesaria, en *Ciencias Económicas* (29) 2. Recuperado el 4 abril 2022, de https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ezQyM7-E_gsl:https://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/download/7032/6717/+&cd=13&hl=it&ct=clnk&gl=mx
- Canals, C. y Ramón Diez, J. (2022). La Gran Renuncia: ¿cambio de paradigma en el mercado laboral americano? En: *CaixaBank Research*. Recuperado el 1 abril 2022, de <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/gran-renuncia-cambio-paradigma-mercado-laboral>

- Coll Morales, F. (2020) Neoliberalismo, en *Economipedia.com*. Recuperado el 20 marzo 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/neoliberalismo.html>
- Duarte, A. (2022). Entre el big quit y el big match, el plan es retener el talento, en: *Computerworld México*. Recuperado el 20 marzo 2022, de <https://computerworldmexico.com.mx/entre-el-big-quit-y-el-big-match-el-plan-es-retener-el-talento/>
- Escalante, L. (2021). De la gran renuncia a la gran resignación laboral, el caso de México, en: *El Economista*. Recuperado el 3 abril 2022, de <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/De-la-gran-renuncia-a-la-gran-resignacion-laboral-el-caso-de-Mexico-20211117-0078.html>
- Fuentes Pérez, P., y Galán Cascales, J.I. (1998) De la empresa como escuela a la escuela como empresa, en *Añales de pedagogía, num. 16*, pp. 133-150. Universidad de Murcia. Recuperado el 27 marzo 2022, de <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/50164/1/De%20la%20empresa%20como%20escuela%20a%20la%20escuela.pdf>
- Hernández, G. (2021). Sólo 32% de las empresas ha cumplido en su totalidad con la NOM-035, en: *El Economista*. Recuperado el 4 abril 2022, de <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Solo-32-de-las-empresas-ha-cumplido-en-su-totalidad-con-la-NOM-035-20211021-0117.html>
- ¿Quiénes son la 'Generación de cristal' y por qué se les llama así? (2022). en, *Milenio*. Recuperado el 28 marzo 2022, de <https://www.milenio.com/estilo/generacion-de-cristal-quienes-son-y-por-que-se-les-llama-asi>
- Ramirez de Cartagena, P. (2021) The Great Resignation: ¿un fenómeno local o una revolución global? En: *Linked in*. Recuperado el 20 marzo 2022, de <https://es.linkedin.com/pulse/great-resignation-un-fen%C3%B3meno-local-o-una-revoluci%C3%B3n-pavel>
- Sarria, J. (2014) *Economía humanista de José Luis Sampedro*. Recuperado el 23 marzo 2022, de <file:///C:/Users/Riccardo/Downloads/Dialnet-EconomiaHumanistaDeJoseLuisSampedro-5997649.pdf>
- Rocca, A.V. (2008) Zygmunt Bauman: modernidad líquida y fragilidad humana, en *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 19. Recuperado el 30 marzo 2022, de <file:///C:/Users/Riccardo/Downloads/27493-Texto%20del%20art%C3%ADculo-27512-1-10-20110607.PDF>
- Westreicher, G. (2020) Alienación según Marx, en *Economipedia.com*. Recuperado el 27 marzo 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/alienacion-segun-marx.html>