

## La Gran Renuncia en el escenario de la posnormalidad mexicana<sup>1</sup>

La pandemia abrió grietas en la cotidianidad para mirar nuevas perspectivas más allá de la tragedia. En el 2019 el psicólogo Antony Klotz observó como miles de personas abandonaron sus trabajos provocando un *shock* en diferentes sectores del mercado. Klotz definió a este fenómeno como la Gran Renuncia, una revolución silenciosa que comenzó en los Estados Unidos, se expandió por Europa y otras partes del mundo. Para algunos la Gran Renuncia, solamente es posible en economías de abundancia además de una exageración de la «generación de cristal». Pero para otros, es un signo de optimismo en la incertidumbre, «una re-significación total del tiempo y espacio del trabajo y de la vida» (Fong, 2022).

En ese sentido la Gran Renuncia parece ser un acto de recuperación del tiempo perdido y una posibilidad de proteger la salud mental ante ambientes laborales obsoletos. Algo parecido a lo que Suely Rolnik (2018), llama: «recuperar la potencia de la vida expropiada» para generar nuevas subjetividades (individuales y colectivas) conectadas por ejemplo, con «la gran reimaginación» (Field, 2021), con los ecosistemas y los futuros emergentes (Scharmer, 2013) y con los propósitos evolutivos (Laloux, 2017).

Sin embargo, ¿cómo ha evolucionado la Gran Renuncia en México? Partiendo de un escenario macro a uno micro, el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL, 2023), dice que el 43.9% de la población vive en pobreza y no tiene seguridad social. Además, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), (Castro, 2022), muestra que México es el país que más trabaja y tiene el peor balance entre vida y trabajo entre treinta y ocho países evaluados.

Por otra parte, el último reporte del *Observatorio de Trabajo Digno* de la organización Acción Ciudadana frente a la Pobreza (Domínguez, 2023), dice que: «el 11% de la población económicamente activa (7.2 millones de personas) está desempleada». Además: «17.8 millones de personas en México trabaja en condiciones críticas, esto

---

<sup>1</sup> Una primera versión de este trabajo fue presentada en el congreso: *La cultura organizacional ante la coyuntura de la pandemia: rupturas, reconfiguraciones y continuidades*, organizado por la Escuela de Negocios y Economía y la Escuela de Ciencias Sociales de la UDLAP en abril del 2023.

significa que tienen muy bajo ingreso laboral o que ganan hasta dos veces el salario mínimo, pero con jornadas excesivas de más de 48 horas a la semana».

Por su parte, el estudio *El Gran desgaste. Renuncia en México* (OCCMundial, 2022) que salió cuando terminaban los confinamientos pandémicos, dice que «el 55% de los encuestados renunciaría a su trabajo si termina el *home office*. Y, en caso de encontrar una mejor opción, renunciarán a la primera oportunidad». Sin embargo lo anterior contrasta con el dato en el mismo estudio, que habla de que: «el 75% de los encuestados se encontraban satisfechos con sus trabajos». Y resalta como los principales *drivers* de satisfacción a: la trascendencia, la inspiración y la estabilidad. Frente a los *drivers* de insatisfacción como: malos liderzagos, sueldos bajo y falta de reconocimiento.

¿Existe entonces la Gran Renuncia en México? Para Gutiérrez (2022), la respuesta es un rotundo no, pues «el empleo ya recuperó su nivel prepandemia, y la cantidad de trabajadores formales que abandona su empleo mantiene proporciones similares a las observadas antes de la crisis. La Gran Renuncia Mexicana no existe. La nula red de seguridad social no lo permite». Por otra parte, Morales (2022), dice que «los datos no permiten inferir que la gran renuncia llegó a México. Y tal vez el fenómeno se ha observado en algunas posiciones y sectores, pero de manera muy acotada». Esto se traduce en pequeños cambios (en espacios privilegiados) que flexibilizaron horarios y dan algunos días de *home office* que eran impensables antes de la pandemia. Pero también es necesario analizar el fenómeno de la renuncia silenciosa. Un fenómeno donde los empleados se desconectan de su trabajo sin renunciar formalmente y solamente hacen los mínimos esfuerzos para mantener su empleo.

Es necesario escuchar los motivos de la Gran Renuncia para avanzar en la imprescindible transformación de la cultura laboral mexicana donde, lamentablemente, las precariedades están evolucionando hasta el horror. Ejemplo de ello son: «la desaparición y asesinato de ocho jóvenes que trabajaban en un centro de atención telefónica en Guadalajara, presuntamente usado para defraudar y extorsionar a ciudadanos estadounidenses» (Ramírez, 2023). Y la desaparición y probable asesinato de cinco jóvenes del municipio de Lagos de Moreno, en un caso relacionado con prácticas de reclutamiento

forzado del crimen organizado que significan «un crecimiento en las desapariciones a través de falsas ofertas de trabajo que aparecen en redes sociales» (Piña, 2023). Ambos casos dan señales del contexto laboral de la posnormalidad mexicana que es necesario visibilizar y tener en el radar para comprenderlo.

#### Referencias:

- Castro, M. (2022). *¿Dónde está el balance entre la vida y el trabajo?* IMCO Centro de Investigación de la Política Pública. Recuperado el 2 de febrero del 2023: <https://imco.org.mx/donde-esta-el-balance-entre-la-vida-y-el-trabajo/>
- Domínguez, S. (2023). *La tasa real de desempleo es de 11%, superior al 3% reportado oficialmente.* Yo influyo news. Recuperado el 3 de marzo del 2023: <https://www.yoinfluyo.com/mexico/analisis-economico/la-tasa-real-de-desempleo-es-de-11-superior-al-3-reportado-oficialmente/>
- Frente a la Pobreza. (2023). *Millones trabajan en condiciones críticas.* Animal Político. Recuperado el 6 de febrero del 2023: <https://www.animalpolitico.com/analisis/organizaciones/frente-a-la-pobreza/millones-trabajan-en-condiciones-criticas>
- Fong, K. (2022). *The future of work is asynchronous.* Fast Company. Recuperado el 15 de enero del 2023: <https://www.fastcompany.com/90712513/the-future-of-work-is-asynchronous>
- Gutierrez, A., & Gutierrez, A. (2022). *¿Y la gran renuncia mexicana?* IMCO. *¿Y la gran renuncia mexicana?* Recuperado el 3 de febrero del 2023: <https://imco.org.mx/y-la-gran-renuncia-mexicana/>
- Laloux, F. (2017). *Reinventar las organizaciones.* España. Arpa.
- Morales, F. (2022). *La gran renuncia, caso México: ¿Qué dicen los datos oficiales?* *El Economista.* Recuperado el 3 de febrero del 2023: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/La-gran-renuncia-caso-Mexico-Que-dicen-los-datos-oficiales-20220603-0090.html>

- OCC Mundial (2022). El gran desgaste. Renuncia en México. *Un entendimiento cuantitativo*. Recuperado el 15 de febrero del 2023: <https://www.occ.com.mx/blog/el-gran-desgaste-la-gran-renuncia/>
- Ramírez, J.(2023). *¿Qué pasa en Jalisco? Desapariciones múltiples y gobernanza criminal de nueva generación*. Recuperado el 30 de agosto del 2023: <https://redaccion.nexos.com.mx/que-pasa-en-jalisco-desapariciones-multiples-y-gobernanza-criminal-de-nueva-generacion/>
- Piña, G. (2023). *Creced las desapariciones a través de falsas ofertas de trabajo*. Recuperado el 30 de agosto del 2023: <https://www.m-x.com.mx/investigaciones/crecen-desapariciones-a-traves-falsas-ofertas-de-trabajo>
- Rolnik, S. (2018). Esferas de la insurrección. *Apuntes para descolonizar el inconsciente*. Sao Paulo: Tinta Limón Ediciones.
- Scharmer, O y Kaufer, K. (2013). Leading from the emerging future. *From Ego-System To Eco-System Economies*. Better – Koehler Publishers. Broadway.

#### **Sobre el Autor:**

Mtro. David Ordaz Bulos, estudiante del doctorado en Creación y Teorías de la Cultura de la Universidad de las Américas Puebla. Maestro en Sociología política por el Instituto de Investigaciones Sociales Dr. José María Luis Mora. Maestro en Gestión Cultural por la Universidad IBERO Puebla y licenciado en Psicología por la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. También es coordinador de grupos con técnicas psicodramáticas por la Escuela Mexicana de Psicodrama. Y colaborador del Seminario Universitario de las Culturas del Medio Oriente de la UNAM.

**Contacto:** [david.ordazbs@udlap.mx](mailto:david.ordazbs@udlap.mx)