

# AGUANTAR O RENUNCIAR: ESA ES LA CUESTIÓN



Por Guillermo S. Edelberg

**E**l tema de la insatisfacción en el trabajo no es nuevo y la lista de las causas que conducen a esa situación, como ser sueldos bajos, inseguridad en el trabajo y gerencia tóxica, es larga. Las causas que predominan dependen con frecuencia de hechos y épocas particulares. Un artículo publicado en octubre de 2011 en *Universia Knowledge@Wharton* dijo lo siguiente:

**El índice de Bienestar Gallup-Healthways alcanzó en agosto 47,1 puntos en la categoría titulada “satisfacción en el trabajo”. El puntaje fue el más bajo desde que la medición se inició en enero de 2008. Se comprobó que menos de la mitad de los entrevistados contestó afirmativamente estas cuatro preguntas: ¿Está satisfecho con su trabajo? ¿Están sus habilidades en sintonía con las tareas que debe llevar a cabo? ¿Lo trata su supervisor como a un compañero? ¿Crea este un ambiente de confianza y franqueza? [...] También debe tenerse en cuenta los siguientes aspectos: a) la tendencia de los trabajadores a demorar cualquier atención médica para pasar inadvertidos en caso de que se esté contemplando una reducción en el número de empleados; b) los despidos masivos que tienen lugar en distintas empresas; y c) el desequilibrio que se suele presentar entre las obligaciones para con el trabajo y para con la familia. Todo esto conlleva a que el lugar de trabajo se está convirtiendo en un ambiente cada vez menos saludable para aquellos que tienen un empleo o están tratando de conservarlo. (Otros estudios señalaron que entre un 50 y un 80 por ciento de los trabajadores de los Estados Unidos se hallaba insatisfechos con sus trabajos).**

La decisión de renunciar en caso de estar insatisfecho con determinado trabajo o, en otras palabras, si ha llegado el momento de renunciar ha sido tal vez menos visible en la literatura especializada, pero tampoco es un tema desconocido.



Por lo general, se medita mucho antes de renunciar. Se llega a este extremo si, por ejemplo, a) se tiene la seguridad de contar con reservas monetarias que permiten subsistir hasta encontrar otro trabajo, b) se cuenta con la certeza de un nuevo trabajo; y c) el cambio no perjudica la situación familiar. Un artículo en *The Wall Street Journal* (Kwoh, Leslie. *Taking early exits off Wall Street*. Nueva York, 26 de octubre de 2012) es ilustrativo al respecto. Los ejecutivos de nivel medio de grandes empresas financieras entrevistados a los efectos del artículo mencionaron diversos motivos que justificaban su alejamiento de sus respectivas empresas. A veces estos motivos coincidían; otras veces, no. Uno de ellos señaló que había llegado a un punto en el que no aguantaba más: “mucho trabajo nocturno para atender a visitas empresarias y muchos viajes con su esposa cancelados. Si bien cobraba un buen salario, este no cubría las expectativas que tenía antes de la crisis financiera y no le compensaba los sacrificios que se veía obligado a hacer. Luego de la crisis contaba con menos dinero y con menos prestigio y la ecuación había cambiado. No lo esperaba ningún trabajo nuevo y pensaba dedicarse a viajar durante cierto tiempo antes de volver a trabajar”. Otros ejecutivos señalaron que se retiraban a causa de horas de trabajo “brutales”, falta de ejercicio, aumento de peso y vida social inexistente.

Amy Gallo escribió un artículo que ayuda a poner un poco de orden en la decisión acerca de si ha llegado el momento de renunciar (*Is it time to quit your job? Harvard Business Review Blog Network / Best Practices*, 30 de enero de 2013), porque a veces se confunde una insatisfacción pasajera o habitual con una en la que realmente el trabajo y quien lo realiza son incompatibles. ¿Cómo es posible asegurarse de que se está listo para alejarse de una organización? Señaló que se debe empezar por interpretar señales tales como las siguientes: a) se piensa en renunciar; pero nunca se toma la decisión; b) no se aspira a ocupar el puesto del jefe; y c) se busca mejorar el desempeño, pero no se alcanza este resultado.

También, se debe buscar más información con el objeto de evaluar si lo que se percibe coincide con la realidad, tal vez mediante una conversación franca con el jefe o, si esto no es aconsejable, a través del análisis de varias evaluaciones del desempeño recientes. Otros aspectos consisten en analizar los riesgos que conlleva renunciar (un *curriculum* con muchas renunciaciones puede identificar a una persona inestable) y en tener una idea de lo que se desea hacer después de renunciar para, en la medida de lo posible, no volver a estar disconforme con el nuevo trabajo.

Se debe recordar que, por más que a uno le guste o lo piense, no es conveniente dejar un trabajo pegando un portazo que puede empeorar la situación. Lo más recomendable es conversar con el jefe y acordar un proceso de salida.

La milonga<sup>1</sup>, a su manera, también se ocupa tanto de trabajos que brindan poca o ninguna satisfacción como de la decisión de dejarlos. Dice así: *Cinco años he mantenido / mujer y suegros, más diez cuñaos, / sobrinos, abuelos, tíos, / y yo compadre no soy casao... / [...] / ¡Cinco años de yugo fiero, más ya la farra<sup>2</sup> se terminó!... / [...] / Si no me alcanzaba el sueldo / gritaban todos: ¡Salí a mangar!<sup>3</sup> / Y yo, por no disgustarlos, / jamás tenía ni pa' fumar... / Al fin desperté del sueño / y ayer les dije: ¡No aguanto más! / ¡Arréglense como puedan, / yo largo el yugo por no crear!<sup>4</sup> /*  
¿Usted, lector, qué opina?


<sup>1</sup> Por fin largués, 1934. Música: P. Biafore. Letra: J. Fernández Blanco.

<sup>2</sup> Farra: Diversión y entretenimiento con algazara (Diccionario lunfardo).

<sup>3</sup> Mangar: pedir, limosnear, mendigar, pordiosear (Diccionario mencionado).

<sup>4</sup> Crepar: morir (Diccionario mencionado).

**Guillermo S. Edelberg**, DBA es Profesor Emérito del INCAE Business School. Es Ingeniero Industrial de la Universidad de Buenos Aires y *Master of Business Administration* de la Universidad de California (Berkeley). Se graduó como *Doctor of Business Administration* en la Universidad de Harvard.





La escuela de negocios #1 en América

PROGRAMACIÓN EDUCACIÓN EJECUTIVA 2013

**PPP**  
PROGRAMA PARA PROPIETARIOS Y PRESIDENTES

**PROGRAMA PARA PROPIETARIOS Y PRESIDENTES**

Módulo I: Evaluación y Diagnóstico  
Del 11 al 15 de noviembre, 2013  
Miami, FLA, Estados Unidos

Módulo II: Ejecución y Manejo del Cambio  
Del 20 al 22 de abril, 2014  
Miami, FLA, Estados Unidos

**GL**  
GERENCIA CON LIDERAZGO

**GERENCIA CON LIDERAZGO**

Del 25 al 30 de noviembre, 2013  
Campus Walter Kissling Gam, Alajuela, Costa Rica

**WOB**  
Women on Boards: Mujeres en Juntas Directivas

**WOMEN ON BOARDS: Mujeres en Juntas Directivas**

Del 4 al 6 de diciembre, 2013  
Miami, FLA, Estados Unidos

**PAG**  
PROGRAMA DE ALTA GERENCIA

**PROGRAMA DE ALTA GERENCIA**

Del 20 de enero al 14 de febrero, 2014  
Campus Walter Kissling Gam, Alajuela, Costa Rica

**PADMIF**  
PROGRAMA DE ALTA DIRECCIÓN DE INSTITUCIONES MICROFINANCIERAS

**PROGRAMA DE ALTA DIRECCIÓN DE INSTITUCIONES MICROFINANCIERAS**

Módulo I:  
Del 18 al 25 de febrero, 2014  
Nicaragua

Módulo II:  
Del 19 al 26 de marzo, 2014  
Nicaragua

**PC**  
PRESIDENTS CLUB


**PRESIDENTS CLUB**

Del 10 al 11 de marzo, 2014  
Nicaragua

Nota: INCAE se reserva el derecho de hacer cambios sin previo aviso.

**Información e inscripciones:**

809.542.0126  
[informacion@intras.com.do](mailto:informacion@intras.com.do)  
[www.intras.com.do](http://www.intras.com.do)





**Intras**  
Integral Training Solutions

Sigamos en:

