

¿Nuestros cerebros están programados para renunciar en silencio?

David Rock y Jay Dixit

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

Tiempo de lectura:
2.5 minutos

ESTRATEGIA
Y DECISIONES

El mundo se siente cada vez más como si estuviera fuera de control, con una avalancha diaria de noticias sombrías y ansiedad económica. No es de extrañar que el 31% de los estadounidenses experimente depresión y ansiedad (tres veces más que antes del COVID-19) y casi el 50% de la fuerza laboral diga que no irá más allá de lo exigido en sus trabajos.

Y mientras algunos dicen que “renunciar en silencio” (quiet quitting) se trata de establecer límites saludables entre el trabajo y el tiempo personal, acciones como alejarse de su equipo, limitar la comunicación solo a lo estrictamente necesario y permanecer en silencio en lugar de contribuir en las reuniones son “indicadores clásicos de disminución de la motivación y bajo compromiso”.

Aunque el término puede ser nuevo, lo que está sucediendo aquí es solo la expresión más reciente de un aspecto fundamental de la naturaleza humana: Frente a factores estresantes persistentes e ineludibles, las personas a menudo responden simplemente rindiéndose. Cuando nada está bajo su control, ¿por qué siquiera intentarlo?

Los científicos llaman a esto “indefensión aprendida”. Después de haber soportado una situación aversiva en la que nada de lo que hace importa, tiende a permanecer pasivo y abatido, incluso en situaciones nuevas en las que tiene el control.

La pasividad predeterminada ofrece una explicación para el fenómeno de la renuncia silenciosa. Las personas han estado estresadas durante años, pero no tienen la libertad de levantarse y renunciar. Sintiéndose impotentes para escapar de una situación estresante, responden de una manera que ahora sabemos que es normal y predecible: volviéndose pasivas. No aportan ideas en las reuniones. No toman la iniciativa de cambiar de equipo o buscar proactivamente un trabajo más significativo.

Entonces, ¿cómo pueden las organizaciones revertir la pasividad para reducir las renuncias silenciosas? Brindándoles a los empleados una experiencia directa de autonomía, es decir, la sensación de tener control sobre sus vidas y decisiones. Los gerentes pueden hacer esto de dos maneras.

Este artículo es útil para:

- Conocer a qué se refiere la “indefensión aprendida”.
- Revertir la pasividad predeterminada.
- Reducir las renuncias silenciosas.

Lo que está sucediendo aquí es solo la expresión más reciente de un aspecto fundamental de la naturaleza humana: Frente a factores estresantes persistentes e ineludibles, las personas a menudo responden simplemente rindiéndose.

Primero, puede buscar oportunidades para dar más autonomía a los empleados. Cuando sea posible, permítales elegir sus propios horarios y fechas límite y si trabajar desde casa o desde la oficina. Permítales tomar sus propias decisiones sobre con quién colaborar, cómo distribuir su tiempo y cómo abordar la realización de su trabajo.

Además de dar a los empleados autonomía adicional, anímelos a ejercer la autonomía que ya tienen tomando sus propias decisiones siempre que sea posible para desarrollar lo que los psicólogos llaman un “lugar de control interno”. El cerebro anhela opciones, y los estudios muestran que incluso la expectativa de llegar a hacer una elección activa el cuerpo estriado ventral, una región del cerebro asociada con la anticipación y la excitación. Anime a los empleados a cambiar las cosas, aceptar un trabajo que les interese y centrarse en el aprendizaje.

Cualquiera que sea el rol de un empleado, hágale saber que agradece sus ideas para hacer que su trabajo sea más significativo de maneras que satisfagan las necesidades del equipo y la organización. De esa manera, cuando las cosas se vuelvan estresantes y los empleados se sientan deprimidos y sin esperanza, tomarán medidas para mejorar su situación en lugar de sufrir en silencio.

Recuerde que la renuncia silenciosa ocurre cuando los empleados se sienten atrapados. Cuanta más libertad pueda darles, menos sentirán la necesidad de responder de manera improductiva.

Recuerde que la renuncia silenciosa ocurre cuando los empleados se sienten atrapados. Cuanta más libertad pueda darles, menos sentirán la necesidad de responder de manera improductiva.

Sobre los autores:

David Rock es cofundador del Neuroleadership Institute.

Jay Dixit es escritor científico sénior en el NeuroLeadership Institute y da conferencias en la Yale University.



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

...Porque hoy depende de usted.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com