



# EL GRAN DESGASTE RENUNCIA EN MÉXICO

---

Entendimiento Cuantitativo





## OBJETIVOS

### General

Medir el fenómeno del “Gran desgaste/Gran renuncia” de la población profesional en México a raíz del COVID y desde el enfoque del empleador y el empleado.

# FASES DE LA INVESTIGACIÓN

1



## EMPLEADOS (1303)

Entrevista en línea entre empleados y buscadores de empleo en rango de \$5-\$20 mil mensuales. Alcance nacional.

2



## EMPLEADORES (150)

Entrevistas online entre encargados de reclutamiento de empresas grandes, medianas, pequeñas y micro.

# ÍNDICE

**01** Empleados

**02** Empleadores

# 1

Empleados



# ¿CUÁL ES LA SATISFACCIÓN?

**75%**

Top 2 Box  
(Muy satisfecho + Satisfecho)

**4%**

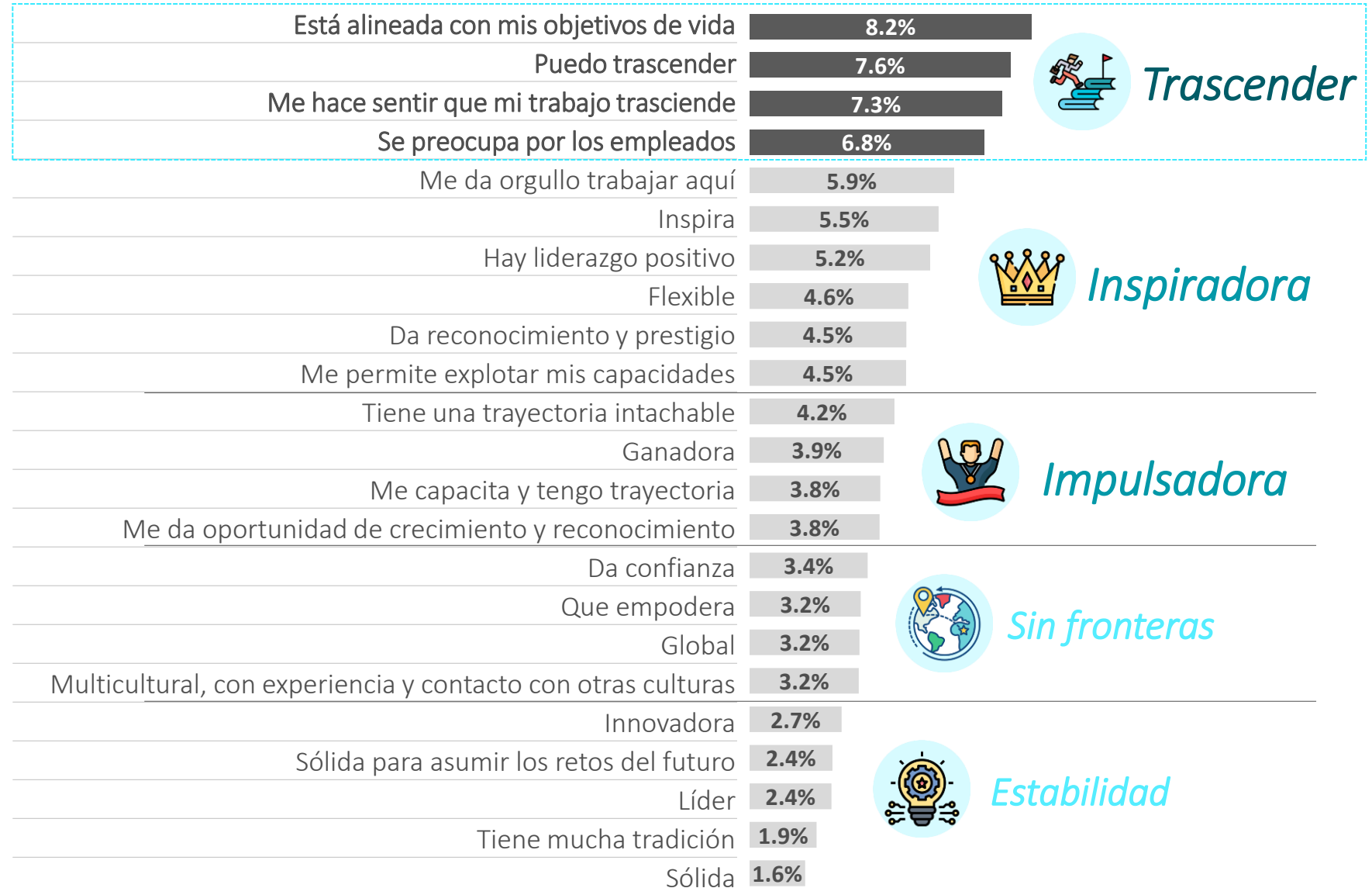
Bottom 2 Box  
(Muy Insatisfecho +  
Insatisfecho)

## Trabajo Actual

*La mayor parte de los empleados se encuentra satisfecho (75%) con su empleo actual.*

## DRIVERS DE SATISFACCIÓN

Lo más importante para el empleado en cuanto a su influencia en satisfacción es la trascendencia. Lo más básico es la estabilidad de la empresa.



Base: 534

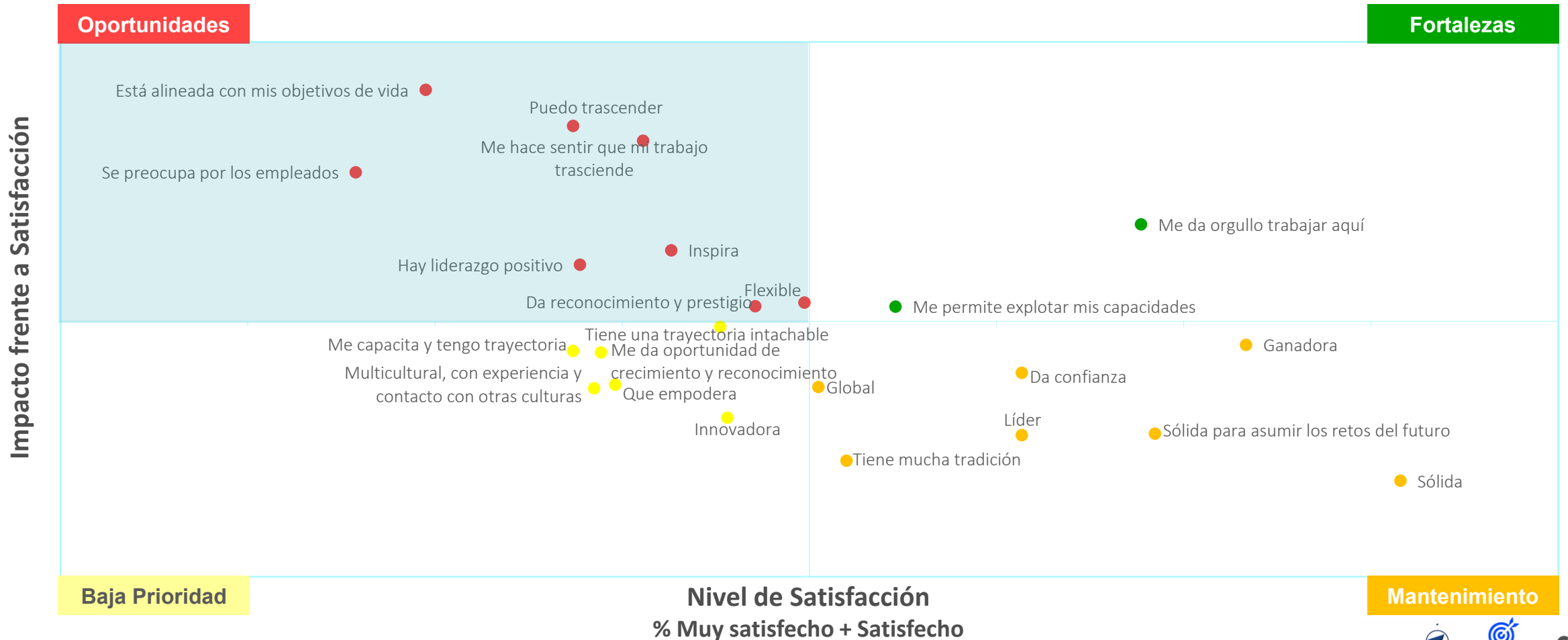
P.3 ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con cada una de las siguientes frases? /S.1 Pensando en la empresa donde laboras actualmente, en general, ¿qué tan satisfecho o insatisfecho te sientes laborando ahí? Dirías que...(RU)

# SATISFACCIÓN VS. DRIVERS

Son estas áreas más intangibles donde existe la mayor oportunidad de mejorar la satisfacción: trascendencia, alineación con objetivos de vida, inspiración, liderazgo positivo. Estos son de baja satisfacción, pero de alto impacto en la satisfacción general.

## SATISFACCIÓN vs. IMPORTANCIA

Base: 534

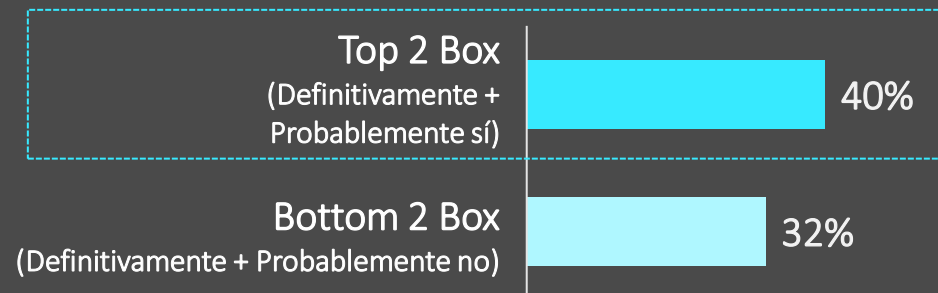




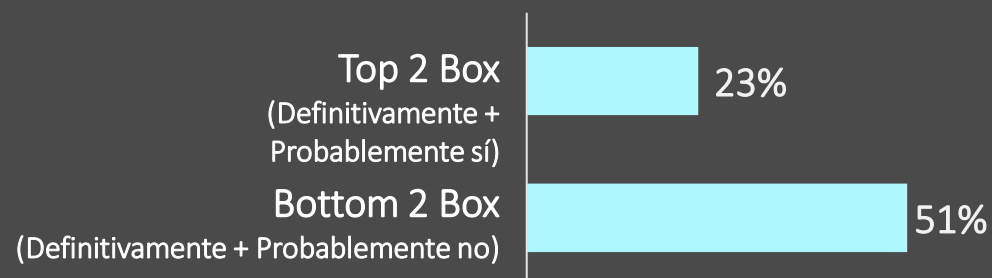
# ¿QUÉ TAN DISPUESTOS ESTÁN A RENUNCIAR?

*El tema de la gran renuncia es de consideración, con 40% afirmando que renunciaría en los próximos 6 meses.*

## ▶ Próximos 6 meses



## ▶ Próximos 12 meses



# RELACIÓN ← RENUNCIA →

Satisfacción ↑  
↓

	Definitivamente + Probablemente No	Tal vez	Definitivamente + Probablemente Sí
Satisfecho + Muy satisfecho	<b>41%</b>	<b>27%</b>	<b>32%</b>
Neutral	<b>7%</b>	<b>30%</b>	<b>63%</b>
Muy insatisfecho + Insatisfecho	<b>14%</b>	<b>14%</b>	<b>71%</b>

Base: 197

*La insatisfacción deriva en renuncia, pero la satisfacción no es garantía de retención. Los neutrales tienen más posibilidades de irse que de quedarse.*

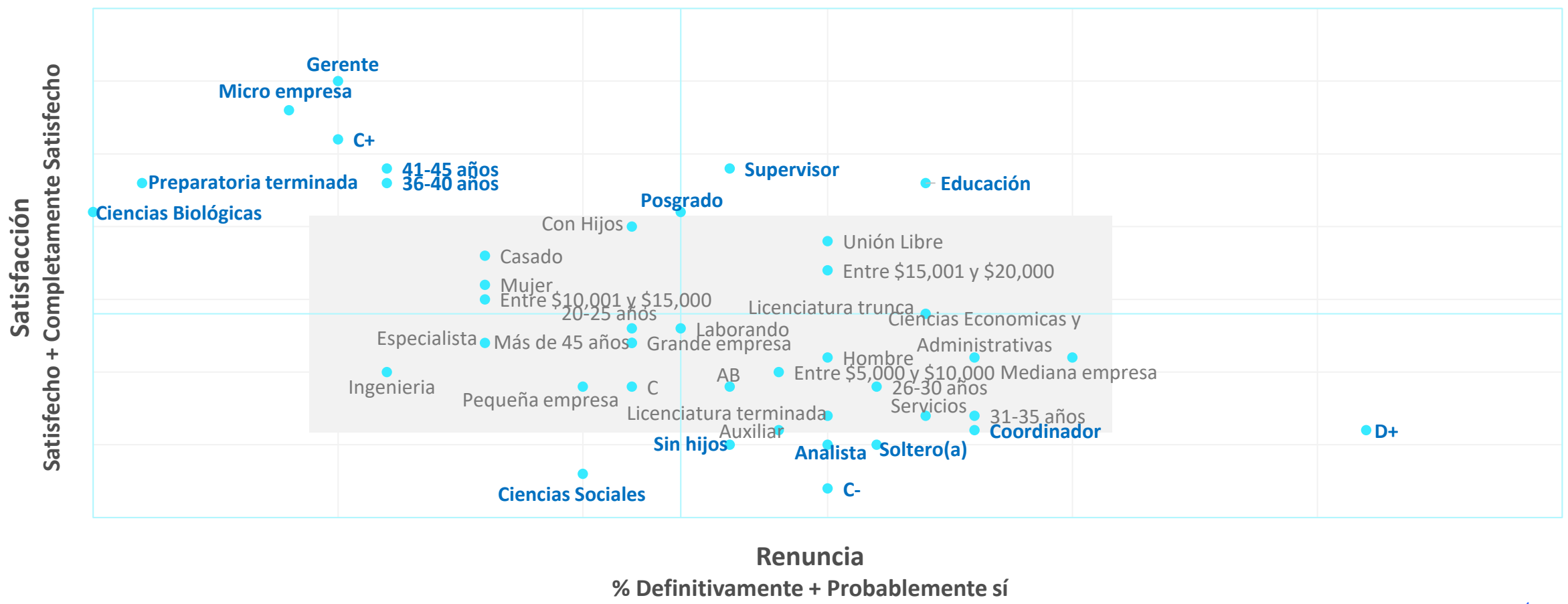


# CONTRASTE

Los NSE más bajos tienen menores porcentajes de satisfacción y más de renuncia. Los gerentes y personas que se encuentran en micro empresas son los que mayor satisfacción tienen, pero son las personas en las ciencias Biológicas las que menos porcentaje a Renuncia .

## SATISFACCIÓN vs. RENUNCIA

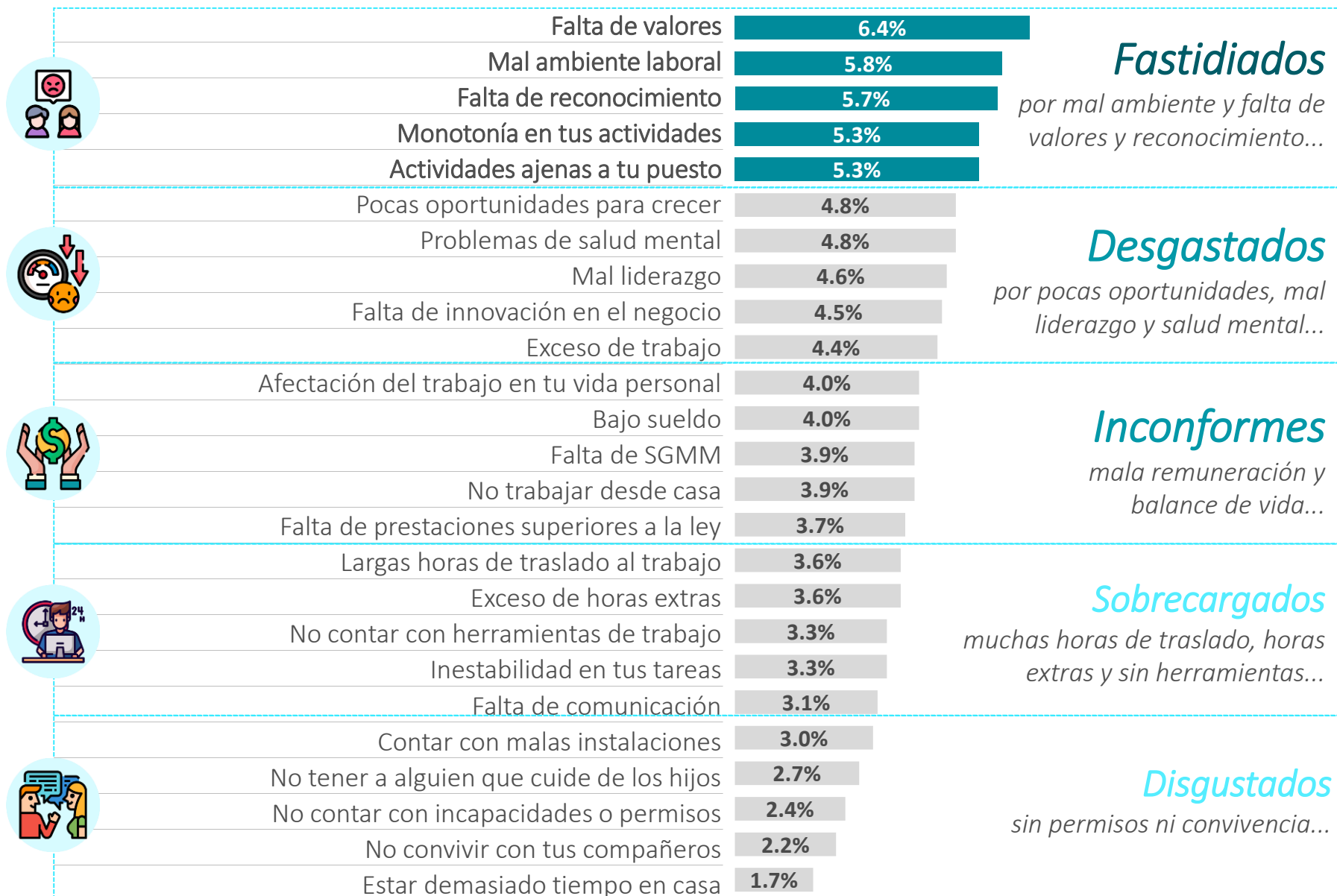
Base: 534



S.2 ¿Qué tan probable es que cambies de empleo (renuncies) en los próximos 6 meses? (RU) / S.1 Pensando en la empresa donde laboras actualmente, en general, ¿qué tan satisfecho o insatisfecho te sientes laborando ahí? Dirías que...(RU)

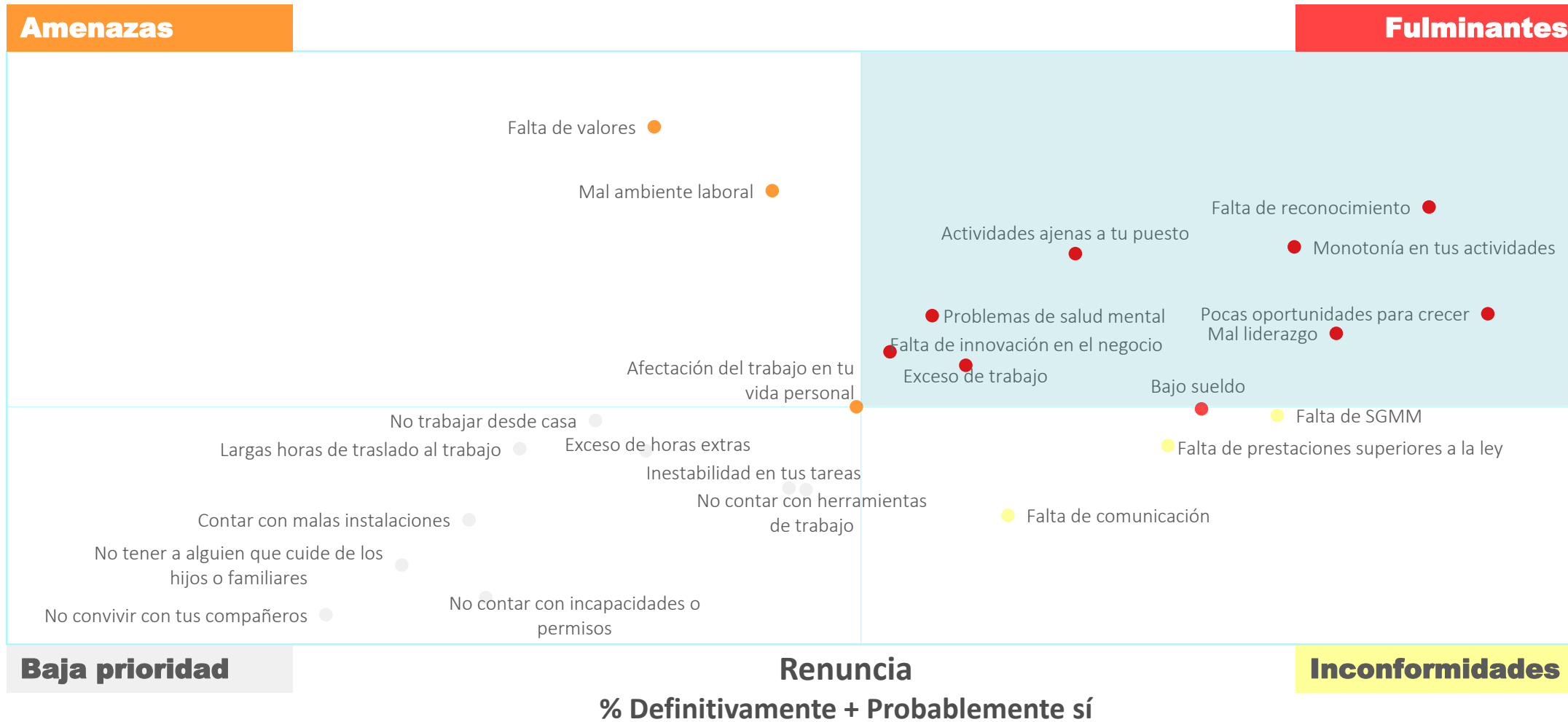
## DRIVERS DE RENUNCIA

La falta de valores de la empresa y el ambiente, así como falta de conocimiento y monotonía, que son los drivers principales de renuncia, incluso por encima de la remuneración. La falta de convivencia e instalaciones impactan la probabilidad de renuncia, pero mucho menos que las anteriores.



Base: 534

Impacto frente a Probabilidad Renunciar

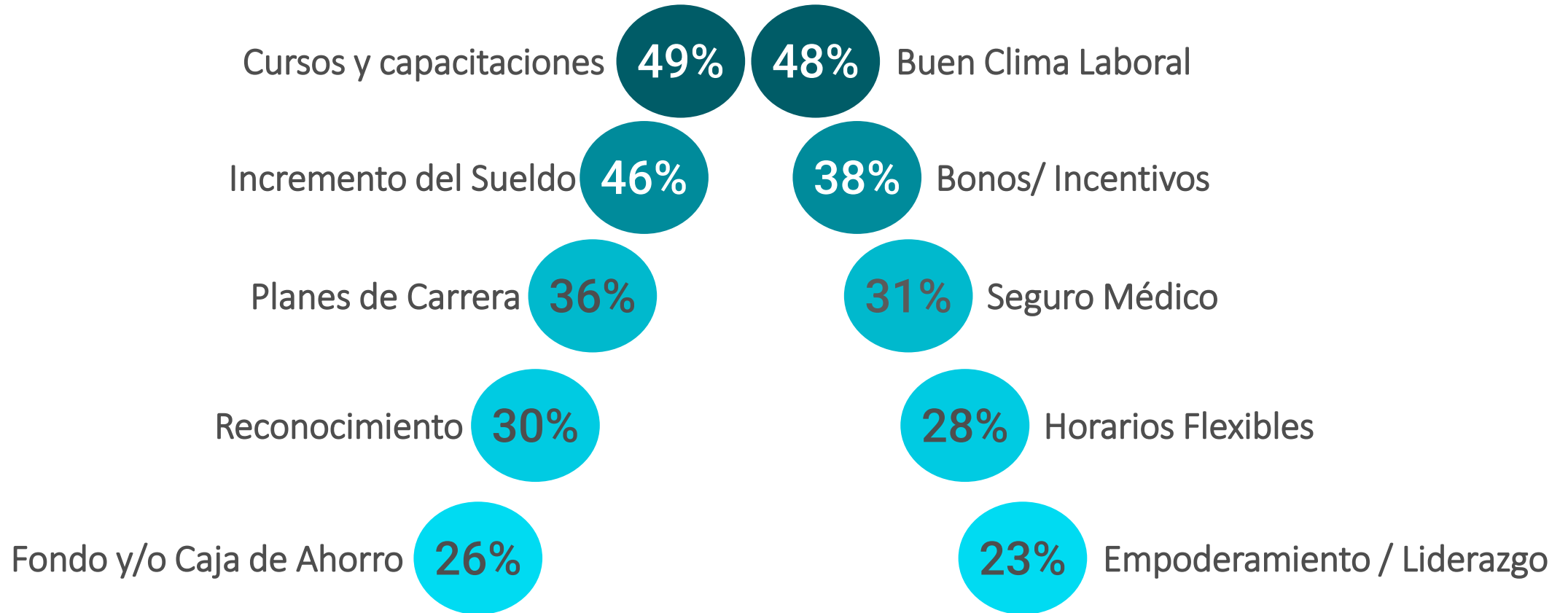


# CARENCIAS vs. RENUNCIA

La falta de reconocimiento, monotonía en actividades, pocas oportunidades de crecer, mal liderazgo y desempeñar actividad ajena al puesto, así como exceso de trabajo son los detonantes más importantes a la renuncia, por su correlación con ésta y por su frecuencia. Hay otros menos comunes, pero igualmente dañinos, como la falta de valores y el mal ambiente.

# ¿QUÉ LOS RETENDRÍA?

Capacitación, buen clima laboral y el sueldo son los principales factores de retención.



# SEGMENTOS

El análisis cluster agrupó a los empleados en 5 segmentos como resultado de una batería de psicográficos similares.

## 40% Social

Una buena empresa es en la que tienes un jefe a quien admirar, haces amistades de por vida en instalaciones abiertas y divertidas. Me gustaría una empresa donde pueda trabajar en otros lugares y con otras culturas. Carismático, moderno, innovador.

## 23% Escalador

Tengo una visión clara de lo que quiero lograr; quiero ser un modelo a seguir y que esto se refleje en mi puesto. Para lograrlo, necesito de nuevos retos, un trabajo donde aprenda y seguir preparándome. Analítico, creativo, flexible.

## 22% Aprendiz

Mi visión es crecer de manera acelerada y emprender; es por esto que no me quedaría en una empresa más de 5 años. Mi conocimiento es técnico y detallado, buscando siempre la perfección. Becarios, jóvenes. Tímido y reservado.



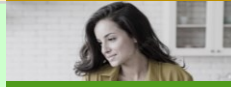

## 12% Especializado

Yo prefiero trabajar de manera independiente, pues soy muy práctico. No tengo visión de dónde llevar mi carrera, pero valoro la estabilidad en mi trabajo. Otros me consideran experto y conservador.

## 3% Servicial

Busco una empresa que me dé seguridad; el ramo no es tan importante mientras me guste el trabajo, aprenda y me desarrolle, a un paso bien fundamentado. Soy amigable, humilde y servicial; confiable y honesto.

# RELACIÓN: SATISFACCIÓN - RENUNCIA

	Nivel de satisfacción		Nivel de Renuncia		
Drivers frente a satisfacción en su empresa	Me satisface que mi empresa esté <b>alineada con mis objetivos</b> de vida y me dé orgullo de trabajar ahí, así como hacerme sentir que mi <b>trabajo trasciende</b> .	35%	 Escalador	69%	Renunciaría por <b>pocas oportunidades de crecimiento</b> , actividades ajenas al puesto y falta de innovación en el negocio. Me retendrían cursos y capacitaciones y un buen clima laboral
	Mi satisfacción se relaciona con que me dé <b>orgullo de trabajar</b> ahí y sea flexible, así como permitirme explotar mis capacidades.	38%	 Servicial	66%	Renunciaría por <b>falta de valores, falta de reconocimiento y monotonía en sus actividades</b> . Me retendría un buen liderazgo, cursos y buen clima laboral.
	Me satisface una empresa que pueda <b>yo trascender</b> , sea líder y me inspire.	54%	 Especializado	62%	Renunciaría por <b>falta de comunicación, actividades ajenas al puesto y exceso de horas</b> . Me retendría un buen clima laboral y cursos y capacitaciones; también me interesan más vacaciones.
	Me gustaría una empresa que se <b>preocupe</b> por sus empleados, y que <b>tenga trayectoria intachable</b> .	46%	 Social	61%	Yo renunciaría de una empresa por <b>falta de valores, mal liderazgo y un mal ambiente laboral</b> . Me retendría un mejor sueldo, cursos y buen clima laboral.
	Mi satisfacción depende de que haya un <b>liderazgo positivo</b> , me capacite y tenga trayectoria.	53%	 Aprendiz	47%	Renunciaría por <b>exceso de horas de trabajo, monotonía en las actividades y no contar con permisos</b> . Me retendría un incremento de sueldo y cursos y capacitaciones. Me gustaría que tuviera comedor.

Drivers frente a Posibilidad de Renuncia



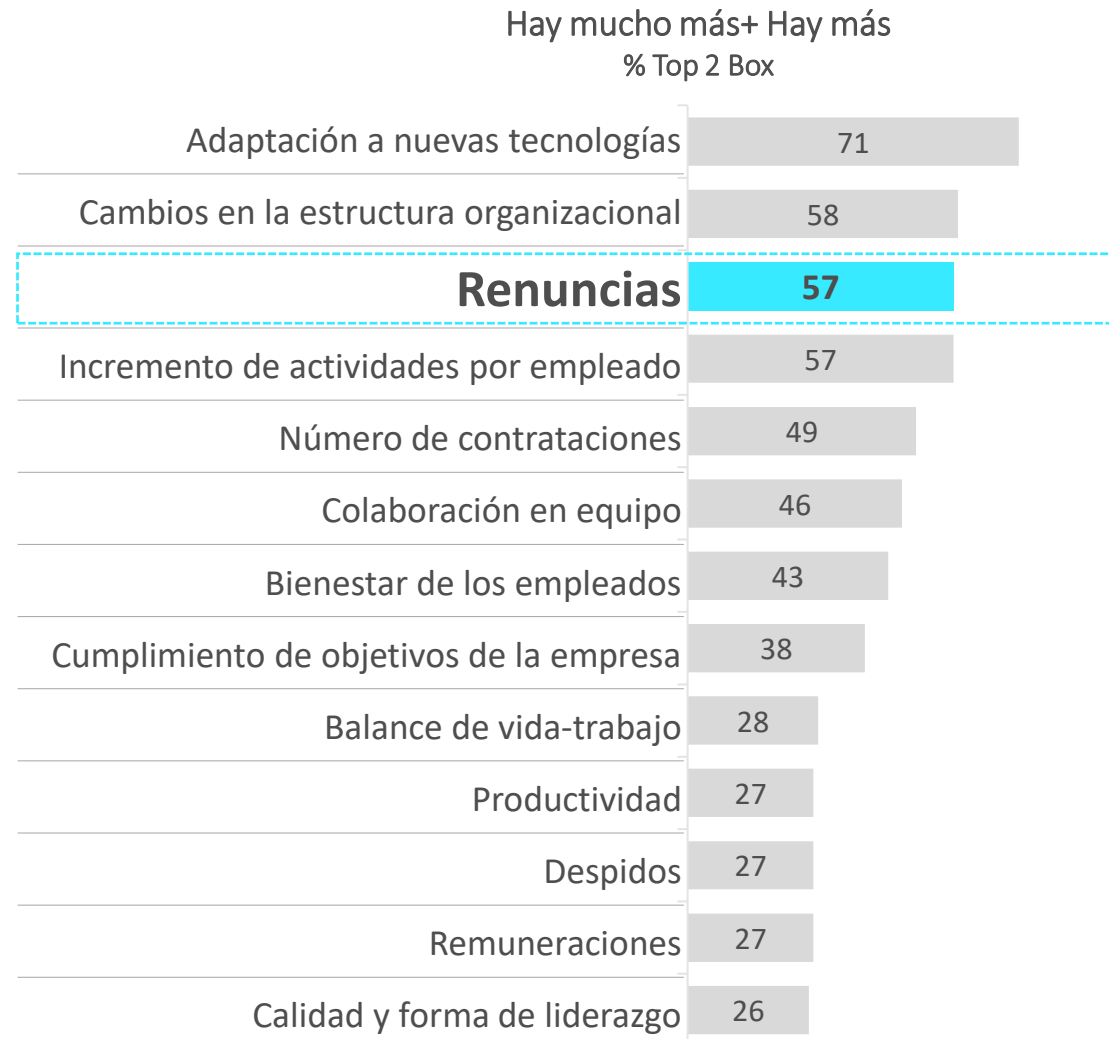
2

Empleadores



# CAMBIOS A RAÍZ DE LA PANDEMIA

*Entre los cambios que han sufrido las empresas a raíz de la pandemia, las renuncias figuran entre las más prevalentes.*



Base: 150

# CAMBIOS A RAÍZ DE LA PANDEMIA

## # RENUNCIAS al año

*Se considera que las renunciaciones han incrementado un 15% en promedio.*

# 15%

Más que antes de la  
pandemia

Promedio	# Renuncias al año	# Contrataciones al año
<i>Antes de pandemia</i>	61	72
<i>Después de pandemia</i>	70	80

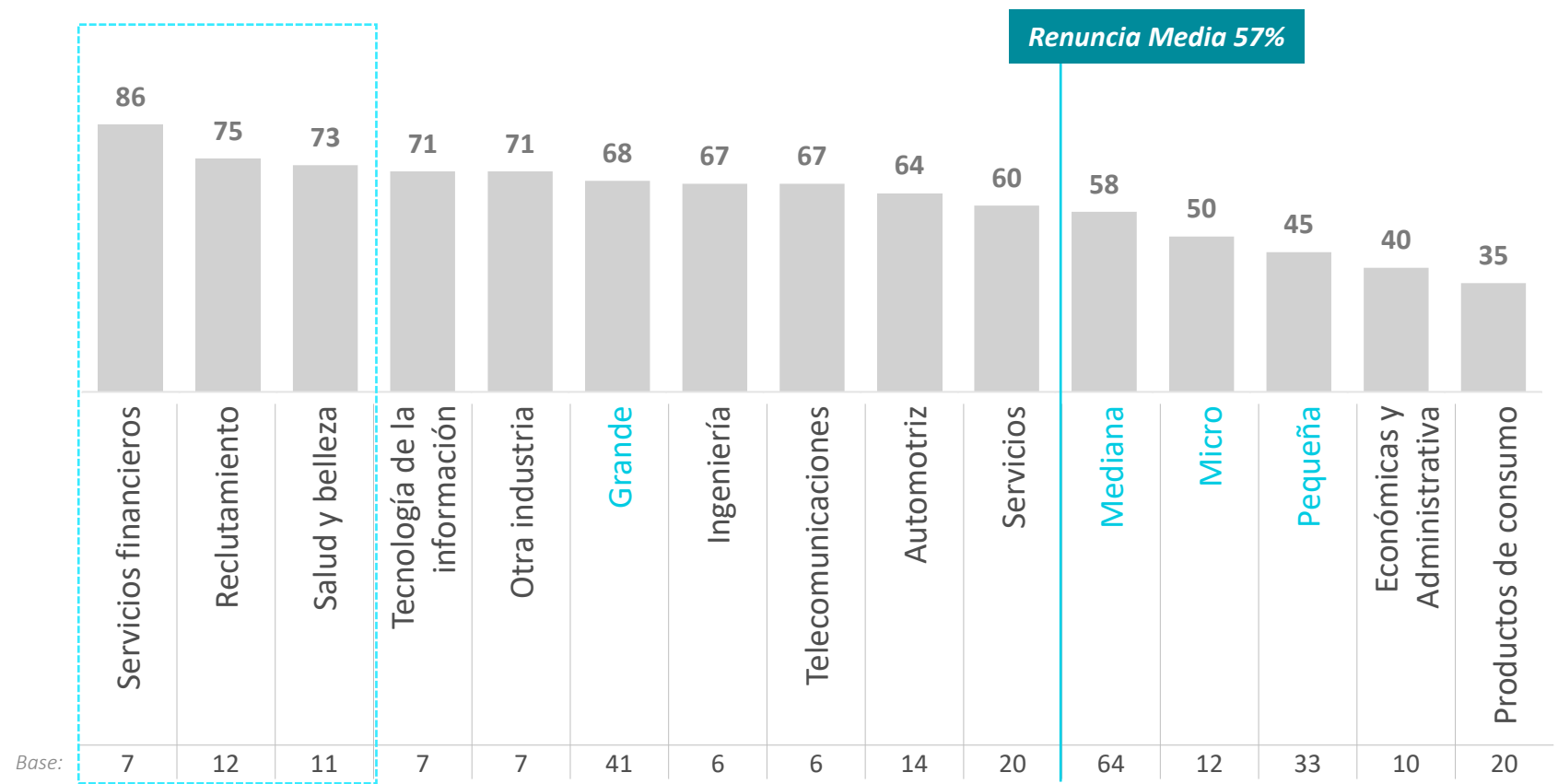
## # CONTRATACIONES al año

# 11%

Más que antes de la  
pandemia

*Servicios financieros, empresas de reclutamiento y de Salud y Belleza son al parecer, las más afectadas por la renuncia. Las empresas grandes son más afectadas, seguidas de las medianas.*

# RENUNCIA POR PERFIL DE EMPRESA (%)



## RAZONES DE RENUNCIA

*El mal liderazgo y la falta de reconocimiento lideran el top de razones de renuncia según los reclutadores, siendo más afectadas las empresas grandes por las razones de mayor importancia.*

*Bajo sueldo y pocas oportunidades para crecer siguen en el listado de razones de renuncia.*

Completamente + De acuerdo  
% Top 2 Box

Mal liderazgo	67
Falta de reconocimiento	65
Bajo sueldo	61
Pocas oportunidades para crecer	59
Falta de comunicación	58
Exceso de trabajo	53
Afectación en su vida personal	52
Ambiente laboral	51
Problemas de salud mental	49
Largas horas de traslado al trabajo	47
Falta de prestaciones superiores	45
Exceso de horas extras	44
Realizar otras actividades	43
Monotonía en las actividades	43
Inestabilidad en sus tareas	43
No tener a alguien que cuide de los hijos	43
Falta de innovación	42
Problemas de salud	40
Carencia de herramientas de trabajo	40
Falta de SGMM	37
Cuidar a un familiar enfermo	35
No poder trabajar desde casa	34
Falta de valores de la empresa	27
No convivir con sus compañeros	25
Malas instalaciones	25
Trabajar desde casa	8

# ¿HAY ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN?

La presencia de estrategias de retención divide a los contratadores, la mitad tienen y la mitad no; entre los que tienen, la mayoría las adaptó a raíz de la pandemia, pero menos de la mitad considera que están dando buenos resultados.

## 51% SÍ TIENE

## NO TIENE 49%

### 73%

Sí tuvieron cambios a raíz de la pandemia

Base: 77\*

### Resultados de las estrategias...

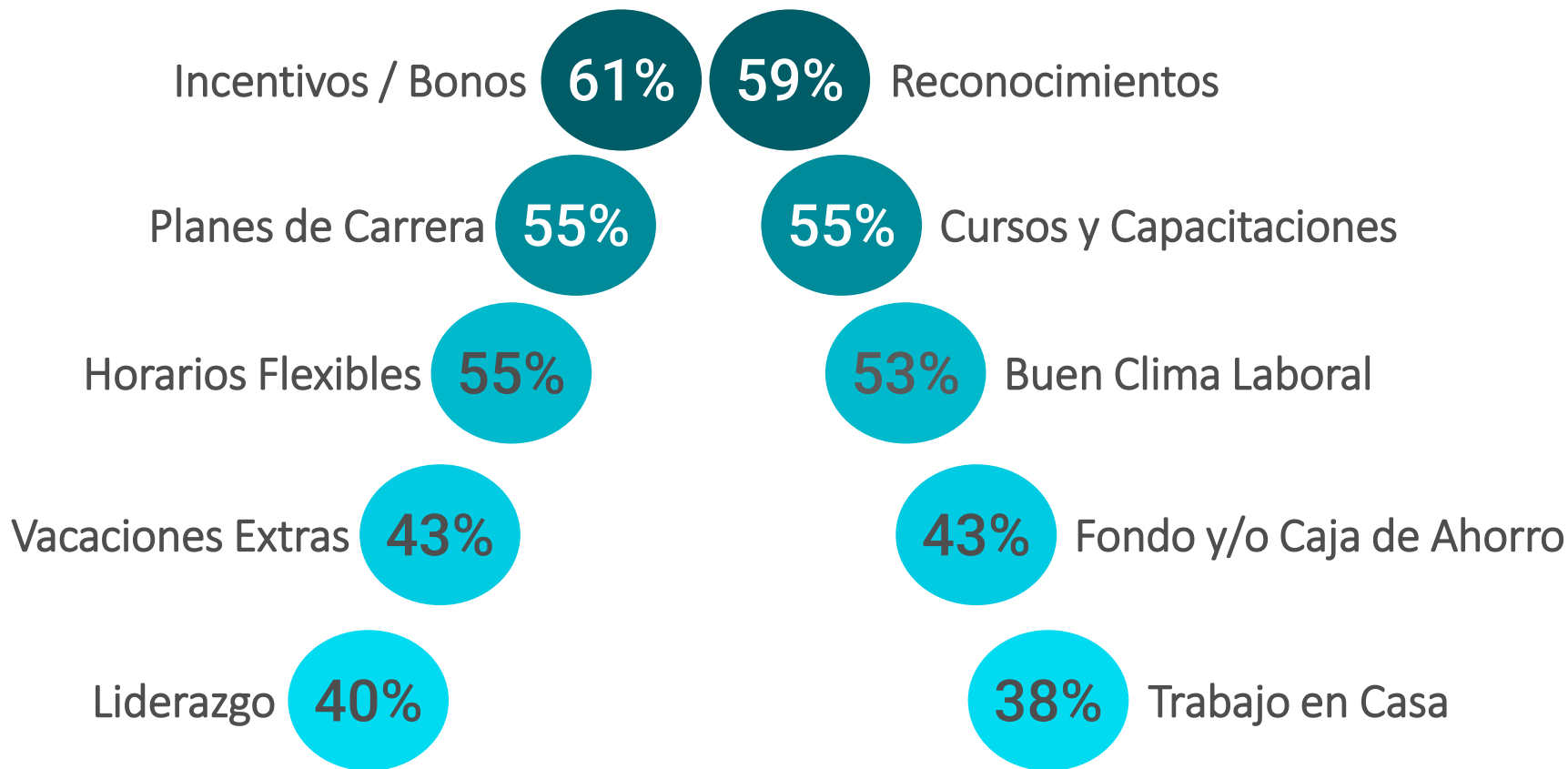


Base: 77\*



# ESTRATEGIAS IDEALES DE RETENCIÓN

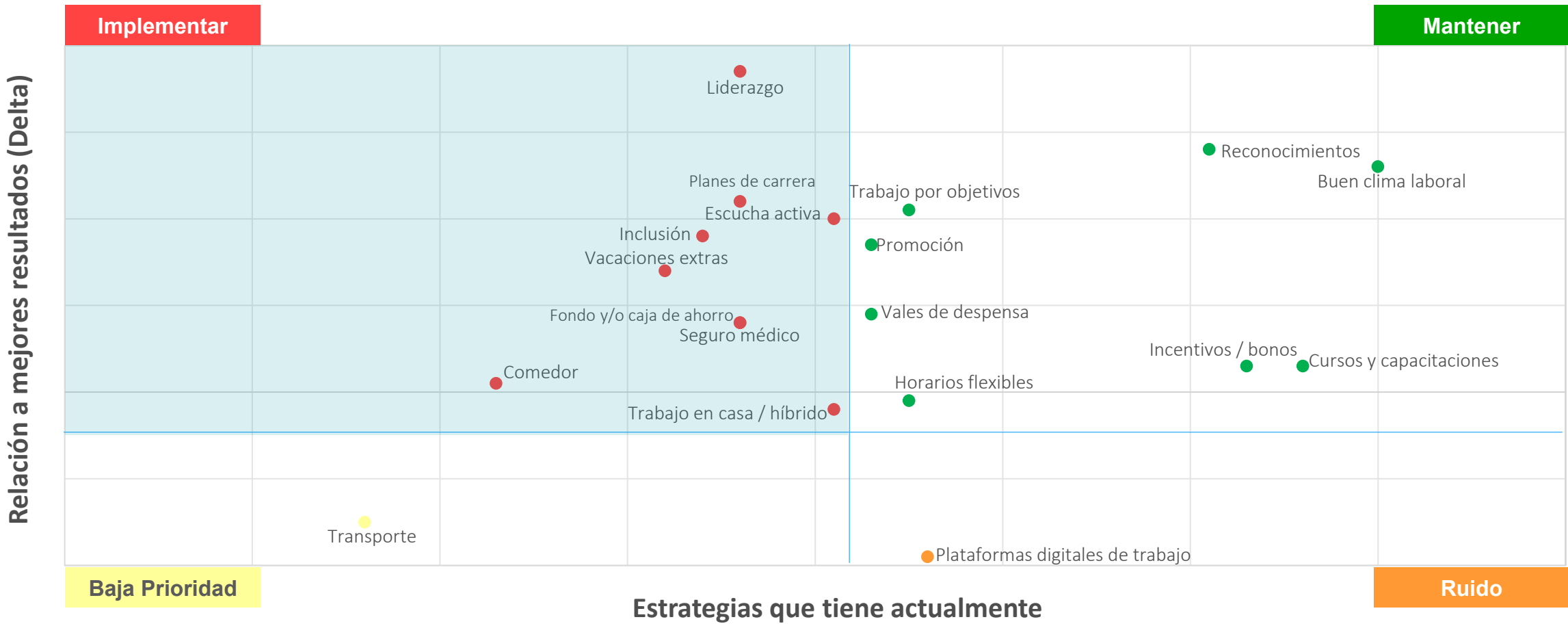
Los empleadores ven como estrategias ideales los incentivos, reconocimientos, planes de carrera, horarios flexibles, cursos y buen clima laboral.



Detectamos como *estrategias de oportunidad* aquellas relacionadas a buenos resultados, pero que son poco comunes, como el liderazgo, planes de carrera, escucha activa, inclusión y vacaciones extra. Hay otros que funcionan, pero ya tienen alto nivel de implementación como los reconocimientos, buen clima laboral y trabajo por objetivos las cuales se deben mantener.

# INCIDENCIAS DE ESTRATEGIAS E IMPACTO

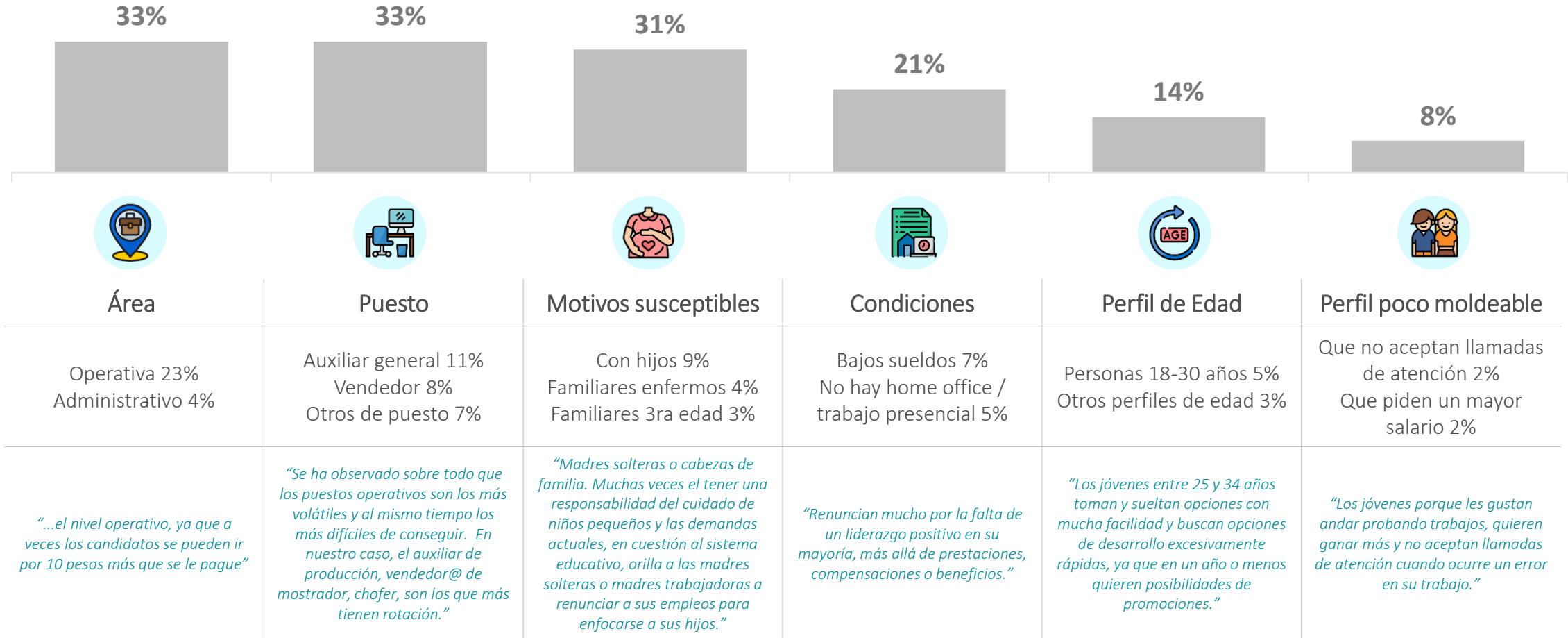
Base: 150

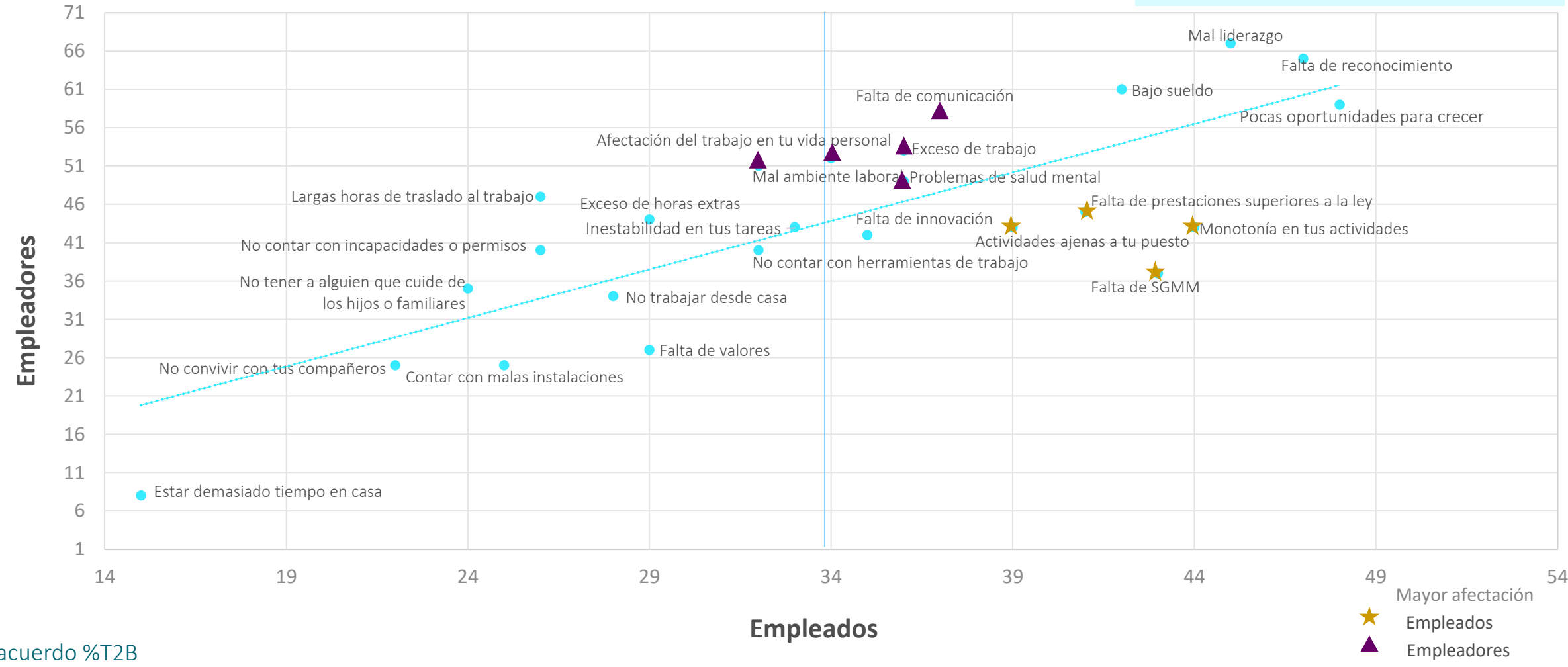




# EMPLEADOS MÁS SUSCEPTIBLES A RENUNCIAR (%)

La susceptibilidad a renunciar se asocia con varios perfiles, como el pertenecer a un área Operativa, puestos de auxiliares o vendedores, con dependientes demandantes, bajos sueldos, jóvenes, etc. .





Nivel de acuerdo %T2B

# MOTIVADORES DE RENUNCIA

## Contraste empleados y empleadores

En general, empleados y empleadores concuerdan en los motivos de renuncia. La falta de comunicación, exceso de trabajo, afectación en vida personal y mal ambiente laboral son razones de mayor percepción para los empleadores; falta de prestaciones, monotonía de actividades, actividades ajenas al puesto y falta de SGMM son razones de mayor importancia para los empleados.

