



Adaptabilidad laboral post-pandemia en México

Junio 2022

Metodología



Metodología:
CAWI – Encuesta auto administrada



Fecha de levantamiento:
Abril 2022



Alcance:
Nacional



Muestra:
Buscadores de empleo: 9,446
Empresas: 588

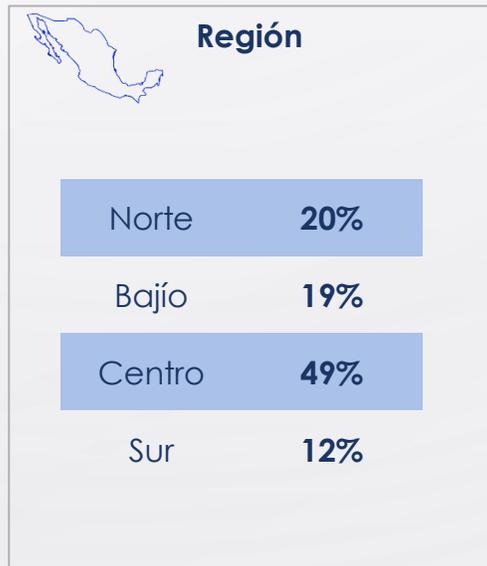
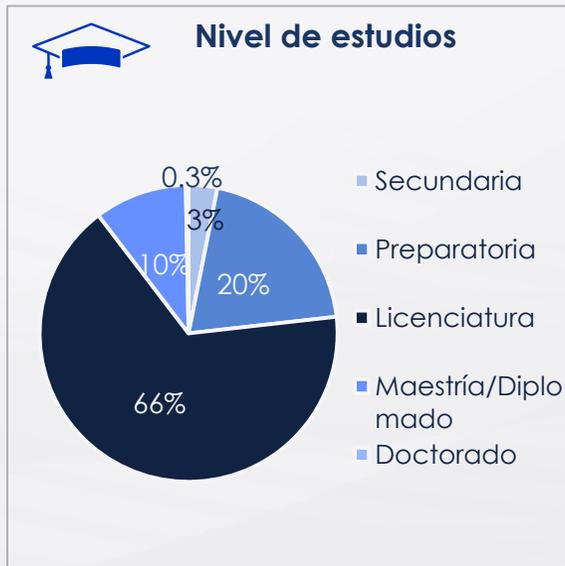
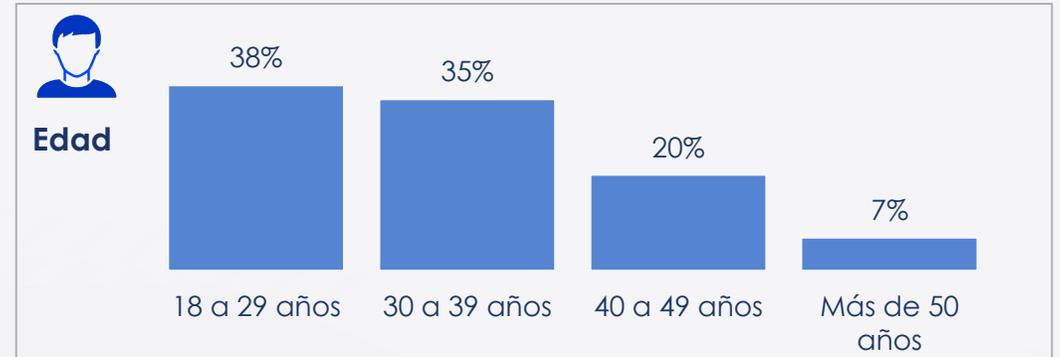
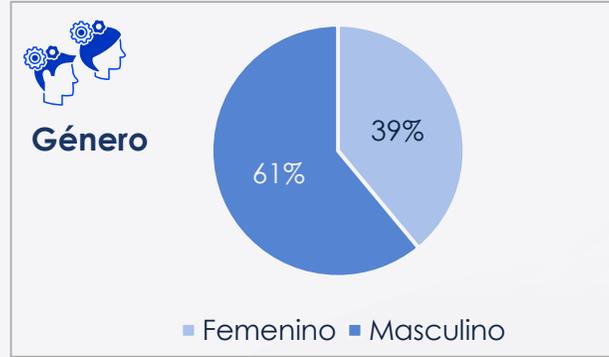
Objetivos

- ❑ Identificar desde la perspectiva de los buscadores de empleo y las empresas, cómo se encuentra el estado de ánimo de los encuestados que actualmente tienen empleo o que tuvieron empleo en los últimos 2 años
- ❑ Identificar cómo ha sido la relación de los equipos de trabajo en las empresas
- ❑ Identificar el tiempo que los empleados permanecen en promedio en las empresas
- ❑ Identificar las principales causas de renuncia y los motivadores para que los colaboradores se sientan entusiasmados en las empresas

La mayoría de los candidatos se ubican entre los 18 y 39 años, con estudios de licenciatura, en la región Centro y del sector Manufactura



Encuestados
9,446



NORTE: Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Coahuila, Durango, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas
BAJÍO: Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Querétaro, SLP, Zacatecas
CENTRO: CDMX, Edo Méx, Hidalgo, Morelos, Puebla, Tlaxcala
SUR: Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz, Yucatán

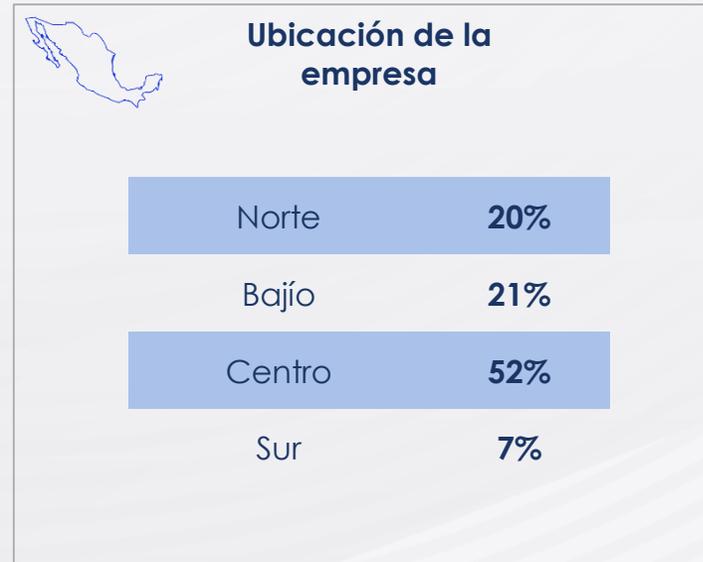
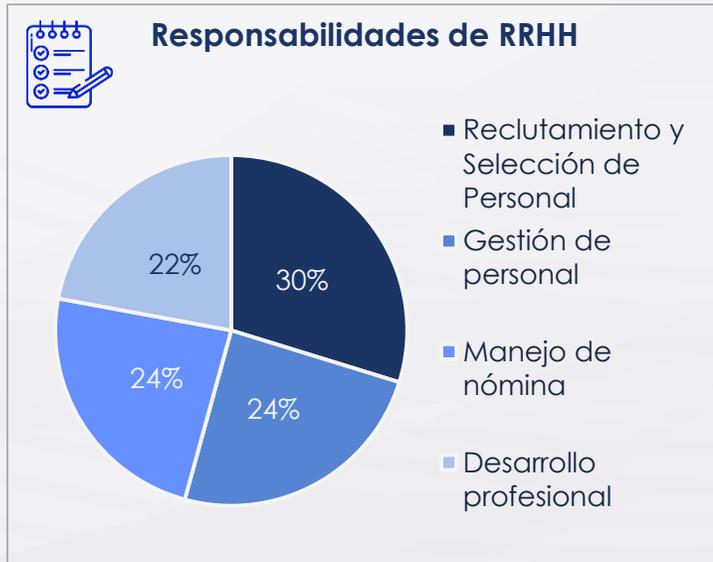
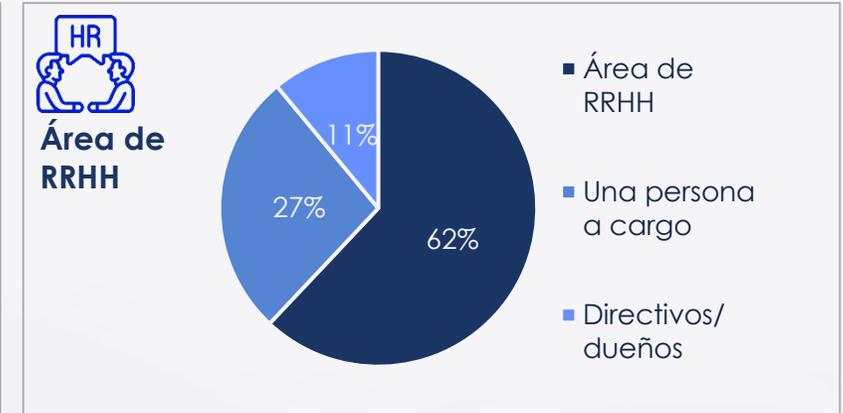
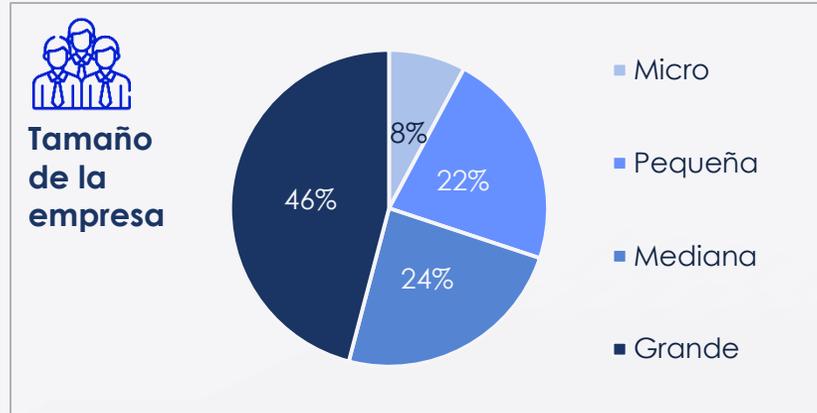
Selecciona género/ edad/ nivel de estudios/ región/ situación laboral/ sector

Los reclutadores son principalmente de empresas grandes, de la región Centro, de los sectores de RRHH y Manufactura



Reclutadores

588



NORTE: Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Coahuila, Durango, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas
BAJÍO: Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Querétaro, SLP, Zacatecas
CENTRO: CDMX, Edo Méx, Hidalgo, Morelos, Puebla, Tlaxcala
SUR: Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz, Yucatán

Selecciona tamaño de empresa/ persona a cargo de RRHH/ responsabilidades de RRHH/ ubicación de la empresa/ sector

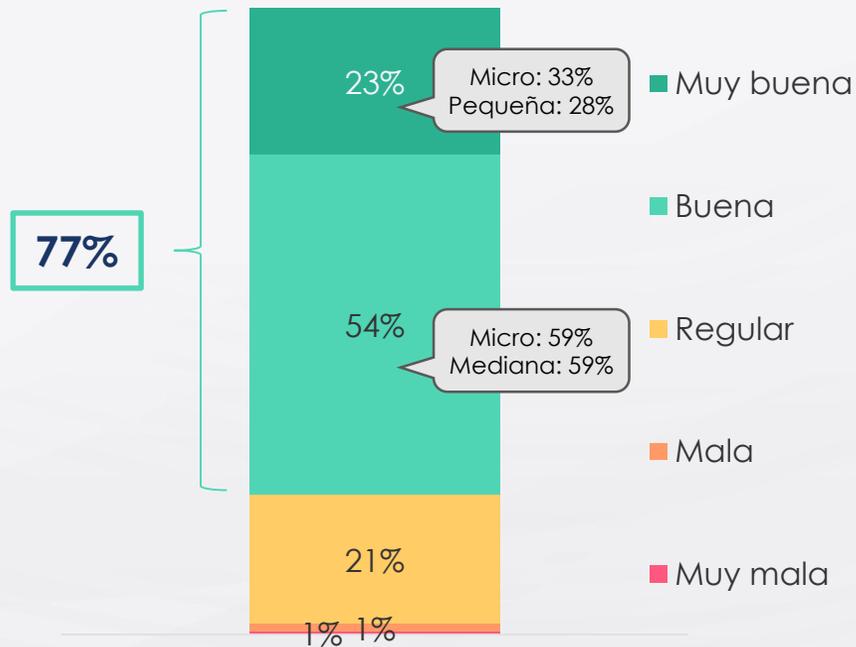


¿Cómo se encuentra el estado de ánimo de los colaboradores?

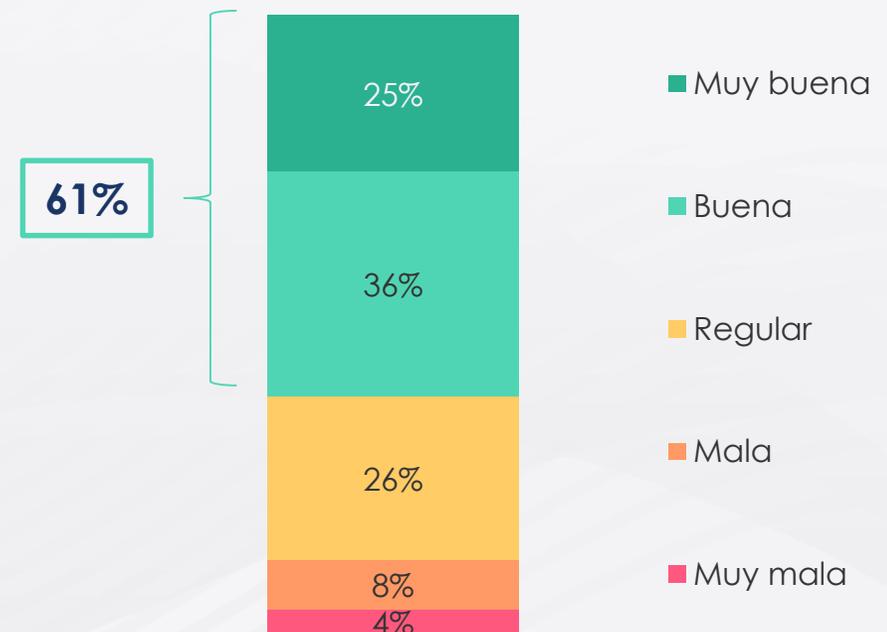
A dos años de que la pandemia comenzó muchos factores han cambiado entre los colaboradores, por ejemplo su estado de ánimo y nivel de motivación en el aspecto laboral.

El proceso de adaptación al cambio ante la pandemia COVID 19 fue más fácil de sobrellevar para los colaboradores que para las empresas

¿Cómo fue la adaptación al cambio de los colaboradores?

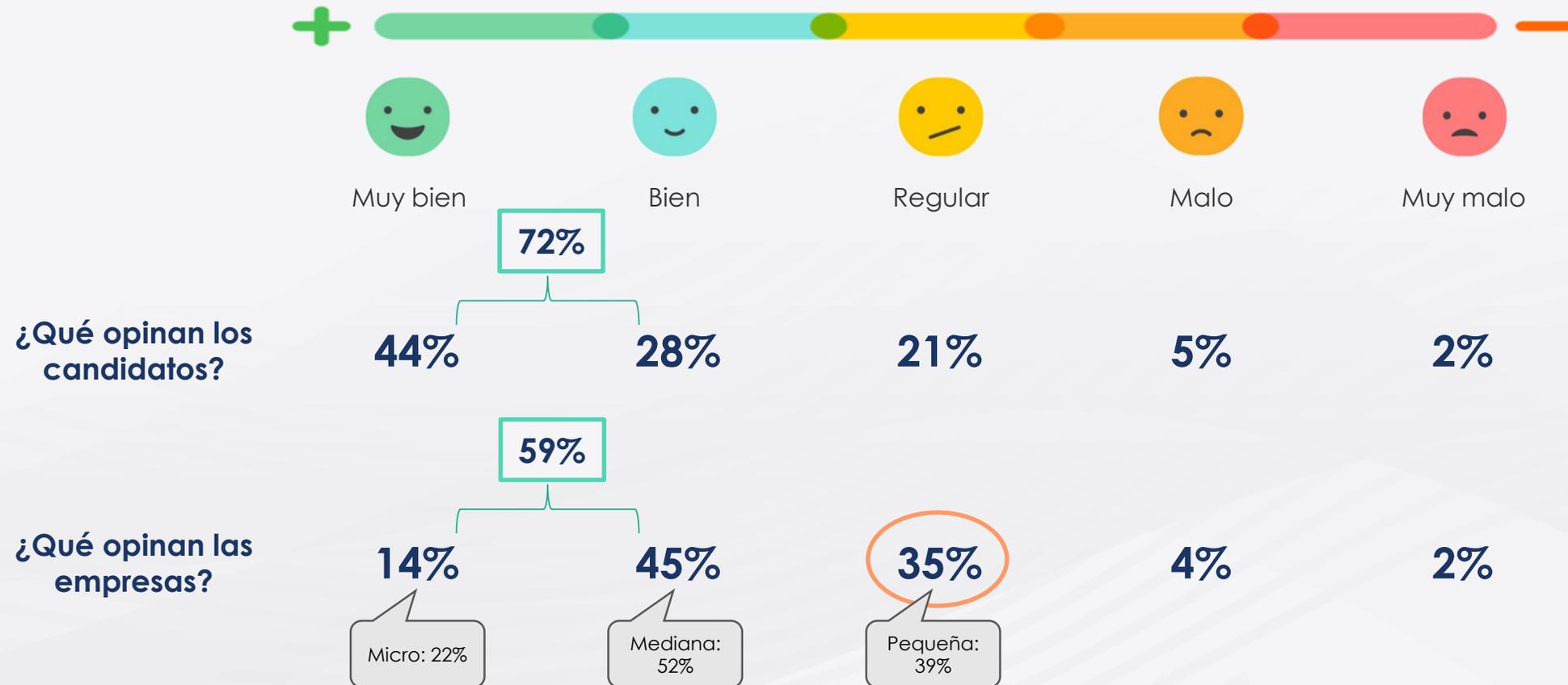


¿Cómo se adaptaron las empresas a la flexibilidad debido a la pandemia?



Las empresas consideran que el nivel de motivación y compromiso de los colaboradores es de bueno a regular

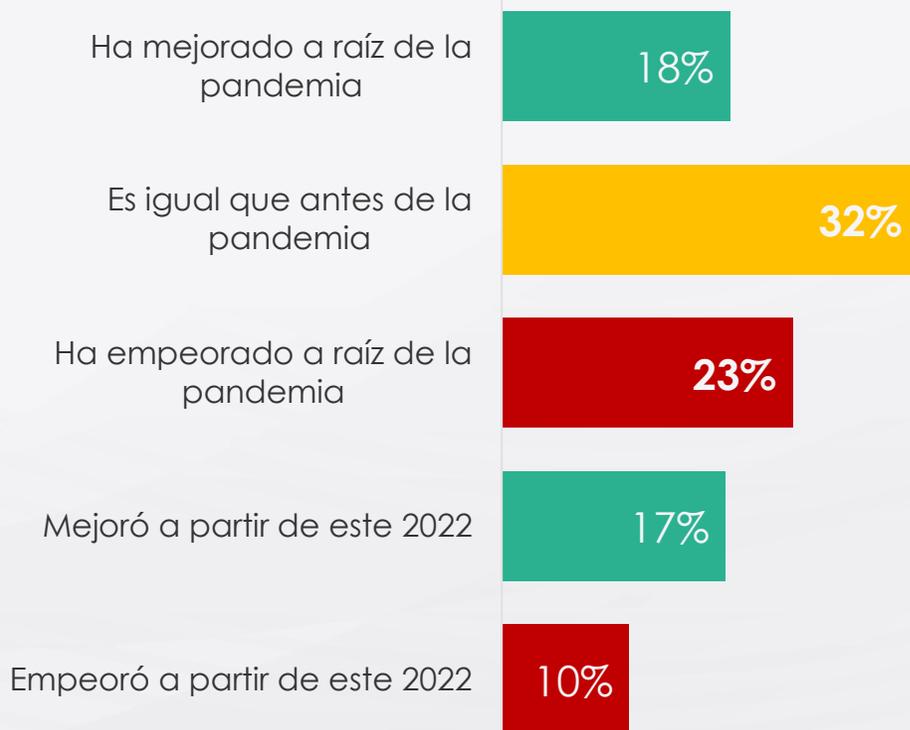
Nivel de motivación y compromiso de los colaboradores



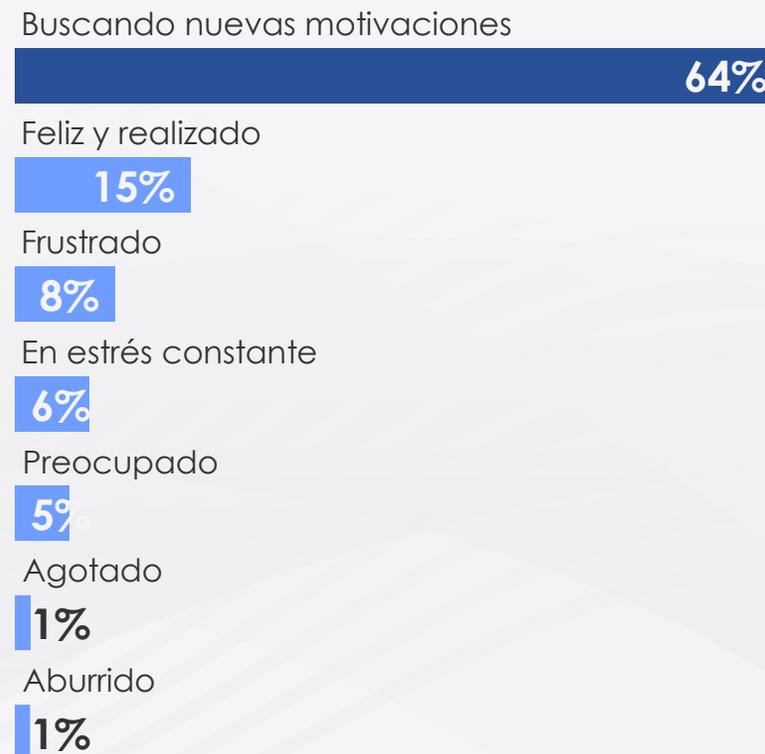
2 de cada 10 colaboradores opinan que su estado de ánimo empeoró a causa de la pandemia. La mayoría se encuentra buscando nuevas motivaciones



Estado de ánimo en el aspecto laboral



¿Cómo se sienten?



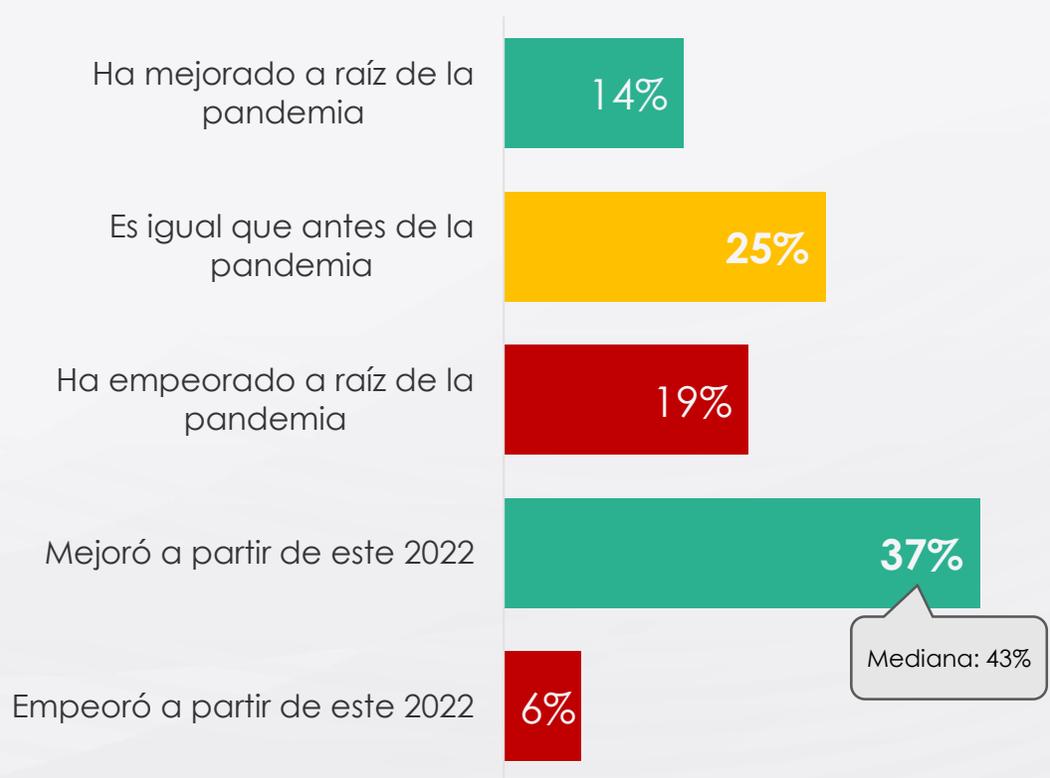
Muestra:
Candidatos: 9,446

¿Cómo ha sido tu estado de ánimo en el aspecto laboral en los últimos dos años?
En específico y hablando del aspecto laboral, te sientes...

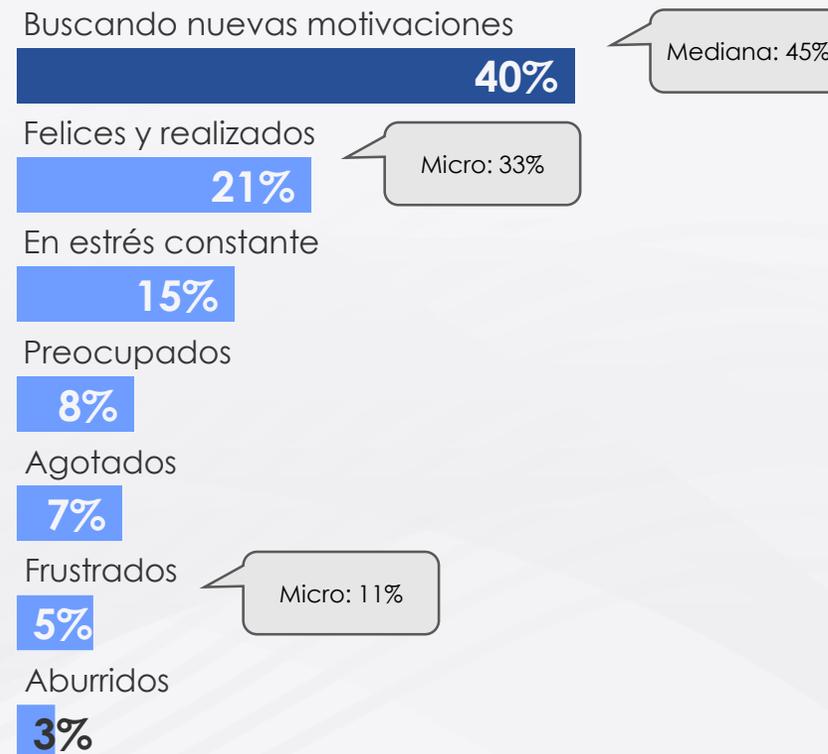
Los reclutadores consideran que los empleados han mejorado su estado de ánimo a partir de este año; sin embargo, muchos están buscando nuevas motivaciones en el aspecto laboral



Estado de ánimo de los colaboradores



¿Cómo se sienten?



Para mantener motivados a los colaboradores es importante que las empresas se enfoquen en aspectos de crecimiento, bienestar y de estabilidad económica



CANDIDATO

Causas del estado de motivación positivo vs negativo

Lograr crecimiento y desarrollo profesional



Estabilidad laboral y económica



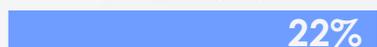
Desarrollar nuevas competencias y habilidades



Mejor balance de vida personal y profesional



Aumento de sueldo



Actualización y capacitación



Home office y trabajo híbrido



Regreso al trabajo presencial



Interés de mi empresa en anteponer mi bienestar



Mejora en prestaciones



Candidatos: 6,367

- Tener trabajo/ Me gusta mi trabajo
- Buen sueldo
- Tener un buen equipo de trabajo

Falta de crecimiento y desarrollo profesional



Falta de interés de mi empresa en mi bienestar



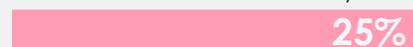
Falta de incremento salarial



Mal balance de vida personal y profesional



Poca estabilidad laboral y económica



Menos/ pocas prestaciones



Falta de actualización y capacitación



Falta de promociones



Disminución del sueldo



Home office y trabajo híbrido



Candidatos: 2,519

- Mal ambiente laboral
- Mobbing
- Poco/ nulo liderazgo

¿Cuáles son las tres principales causas de que tu estado de motivación es/ fue POSITIVO?
 ¿Cuáles son las tres principales causas por las que tu estado de motivación es/ fue NEGATIVO?

Los más jóvenes se sienten más motivados al tener crecimiento y aprendizaje; al grupo de 40 a 49 años los motiva tener estabilidad; en tanto que los mayores de 50 años se motivan al sentir bienestar



Causas del estado de motivación POSITIVO por edad	18 a 29 años	30 a 39 años	40 a 49 años	Más de 50 años
Crecimiento y desarrollo profesional	55%	46%	43%	45%
Estabilidad laboral y económica	43%	47%	52%	48%
Nuevas competencias y habilidades	49%	40%	37%	37%
Mejor balance de vida personal y profesional	23%	26%	27%	28%
Aumento de sueldo	24%	24%	19%	14%
Actualización y capacitación	25%	21%	18%	19%
Home office y trabajo híbrido	17%	21%	22%	18%
Regreso al trabajo presencial	16%	18%	22%	26%
Interés de mi empresa en anteponer mi bienestar	15%	16%	17%	22%
Mejora en prestaciones	11%	13%	13%	10%

Muestra:
Candidatos: 6,367

¿Cuáles son las tres principales causas de que tu estado de motivación es/ fue POSITIVO?

Los colaboradores logran un estado de motivación positivo cuando se sienten parte de la empresa, que sea un buen lugar para trabajar y que les permita crecer profesionalmente



Causas emocionales del estado de motivación positivo vs negativo

Integrado y motivado



Que pertenezco a un equipo y buen lugar de trabajo



Que importa mi crecimiento profesional



Que soy tomado en cuenta



Que importa mi bienestar físico y mental



Candidatos: 6,367

Desmotivado



Que no importa mi crecimiento profesional por encima del interés económico de mi empresa



Que no importa mi bienestar físico y mental



Que no soy tomado en cuenta



Que no pertenezco a un equipo ni a una empresa



Desintegrado



Candidatos: 2,519

¿Cuáles son las tres principales causas EMOCIONALES de que tu estado de motivación es/ fue POSITIVO/ NEGATIVO?

Bajo la perspectiva de las empresas, diversos aspectos emocionales y cuestiones económicas son factores importantes para mantener un estado de ánimo positivo entre los colaboradores



Causas del estado de motivación positivo vs negativo

Estabilidad laboral y económica



Home office y trabajo híbrido



Mejora en su balance de vida personal y profesional



Crecimiento y desarrollo profesional



Aumentos de sueldo



Regreso al trabajo presencial



Programas dirigidos a priorizar su bienestar



Actualización y capacitación



Nuevas competencias y habilidades



Mejora en prestaciones



Empresas: 348

Falta de incremento salarial



Falta de crecimiento y desarrollo profesional



Mal balance de vida personal y profesional



Menos/ pocas prestaciones



Falta de interés de mi empresa en mi bienestar



Falta de actualización y capacitación



Regreso al trabajo presencial



Falta de promociones



Poca estabilidad laboral y económica



Home office y trabajo híbrido



Empresas: 241

¿Cuáles consideras que pueden ser las tres principales causas de este (POSITIVO/ NEGATIVO) estado de motivación actual en los colaboradores?

En las empresas, los equipos fomentan principalmente el trabajo en conjunto, el compañerismo y la confianza, siendo las microempresas las que más se apegan a este tipo de relaciones de trabajo

Relación entre los equipos de trabajo en las empresas		Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Trabajo en equipo	45%	😊 ✓			
Compañerismo	39%	😊 ✓		😊 ✓	
Confianza	35%	😊 ✓			
Competitividad	32%				😊 ✓
Amabilidad	30%				
Empatía	28%			😊 ✓	
Integridad	25%				
Cordialidad	22%	😊 ✓	😊 ✓		
Toxicidad	23%				
Imposiciones	21%				😞 ✗
Egocentrismo	21%		😞 ✗		
Rivalidad	21%		😞 ✗		

Muestra:
Candidatos: 8,883
Empresas: 588

¿Cómo consideras que se vive/ vivía la relación entre equipos de trabajo de tu empresa o tu última empresa?



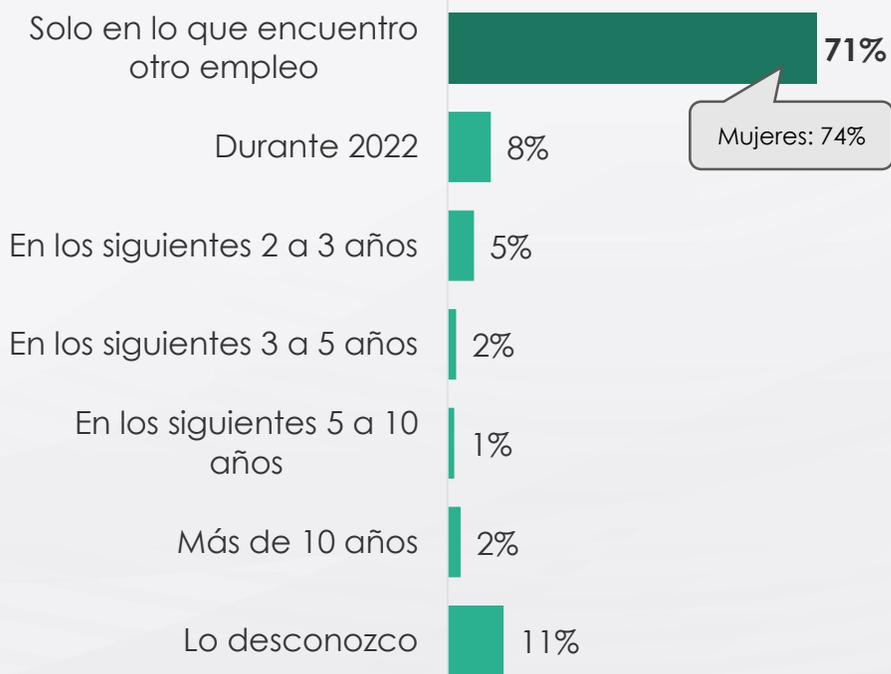
Motivadores para evitar la fuga de talento en las empresas

Buenas compensaciones y la búsqueda de mejores oportunidades de desarrollo son algunas de las principales razones para que los colaboradores se mantengan motivados en su empleo.

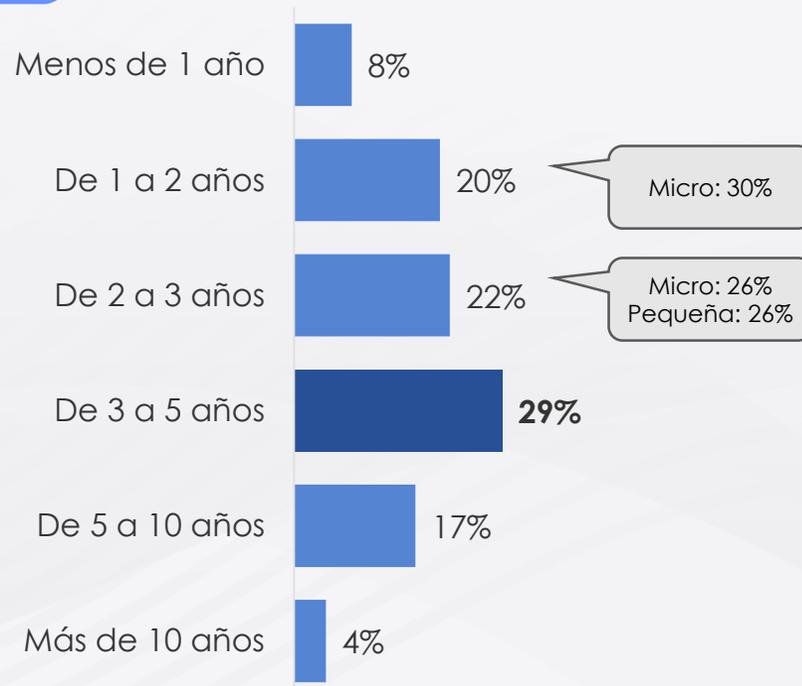
La mayoría de los colaboradores permanecen en su empleo actual mientras encuentran otro; en contraste, las empresas confirman que en promedio los colaboradores permanecen de 3 a 5 años



¿Cuánto tiempo piensas permanecer en tu empleo actual?



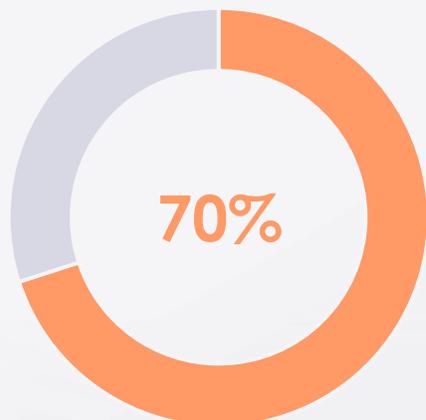
Tiempo promedio que permanecen los colaboradores en tu empresa



La búsqueda de mejores compensaciones, mejores oportunidades de crecimiento y nuevas motivaciones son las principales causas de renuncia de los colaboradores



Personas que piensan renunciar o renunciaron a su último empleo



Mujeres: 74%
18-29 años: 73%
30-39 años: 73%



Personas con empleo

71%



Personas sin empleo

62%

Principales causas por las que renuncian



Por mejores sueldos y prestaciones

59%



Por mejores oportunidades de desarrollo

55%



Buscando nuevas motivaciones

43%



Equilibrio vida laboral-personal

33%



Desgaste físico y/o mental

30%



Frustración

24%

Aspectos económicos

Aspectos de crecimiento

Aspectos emocionales

Muestra:
Candidatos: 9,446

¿Has pensado en renunciar a tu empleo o decidiste renunciar a tu último empleo?
¿Cuáles consideras que son las tres principales causas al pensar o decidir renunciar a un empleo?

Los colaboradores de 18 a 39 años deciden buscar empleo en otras compañías por mejores sueldos y prestaciones; en tanto que los mayores de 40 años buscan mayor estabilidad vida-trabajo

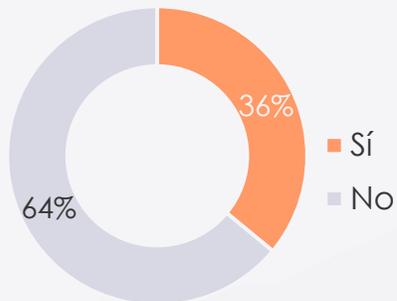


Principales causas por las que renuncian	18 a 29 años 	30 a 39 años 	40 a 49 años 	Más de 50 años 
Búsqueda de mejores sueldos y prestaciones	60%	60%	56%	53%
Búsqueda de mejores oportunidades de desarrollo	59%	55%	51%	48%
Búsqueda de nuevas motivaciones	46%	44%	41%	41%
Búsqueda de equilibrio de vida laboral-personal	30%	32%	34%	39%
Desgaste físico y/o mental	29%	30%	30%	28%
Frustración	21%	24%	26%	29%
Alto estrés	19%	20%	23%	23%
Necesidad de cambio	14%	14%	16%	13%

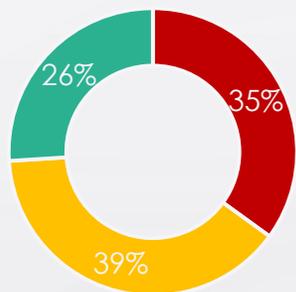
Algunas empresas afirman que han tenido renunciaciones inusuales; no han podido retener al talento porque otras compañías les ofrecen mejores compensaciones y oportunidades de desarrollo



¿Los colaboradores están renunciando de manera poco usual?



¿Cómo han sido las renunciaciones en los últimos 2 años?



- Han incrementado
- Igual que siempre
- Han disminuido

Principales causas por las que renuncian los colaboradores



Por mejores sueldos y prestaciones

71%



Por mejores oportunidades de desarrollo

58%



Buscando nuevas motivaciones

39%



Necesidad de cambio

34%



Equilibrio vida laboral-personal

21%



Alto niveles de estrés

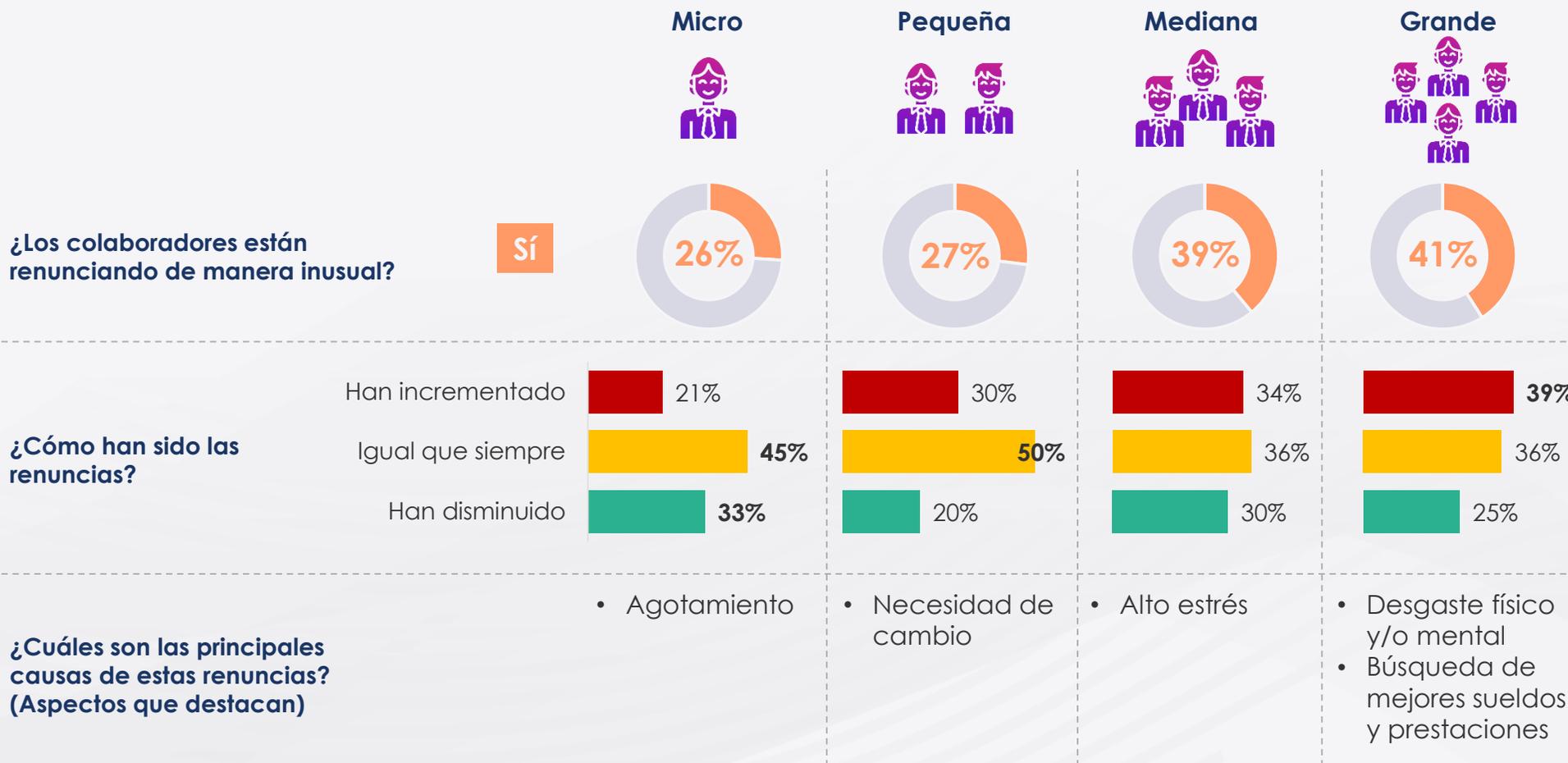
18%

Aspectos económicos

Aspectos de crecimiento

Aspectos emocionales

Las renunciaciones han incrementado principalmente en las empresas grandes; aunque la principal razón es por la búsqueda de mejores compensaciones y crecimiento, los colaboradores están enfrentando situaciones de estrés y agotamiento



Una buena compensación y beneficios son los principales motivadores para permanecer en una empresa; también destacan aspectos emocionales como tener un buen ambiente de trabajo y que les permita equilibrar su vida personal-laboral



Motivadores para que los colaboradores permanezcan en las empresas



Buenas compensaciones y beneficios

77%



Buen ambiente laboral

65%

18-29 años: 72%
Mujeres: 70%



Balance vida-trabajo

59%



Plan de carrera personal

45%

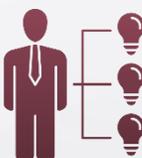
30-39 años: 50%



Cultura organizacional inspiradora

43%

40-49 años: 50%
Más de 50 años: 55%



Liderazgo positivo

42%

Mujeres: 48%



Reconocimiento

41%



Nuevos retos

34%



Promover la capacitación

31%



Cultura flexible

10%

Aspectos económicos

Aspectos de crecimiento

Aspectos emocionales

Cultura organizacional

Capacitación

Las MiPyMES están más enfocadas en motivadores emocionales, ofrecer capacitación y planes de crecimiento; en tanto que las empresas grandes tienen más la posibilidad de ofrecer buenas compensaciones y beneficios



Motivadores para retener al talento en tu empresa

Micro



Pequeña



Mediana



Grande



		Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Buenas compensaciones y beneficios	66%	59%	56%	67%	72%
Buen ambiente laboral	63%	65%	61%	65%	63%
Reconocimiento	57%	61%	56%	58%	56%
Balance vida-trabajo	57%	61%	53%	56%	58%
Liderazgo positivo	54%	57%	56%	54%	54%
Una cultura organizacional inspiradora	38%	28%	34%	39%	41%
Promover la capacitación	37%	28%	41%	38%	37%
Un plan de carrera personal claro	34%	30%	30%	37%	35%
Cultura flexible	30%	33%	40%	23%	28%
Autonomía	26%	37%	29%	26%	22%
Trabajo retador	22%	28%	21%	25%	20%

Conclusiones

- A dos años de la pandemia, los colaboradores han mantenido un nivel de motivación y compromiso bueno, pero podría mejorar con acciones que los hagan sentir que son parte de la empresa en la que laboran, lo cual favorece su bienestar emocional.
- Es fundamental que en los equipos de trabajo se fomenten principalmente el compañerismo y la confianza, factores que han sido los más importantes para desempeñar labores en conjunto dentro de las empresas.
- Para evitar fuga de talentos, las empresas deben mejorar la compensación y los beneficios o establecer salarios justos, ya que esta es la principal causa de renuncia, además no se deben dejar de lado aspectos que favorecen el estado emocional de los empleados como: brindar un buen ambiente laboral, balance vida-trabajo, así como planes de carrera que les permitirán tener oportunidades de crecimiento.

¡Gracias!