



Renuncia Silenciosa

Estudio

Septiembre 2024



Índice

Personas Trabajadoras:

- ¿Qué tan comprometidos se sienten con su trabajo?
- ¿Por qué se sienten así?
- ¿Sienten los talentos que son valorados en su trabajo?
- ¿Sienten una correspondencia entre sus valores y los de la organización en la que trabajan?
- ¿Cómo son los talentos a la hora de trabajar?
- ¿Cuál es la actitud de las personas trabajadoras si surge un proyecto que no está dentro de las tareas de su rol?
- ¿Hacen horas extras?
- ¿Cómo manejan su horario laboral?
- ¿Qué hacen si surge algo fuera de su horario laboral?
- ¿Qué hacen si les llega un correo electrónico o un mensaje fuera de su horario laboral?
- ¿Se sienten motivados en sus trabajos?
- ¿Qué les genera un nuevo proyecto en el trabajo?
- ¿Cuáles son sus objetivos en el trabajo actual?
- Hay una tendencia llamada renuncia silenciosa que consiste en permanecer en un empleo haciendo lo mínimo indispensable. ¿Consideran los talentos que son parte de esta tendencia?
- ¿Cuánto tiempo hace que se sienten así?

Índice

HR:

- Desde Recursos Humanos, ¿Ven gente en la organización que solo hace lo mínimo indispensable en su horario laboral?
- ¿Qué porcentaje de talentos de la organización tienen esa actitud?
- ¿Por qué creen que pasa?
- Desde la organización, ¿qué hacen cuando identifican esta situación?
- ¿Qué hacen para prevenir estas actitudes en sus talentos?

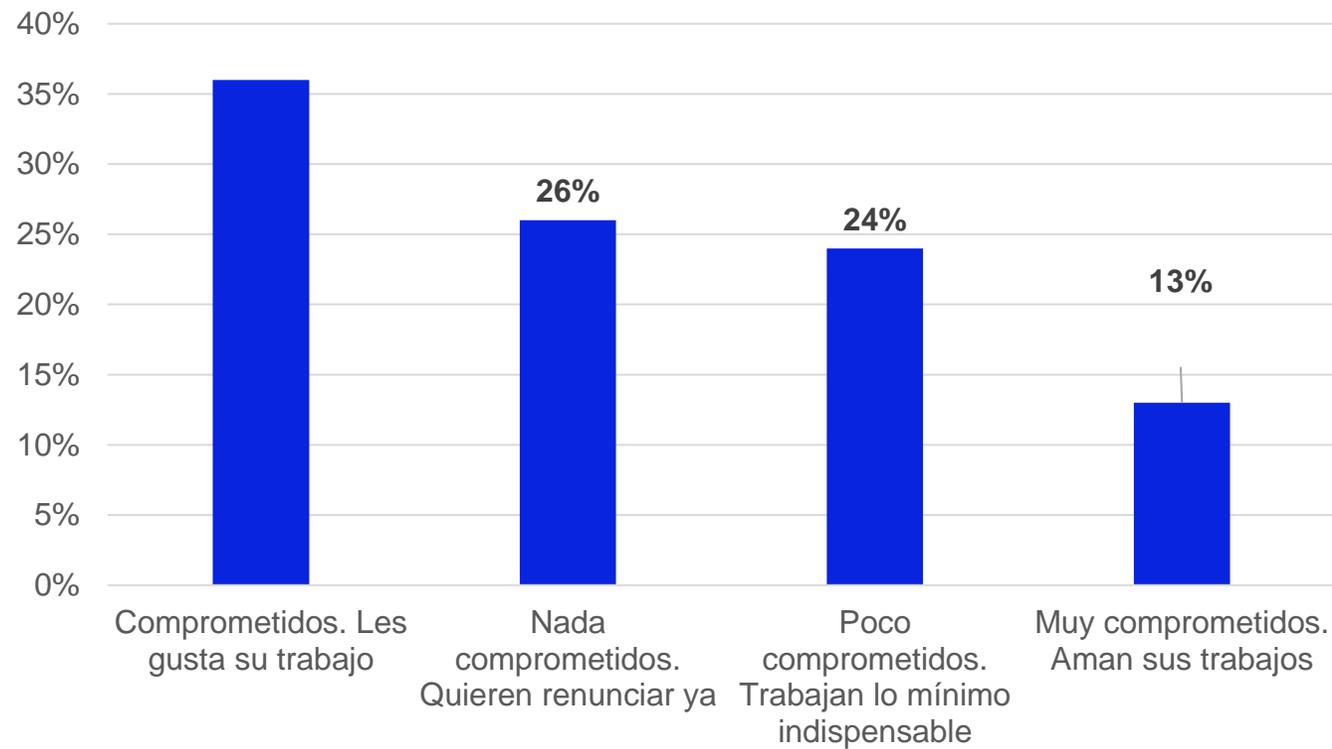
¿Adiós a la renuncia silenciosa? Cada vez más personas trabajadoras lo dan todo en su trabajo

El 61% de las personas trabajadoras en Chile afirma darlo todo en sus puestos de trabajo, el 30% se limita a hacer lo mínimo indispensable; y el 9% asegura que hace cada vez menos. En 2023 el 52% se volcaba 100% a su trabajo, mientras que el 38% se limitaba a hacer lo necesario y el 9% progresivamente menos. Esto significa que, respecto a la versión del estudio del año pasado, se registra un incremento de 9 puntos porcentuales en la disposición positiva al empleo y un retroceso de la negativa que se identifica como "renuncia silenciosa".

Sin embargo, la visión de los especialistas en Recursos Humanos no es tan positiva: en casi 8 de cada 10 organizaciones hay personas que hacen lo mínimo indispensable y el 21% de los expertos considera que este fenómeno de renuncia silenciosa se observa en el 80% de los talentos de la organización.

Renuncia Silenciosa es un estudio de Laborum en el que participaron 5667 personas trabajadoras y especialistas en recursos humanos de Argentina, Chile, Ecuador, Panamá y Perú. La investigación explora la percepción que tienen los expertos y los talentos sobre su forma de trabajar y qué conductas tienen en sus empleos.

¿Qué tan comprometidos se sienten con su trabajo?

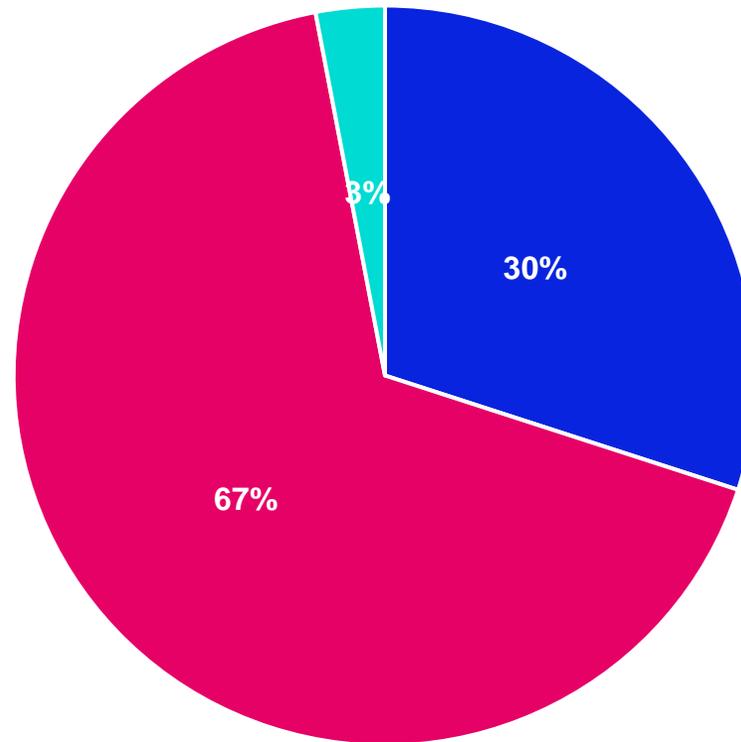


¿Por qué se sienten así las personas trabajadoras?

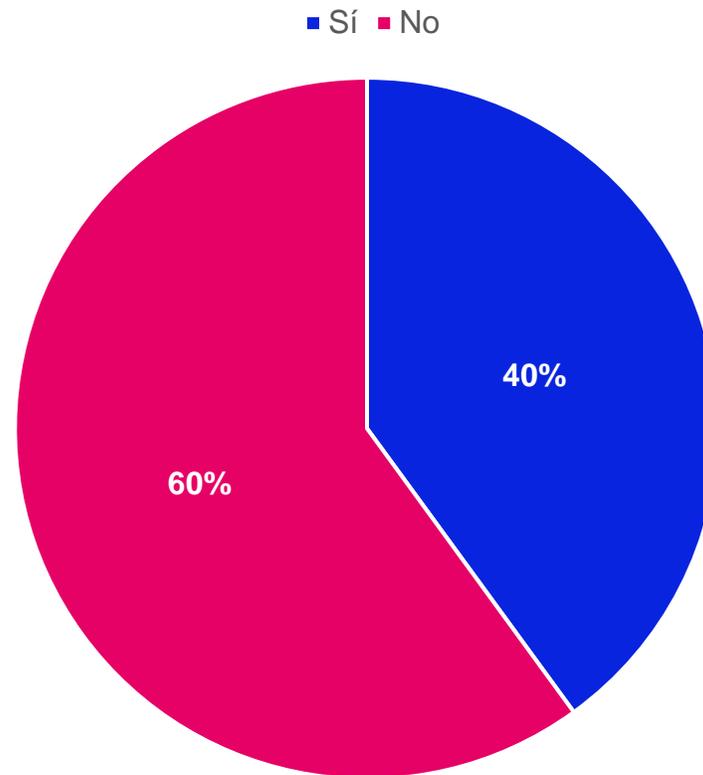


¿Sienten los talentos que son valorados en su trabajo?

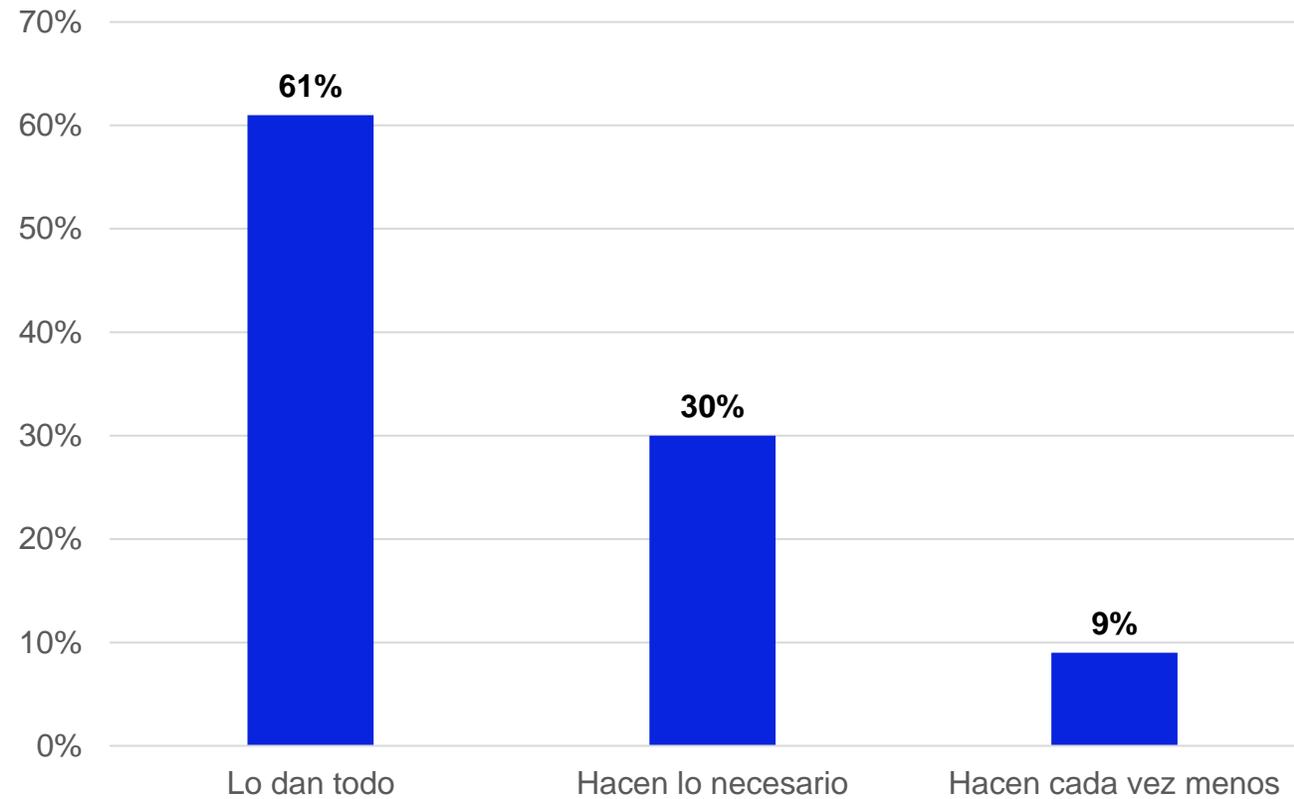
■ Sí ■ No ■ No sabe



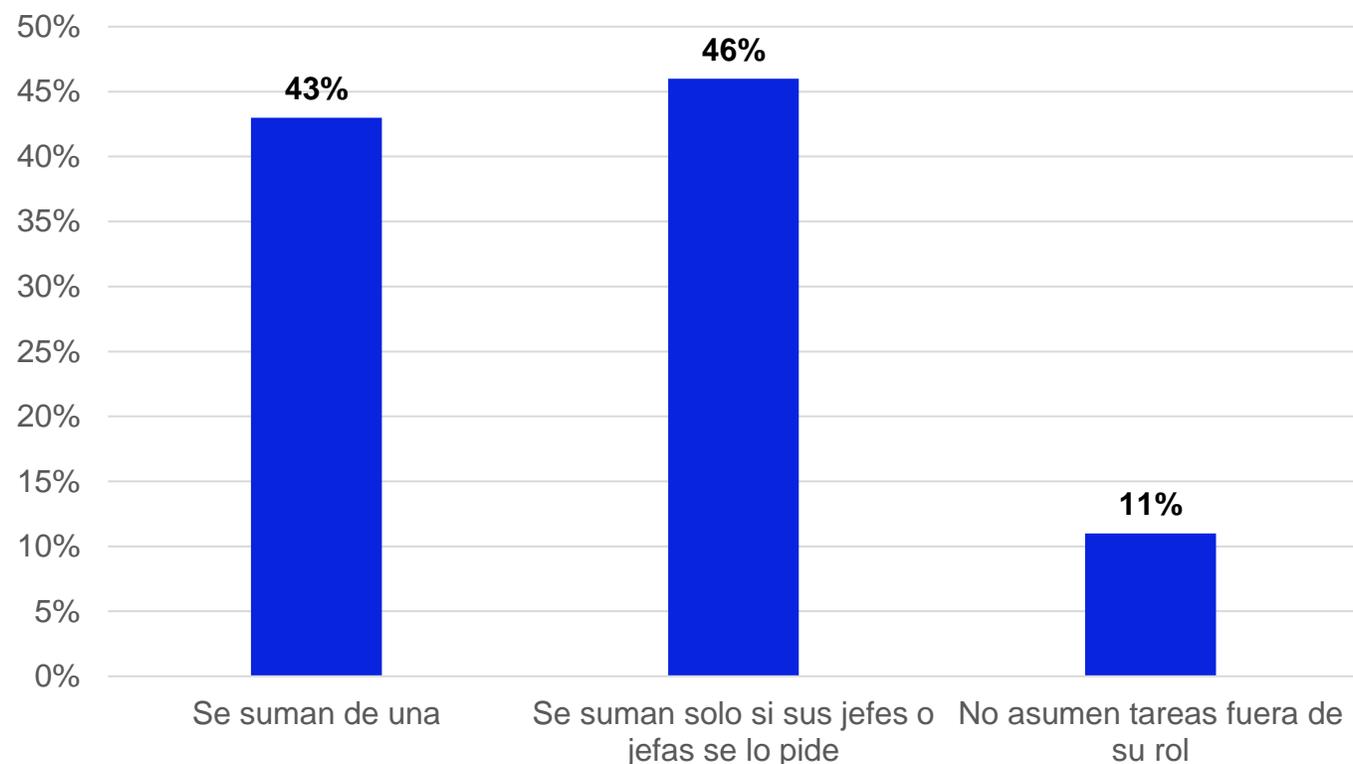
¿Sienten una correspondencia entre sus valores y los de la organización en la que trabajan?



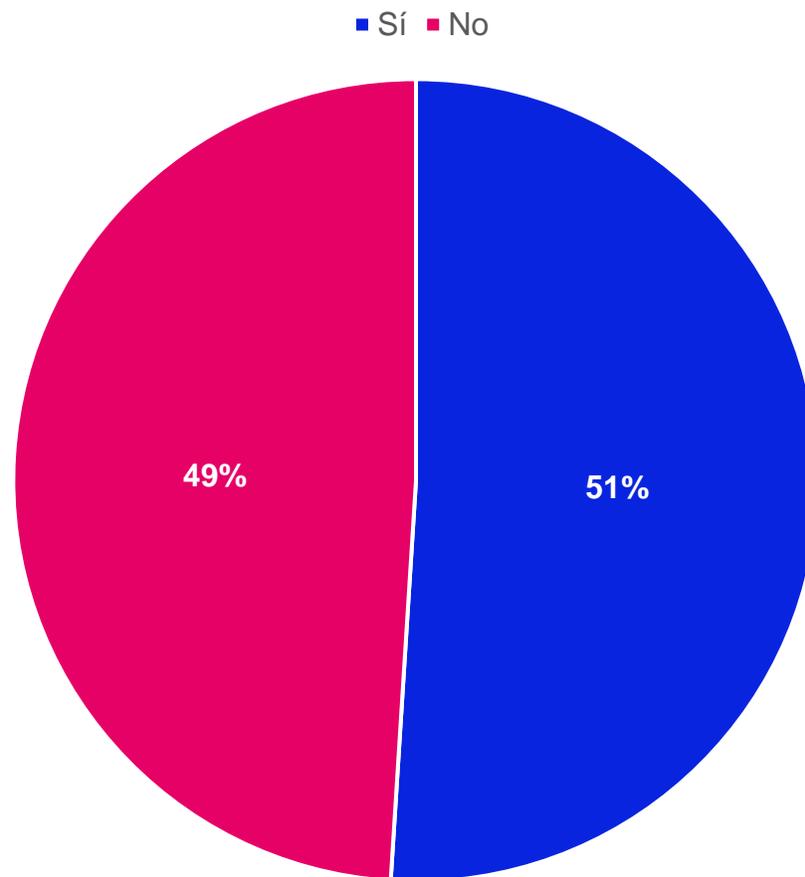
¿Cómo son los talentos a la hora de trabajar?



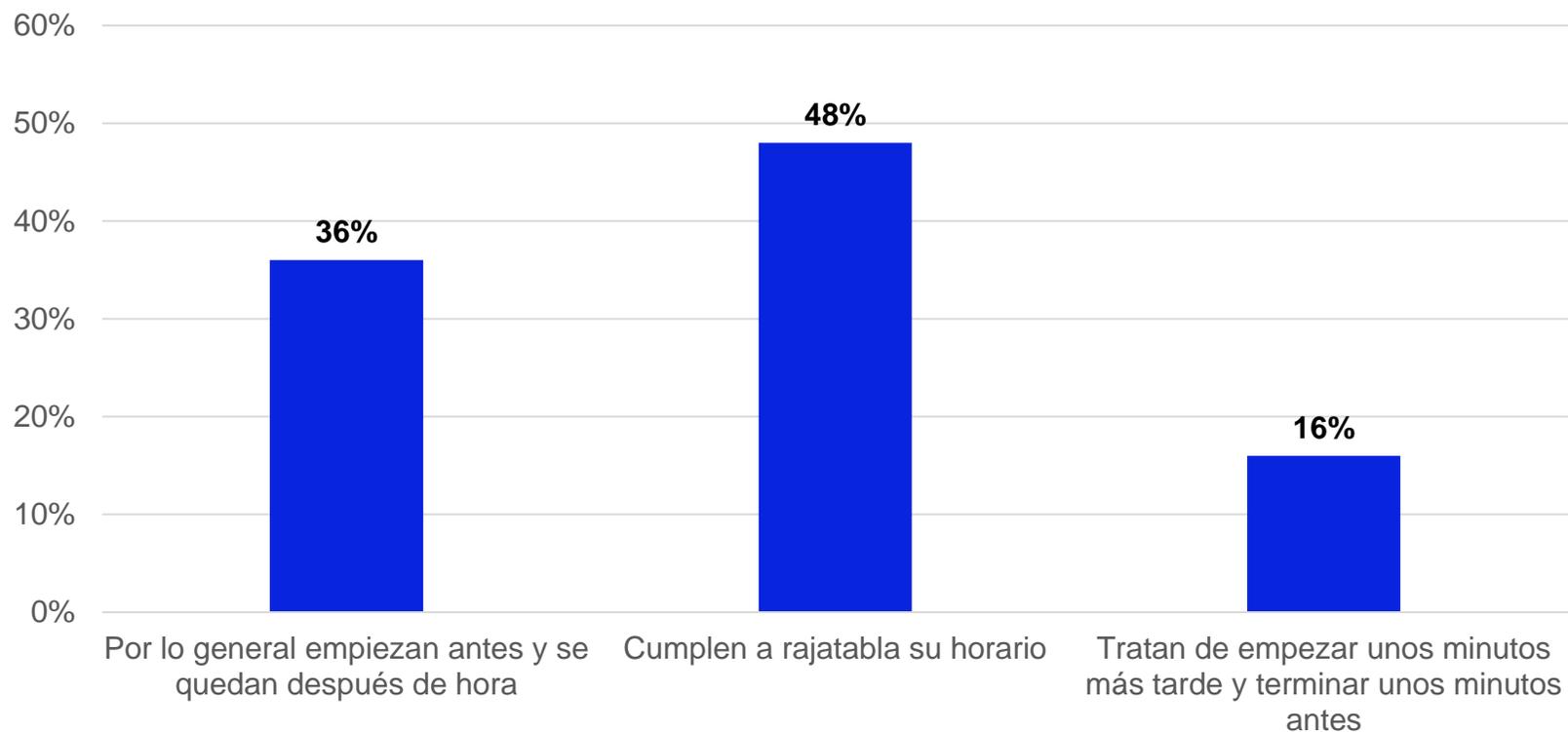
¿Cuál es la actitud de las personas trabajadoras si surge un proyecto que no está dentro de las tareas de su rol?



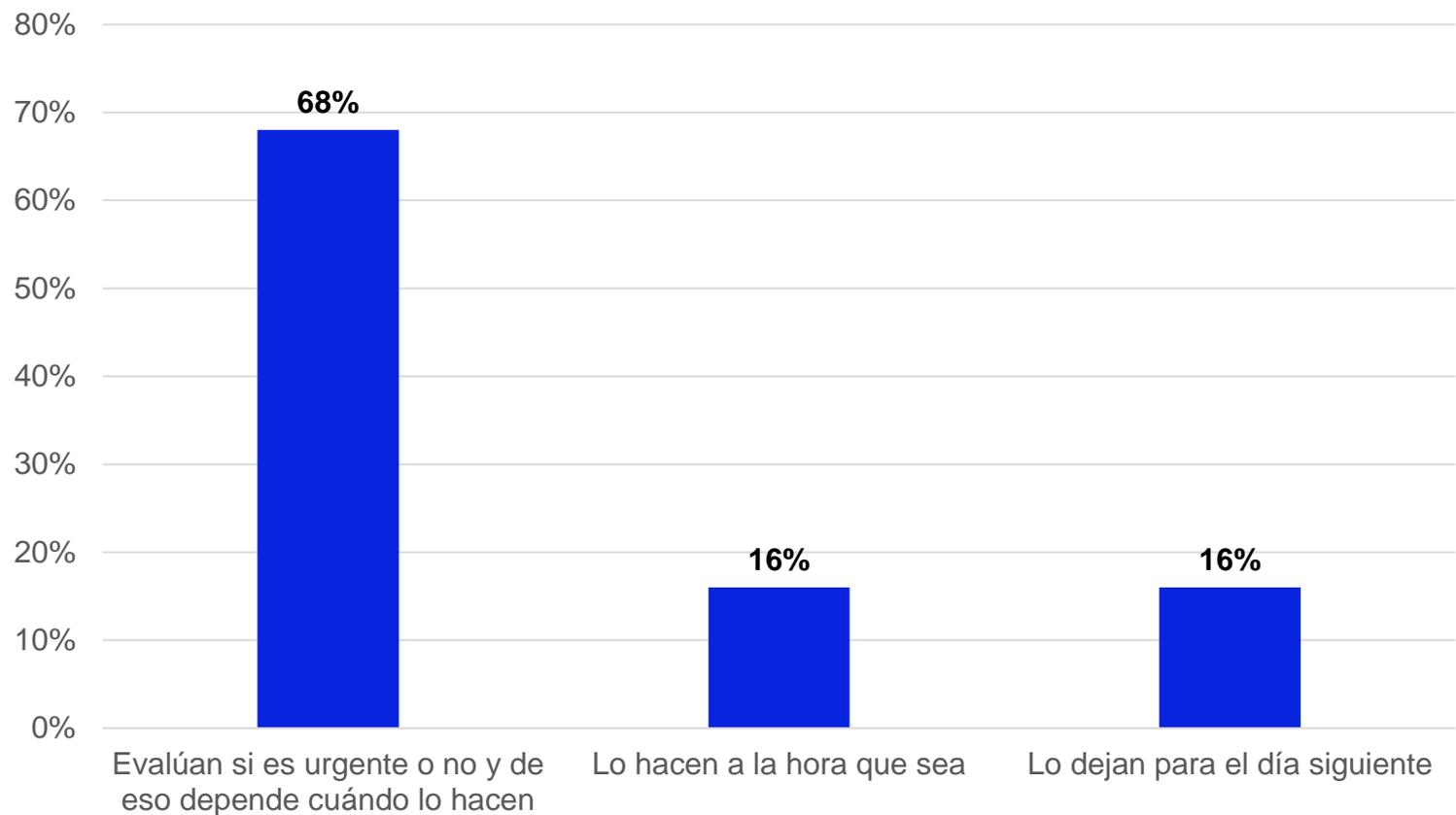
¿Hacen horas extras?



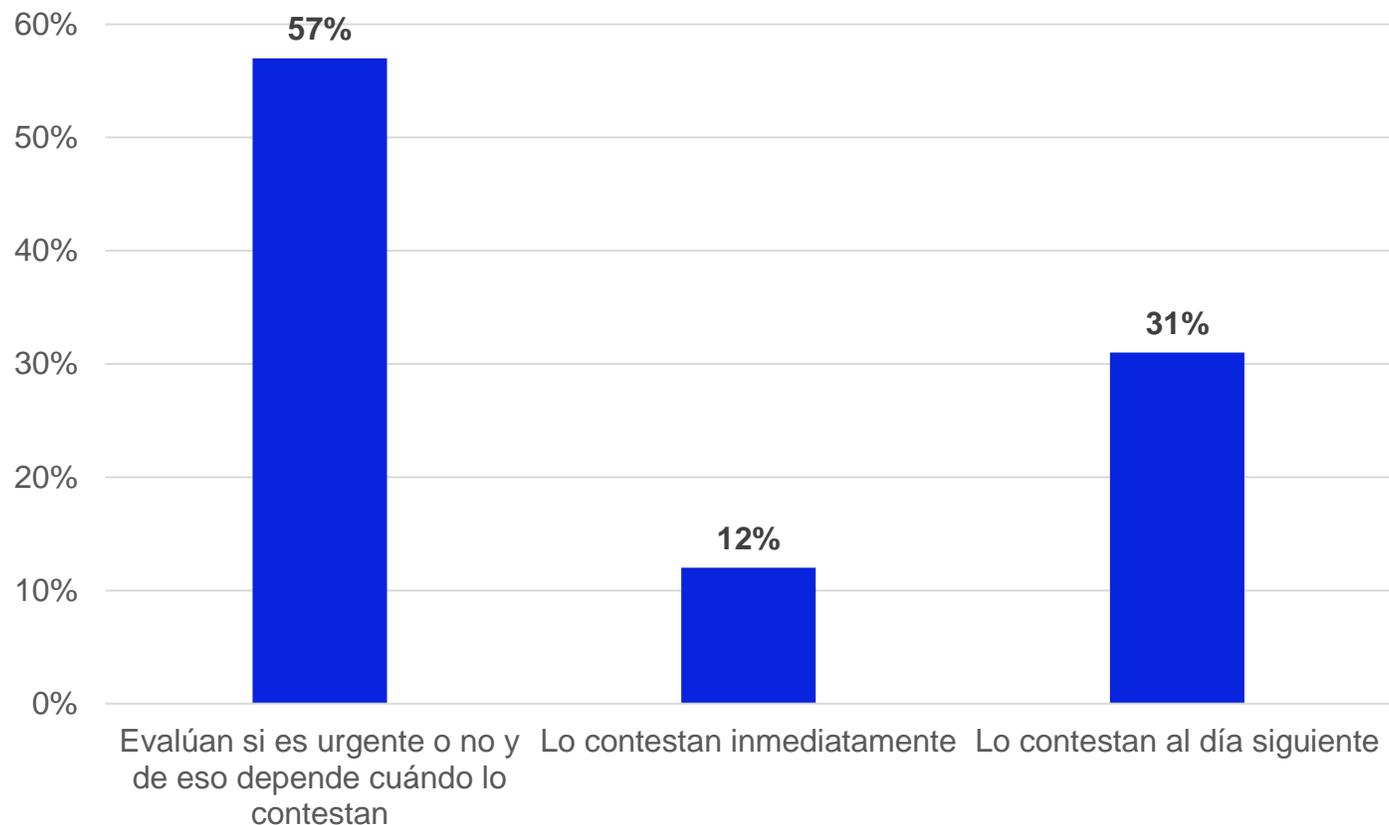
¿Cómo manejan su horario laboral?



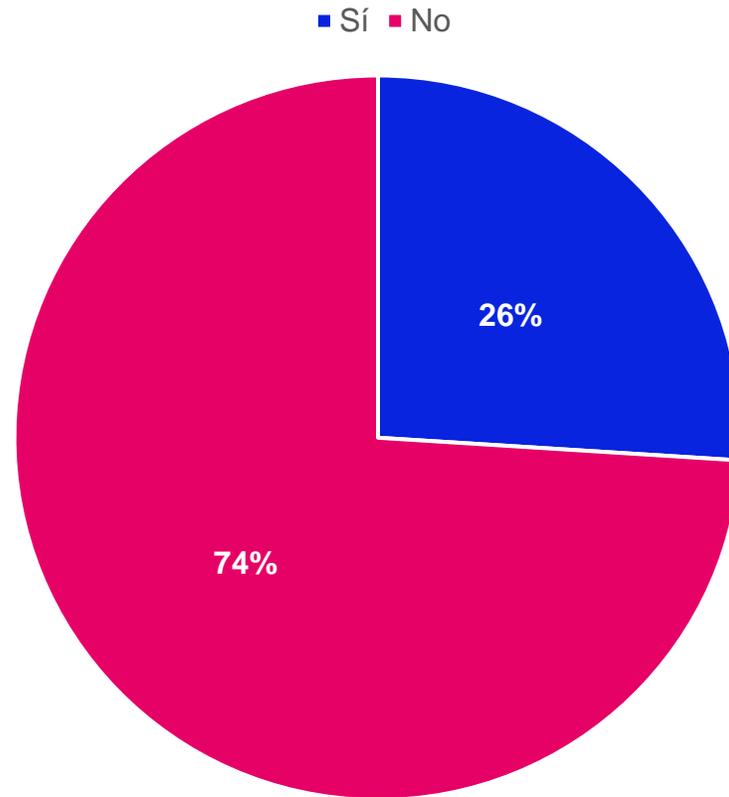
¿Qué hacen si surge algo fuera de su horario laboral?



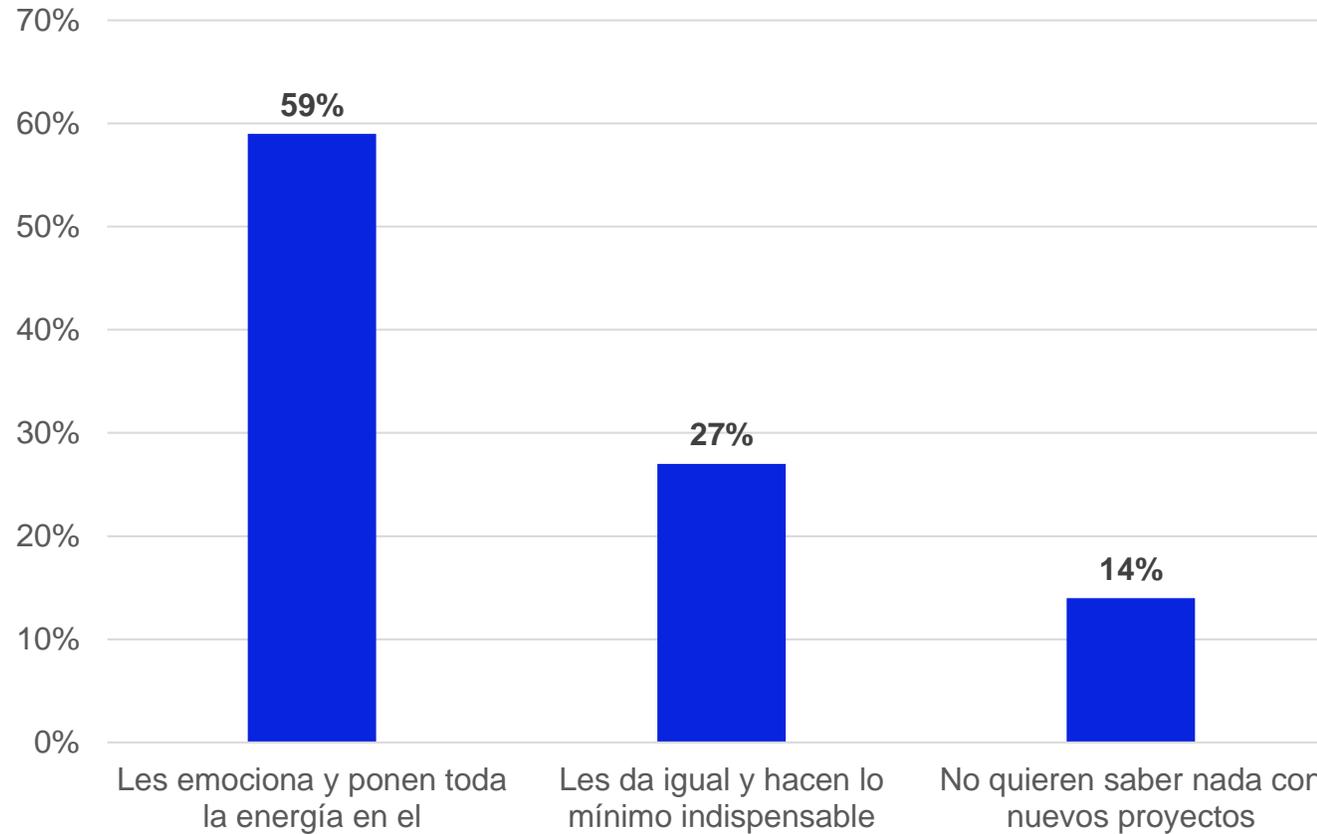
¿Qué hacen si les llega un correo electrónico o un mensaje fuera de su horario laboral?



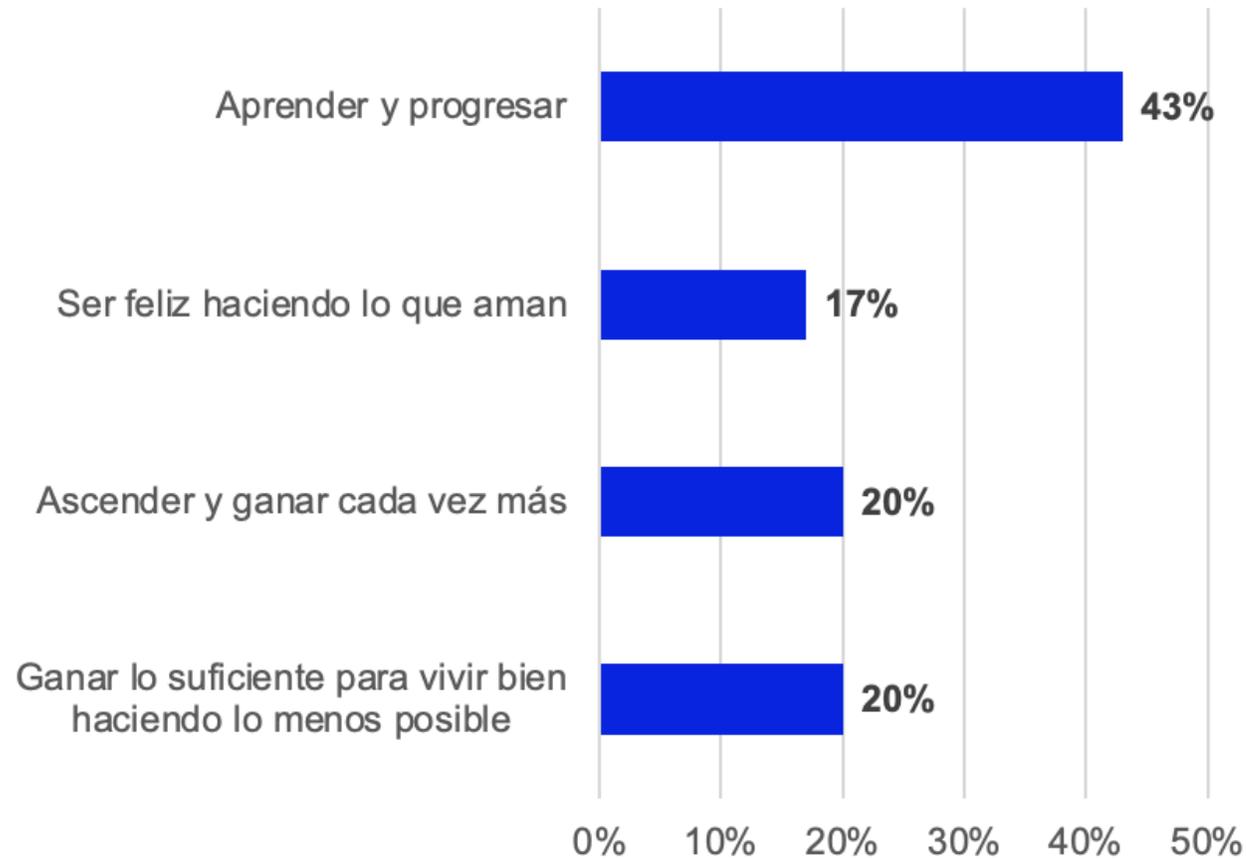
¿Se sienten motivados en sus trabajos?



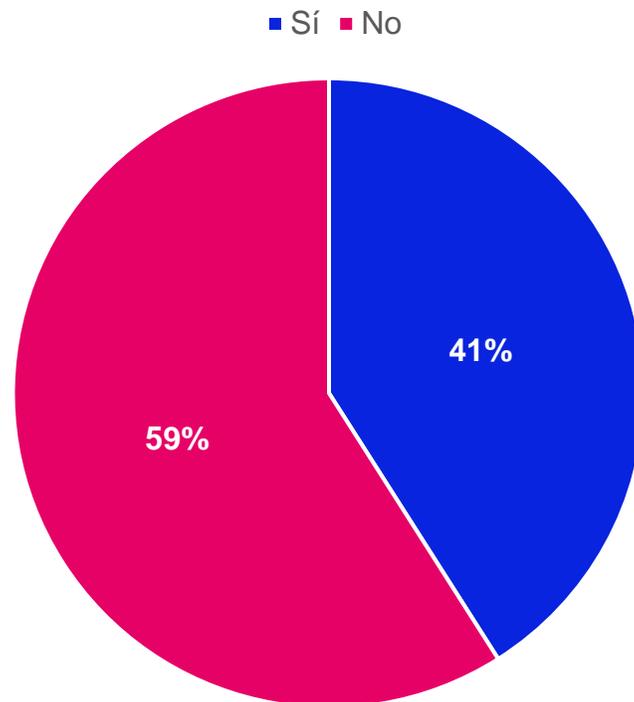
¿Qué les genera un nuevo proyecto en el trabajo?



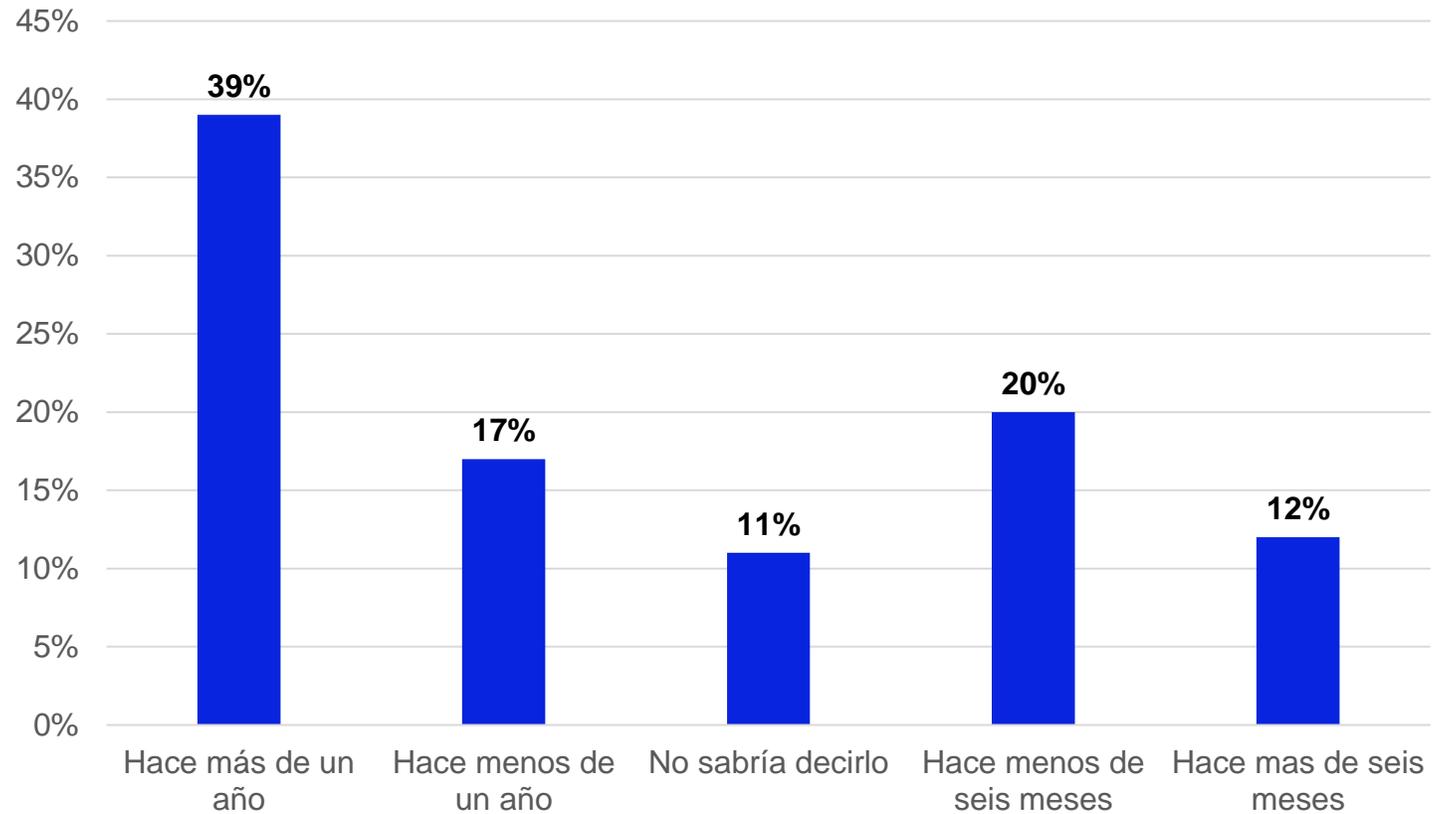
¿Cuáles son los objetivos de las personas trabajadoras en su empleo?



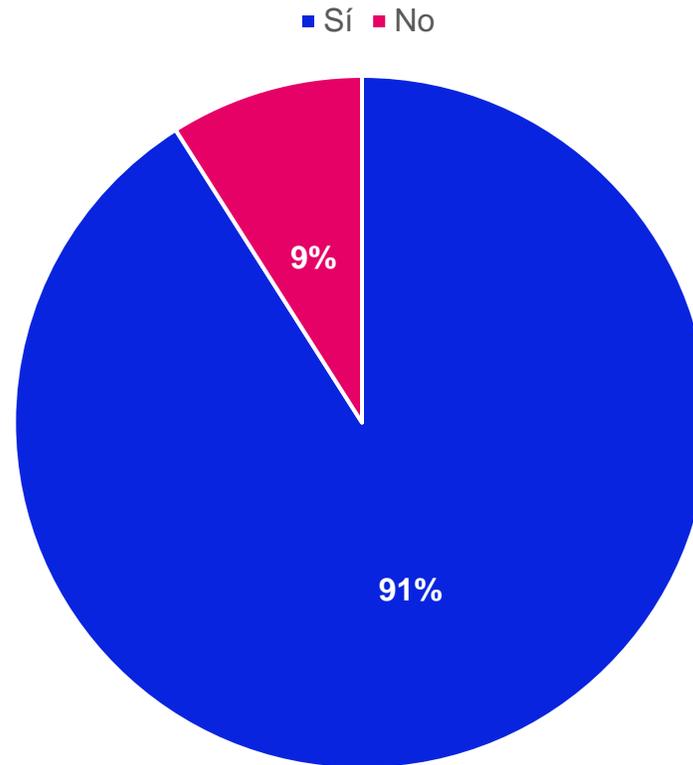
Hay una tendencia llamada renuncia silenciosa que consiste en permanecer en un empleo haciendo lo mínimo indispensable. ¿Consideran los talentos que son parte de esta tendencia?



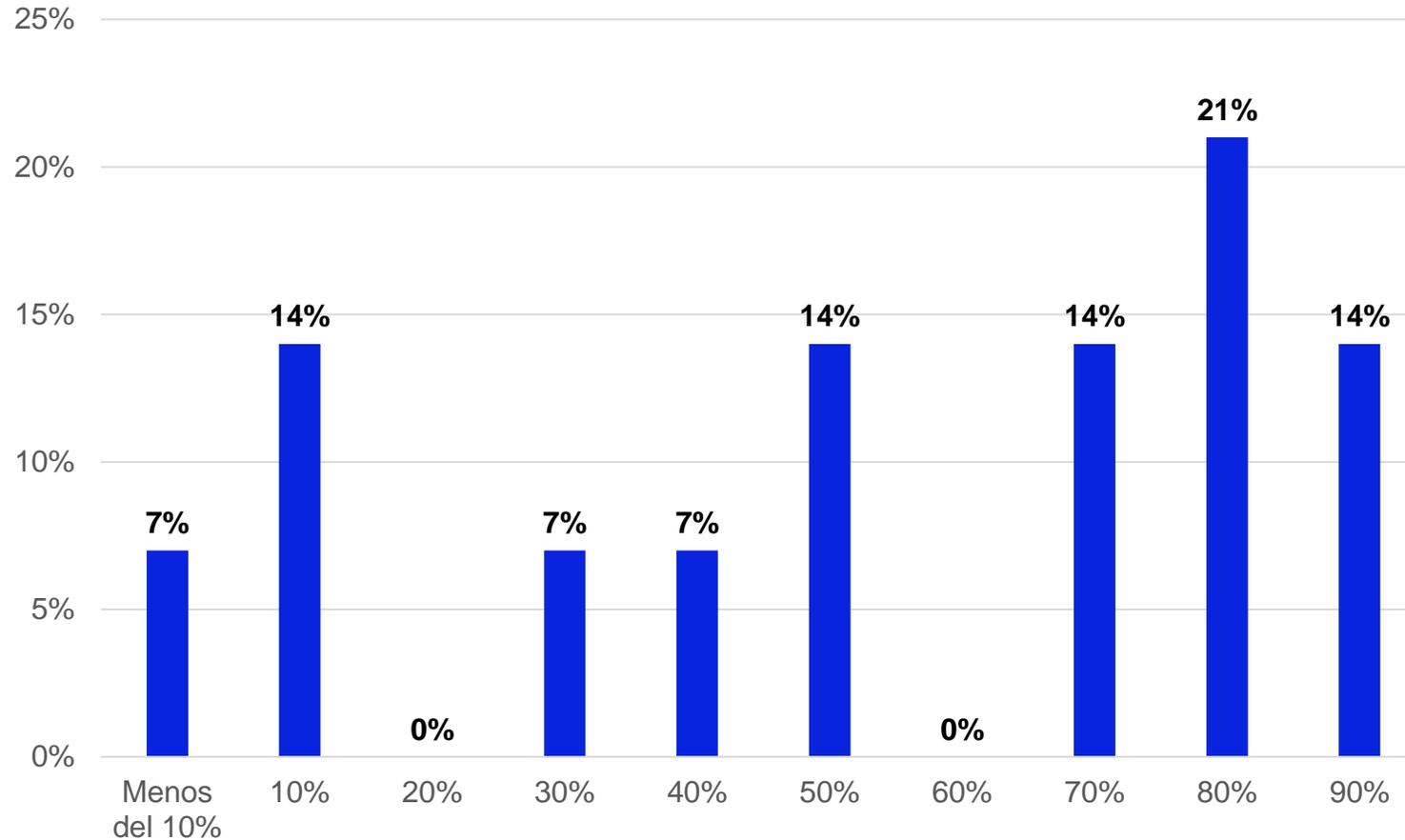
¿Cuánto tiempo hace que experimentan renuncia silenciosa los talentos?



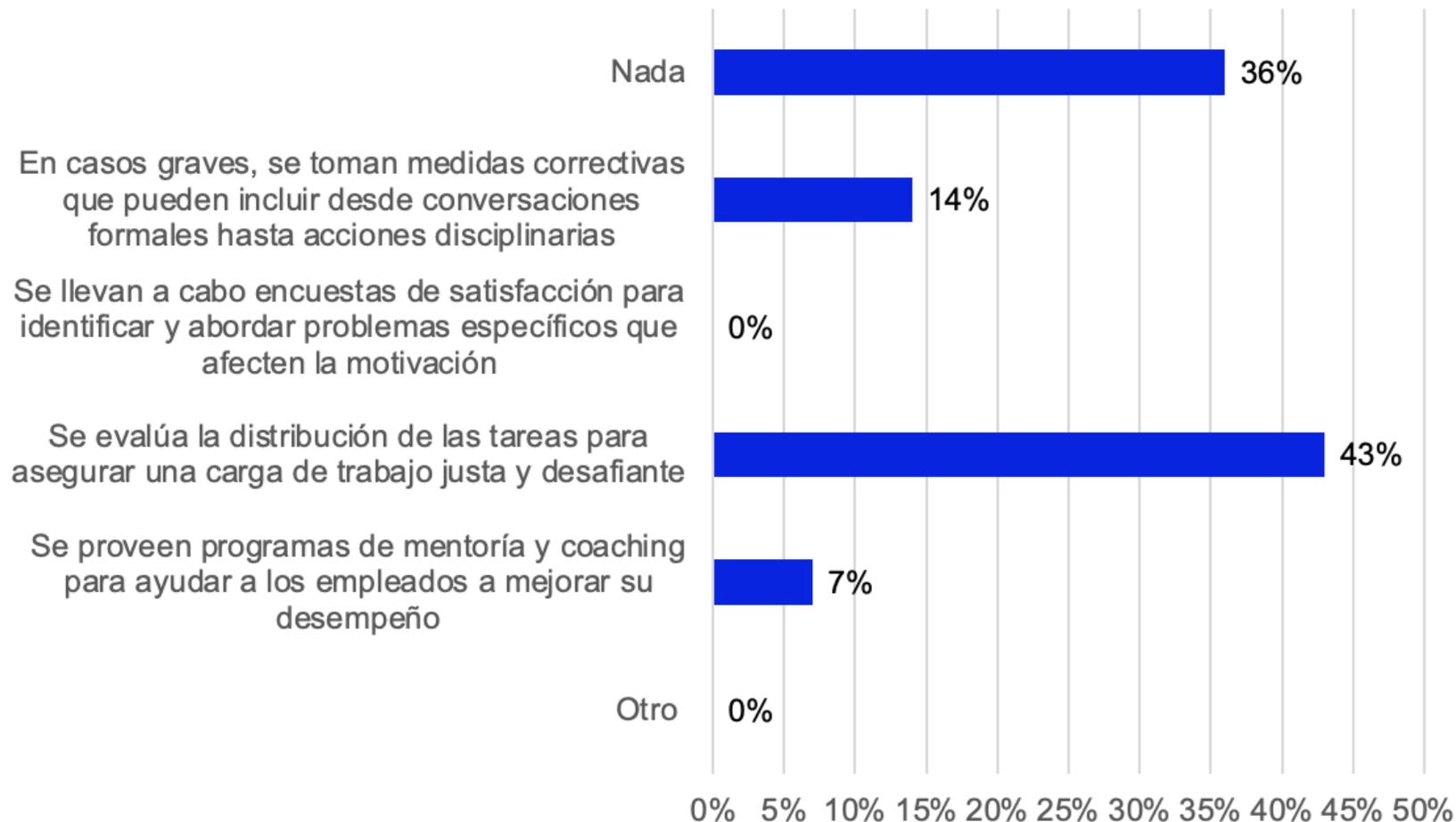
Desde Recursos Humanos, ¿Ven gente en la organización que solo hace lo mínimo indispensable en su horario laboral?



¿Qué porcentaje de talentos de la organización tienen esa actitud?



Desde la organización, ¿qué hacen cuando identifican esta situación?



¿Qué hacen para prevenir estas actitudes en sus talentos?





¡Gracias!

Contacto de prensa:

Mauricio Mondaca – mauricio.mondaca@Stockton.cl