



¿Qué buscan las personas ante un cambio laboral?





“

Desde KPMG hemos realizado un relevamiento a postulantes que se encuentran o encontraron en búsqueda de trabajo en el último año. El objetivo de la encuesta es indagar los principales motivos que los llevan a cambiar de trabajo, los medios de búsqueda más utilizados, beneficios que perciben actualmente, entre otros datos.

”



Millennials

**18 - 30 años**



Generación X

**31 - 50 años**



Baby Boomers

**+ 50 años**

# Los principales motivos para el cambio de trabajo son oportunidades de mejora salarial e incremento a nivel de los desafíos.

Los principales motivos para el cambio de trabajo son oportunidades de mejora salarial e incremento a nivel de los desafíos. No obstante, en los niveles de ejecución también es valorado para el cambio el clima laboral, para los mandos medios mayores beneficios y los niveles gerenciales priorizan la estabilidad laboral, así como también lo estiman primordial los *baby boomers*. Se puede observar el menor nivel de permanencia en sus puestos de trabajo en las personas más jóvenes, hecho que preocupa a muchas empresas y que les exige tomar diversas iniciativas, preocupándose por los beneficios que brindan y esforzándose por hacer un fuerte foco en el clima laboral como estrategia de retención del talento.

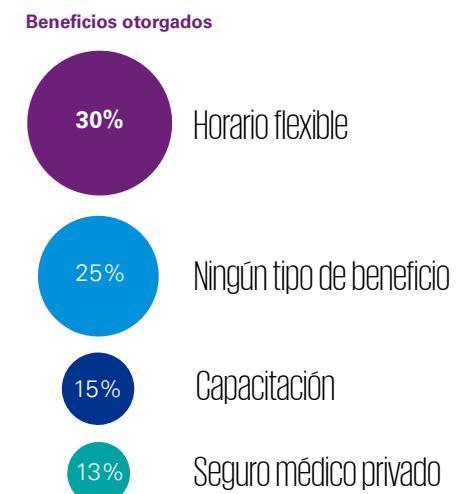
A niveles generales, los beneficios otorgados que más reportaron los encuestados son los siguientes: un 30% reportó que cuenta con horario flexible, 15% capacitación y un 13% seguro médico privado. Asimismo, un 25% de los encuestados reportó que no perciben ningún tipo de beneficio, a quienes le motiva cambiar de trabajo a favor de una mejora en su remuneración y en oportunidades de desarrollo, no necesariamente en la obtención de beneficios.

Como es esperable, se observa una mayor rotación (tiempo de permanencia menor a 2 años) en puestos de trabajo en los *millennials*, principalmente en favor de una mejora salarial, oportunidades de desarrollo, así como también por dificultades con el horario, debido a que muchos de ellos aún se encuentran en formación académica y adjudican mayor valor al equilibrio entre su vida personal y el trabajo.

## Motivos de rotación en los *millennials*



- 1º Mejora salarial
- 2º Oportunidades de desarrollo
- 3º Dificultades con el horario



# La mayor rotación se identifica en las siguientes áreas: Contabilidad y Tecnologías de la Información.

La mayor rotación se identifica en las siguientes áreas: Contabilidad y Tecnologías de la Información, lo que condice con la alta demanda que tienen dichos cargos en el mercado laboral, especialmente en posiciones más junior, llevando a que los mismos se encuentren continuamente atentos a ofertas más desafiantes, con mayor remuneración y mejores beneficios. Por el contrario, en posiciones de mayor jerarquía (mandos medios y cargos gerenciales), las personas que se desempeñan en estos sectores son los que permanecen más tiempo en sus puestos de trabajo. Asimismo, destacamos el hecho de que las posiciones de similar jerarquía en el sector Comercial también se visualizan mayor estabilidad.

Aquellas personas que tienen entre 3 y 5 años dentro de una misma empresa, son quienes más tienden a buscar otro trabajo, probablemente, por considerar que cuentan con un conocimiento profundo acerca de sus tareas y responsabilidades, además de experiencia suficiente para trasladarlo a otra compañía.

Asimismo, podemos mencionar que se observa homogeneidad en lo que respecta a los diversos medios de búsqueda de empleo, siendo los más utilizados por todas las edades: LinkedIn, BuscoJobs y CompuTrabajo. Otros medios muy utilizados por los diversos grupos etarios son las páginas de empresas consultoras, a excepción de los *millennials*, quienes menos lo utilizan. Por el contrario, las generaciones X y *baby boomers* comenzaron sus búsquedas laborales en un entorno donde era común llevar el CV impreso hasta la empresa o consultora, motivo por el cual hoy en día tienen un conocimiento de cuáles son las mismas, buscando adaptarse a los nuevos requerimientos como la inscripción en la base de datos.

A través de los datos confirmarnos que la generación *baby boomers* es la que presenta un mayor grado estabilidad en sus puestos de trabajo, lo que condice con la definición propia de dicha generación y la cultura que han adoptado de fidelidad a las empresas que integran.

“

---

Aquellas personas que tienen entre **3 y 5 años** dentro de una misma empresa, son quienes más tienden a buscar otro trabajo

”



# Las personas mayores a 30 años con estudios universitarios o superiores tardan más de un año en lograr un cambio laboral

Por otro lado, observamos que las personas mayores a 30 años con estudios universitarios o superiores tardan más de un año en lograr un cambio laboral. No obstante, los menores de 30 años con el mismo nivel de estudios tardan menos de tres meses, asimismo, las personas en el mismo rango etario pero con formación de bachillerato o inferior tardan hasta más de 1 año.

A las personas que ocupan cargos gerenciales es a quienes les toma más tiempo lograr un cambio de trabajo, lo cual condice con la menor demanda de dichos puestos en el mercado en comparación con otros niveles jerárquicos. Asimismo, los universitarios y personas con formación a nivel de maestría también tardan más tiempo en lograr un cambio laboral, teniendo como principales motivos la búsqueda de oportunidades de desarrollo y mejora en su nivel de remuneración. Sus aspiraciones salariales son mayores y tienden a ser más exigentes en la selección de las ofertas, especialmente cuando retornan al país tras completar sus estudios en el exterior. Por dichos motivos muchos de ellos hace más de un año que se encuentran en búsqueda de trabajo.

En lo que respecta a la reinserción laboral, particularmente los Gerentes Comerciales y Administración y mayores a 40 años tardan más de 6 meses en volver al mercado laboral. Los profesionales independientes tardan más de 1 año en reintegrarse laboralmente, en su mayoría buscan un ingreso fijo mensual y cierta estabilidad, por lo cual en muchos casos buscan posiciones dependientes. Su dificultad en la reinserción puede deberse, en mayor parte, a que las empresas tienden a preferir experiencia previa en una posición dependiente.

**¿Cuánto demoran los millennials en lograr un cambio laboral?**



Estudios universitarios o superiores	Menos de 3 meses
Bachillerato o inferior	Hasta más de 1 año

“

Los Gerentes Comerciales y Administración y mayores a 40 años tardan **más de 6 meses en volver al mercado laboral**

”

# Contacto

**Socio a Cargo**

Cr. Rodrigo Ribeiro

**Responsable del área**

Lic. María Laura Volpi

**Producción y Edición**

Lic. María Pía Alonso

Lic. Rodrigo Sandiás

Lic. Florencia Pisano

**KPMG Sociedad Civil**

Circunvalación Dr. Enrique Tarigo  
(ex Plaza de Cagancha) 1335, Of. 702  
CP: 11.100, Montevideo, Uruguay  
Telephone: (598) 2902 4546  
Fax: (598) 2903 3380  
e-mail: [kpmg@kpmg.com.uy](mailto:kpmg@kpmg.com.uy)



[kpmg.com.uy](http://kpmg.com.uy)

©2018 KPMG Sociedad Civil, an Uruguayan partnership and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved.