



## Foro Económico Mundial

### El gran... ¿Reorganización, reinención, reevaluación? 3 razones por las que los trabajadores están renunciando y dirigiéndose a diferentes sectores

18 de agosto de 2022

Solo alrededor de un tercio de los trabajadores que renunciaron a su trabajo en los últimos dos años regresaron a la misma industria, según McKinsey.

Identifica tres grupos de trabajadores insatisfechos que abandonan el empleo tradicional: reorganizadores, reinventores y reevaluadores.

Estos trabajadores están tomando diferentes decisiones, incluido el trabajo por encargo, los roles de medio tiempo, el trabajo por cuenta propia, el espíritu empresarial y el cuidado del hogar.

Estamos renunciando a nuestros trabajos en números récord. ¿Por qué? Porque estamos cambiando de industria, probando cosas nuevas y tomándonos un descanso.

Estas son algunas de las tendencias que remodelan fundamentalmente el mundo laboral tradicional, dice la consultora de gestión McKinsey.

En un nuevo análisis llamado "El gran desgaste está dificultando la contratación", la empresa identifica tres amplios grupos de trabajadores insatisfechos que están abandonando el empleo tradicional: reorganizadores, reinventores y reevaluadores.

Los reorganizadores se están moviendo a diferentes sectores de la industria. Los reinventores están iniciando sus propios negocios o probando trabajos no tradicionales como roles temporales, temporales o de medio tiempo. Los reevaluadores están renunciando debido a las exigencias de su vida, incluido el cuidado de niños o ancianos.

Estos son algunos de los puntos clave de McKinsey.

#### **Los trabajadores de todo el mundo quieren renunciar**

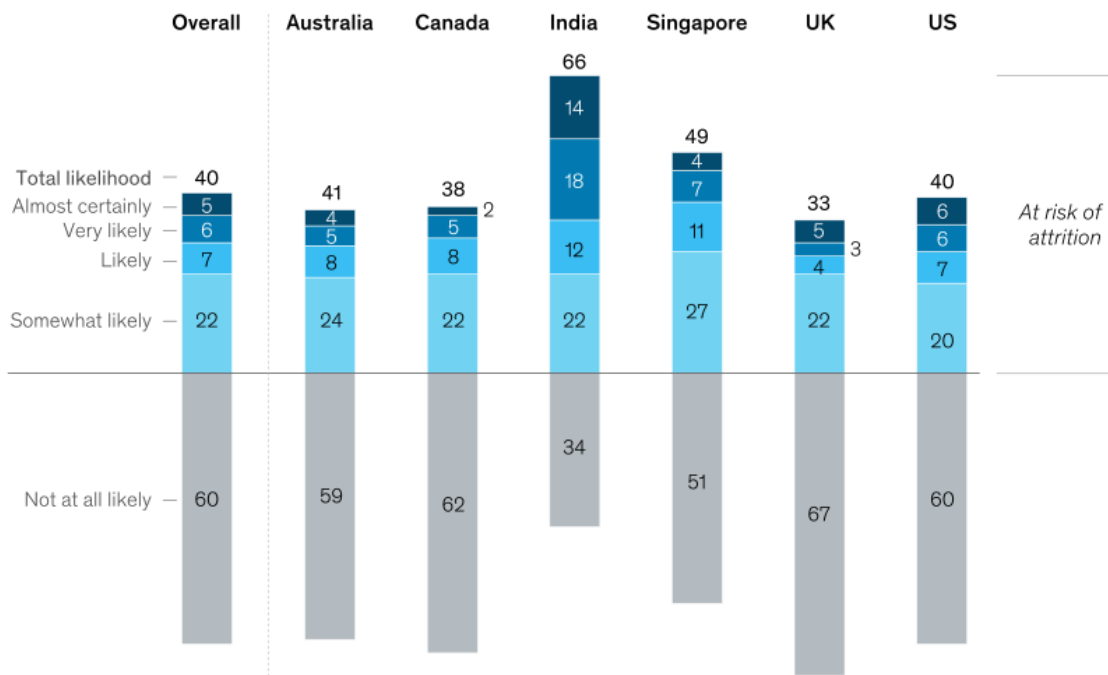
A nivel mundial, el 40% de los trabajadores dicen que planean dejar su trabajo en los próximos 3 a 6 meses. Pero el descontento es mucho mayor en algunos mercados.

En India, el 66% de los trabajadores esperan dejar su trabajo pronto. Esto está muy por encima de los niveles de Australia, Canadá, Estados Unidos y el Reino Unido, señala McKinsey. Singapur tiene el segundo nivel más alto de descontento laboral entre los mercados encuestados, con un 49 %.



## Forty percent of workers globally say that they might leave their jobs in the near future.

Likelihood that respondents will leave their current job in next 3–6 months, %



Note: Figures may not sum to total, because of rounding.  
Source: Subset of respondents from McKinsey's 2022 Great Attrition, Great Attraction 2.0 global survey who were employed at the time of the survey, which was conducted between Feb 2022 and Apr 2022 (n = 12,378)



Los trabajadores de estas seis naciones mostraron un "deseo constantemente alto por un trabajo mejor pagado, más satisfactorio o ambos", dice McKinsey. También creen que encontrarán un mejor trabajo en otro lugar.

Sin embargo, algunos trabajadores están renunciando no solo a sus trabajos sino a la fuerza laboral por completo, ya que sienten que necesitan un descanso. Sin embargo, confían en encontrar otro trabajo cuando lo deseen.

### Los trabajos con la mayor tasa de abandono

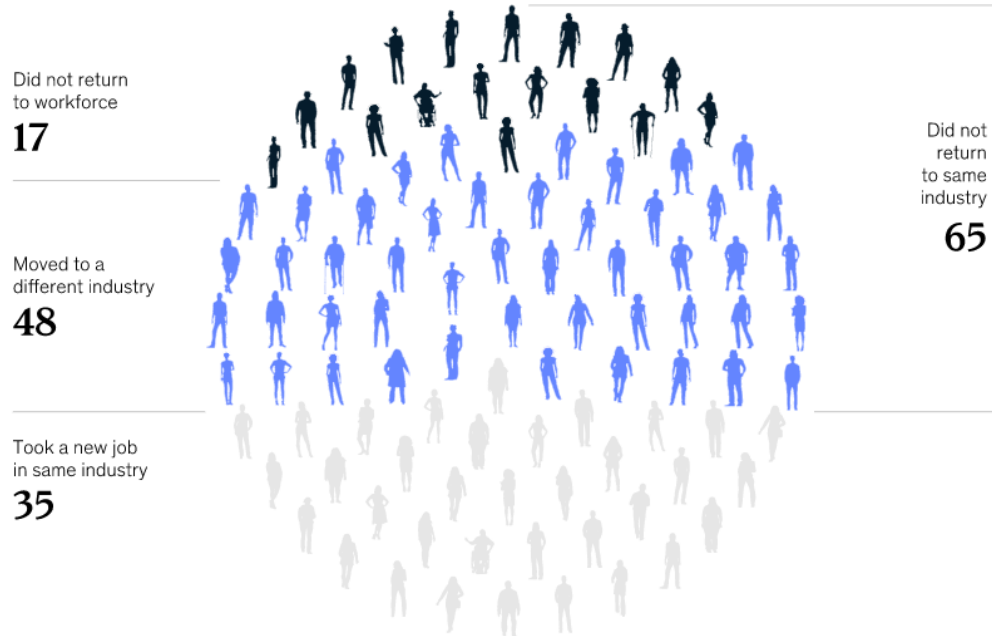
Solo alrededor de un tercio de los trabajadores que renunciaron en los últimos dos años han regresado a la misma industria. Esto significa que los empleadores ya no pueden asumir que llenarán los espacios vacíos con "trabajadores similares a los que acaban de irse", dice McKinsey.



## FUNCIÓN PÚBLICA

The majority of people who quit their jobs in the past two years are not returning to the industries they left.

Status of respondents who had quit their jobs between Apr 2020 and Apr 2022, global, %



En finanzas y seguros, el 65% de los trabajadores cambió de industria o abandonó la fuerza laboral. Y la tasa de deserción ha sido aún mayor en los servicios públicos y sociales, con un 72 %.

En viajes, comercio minorista y atención médica, el 18 % de los trabajadores que renunciaron a sus trabajos abandonaron la fuerza laboral por completo en lugar de volver a la misma industria. Estas áreas fueron duramente golpeadas por la pandemia y pueden tardar “algún tiempo” en recuperarse, sugiere McKinsey.

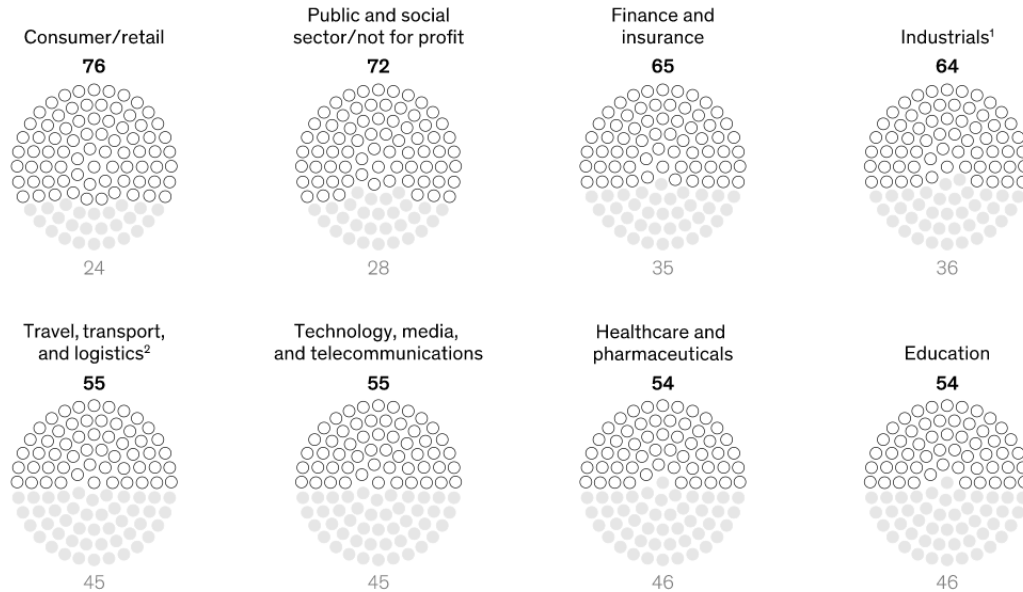
A los trabajadores con habilidades buscadas, como ciencia de datos y programación de computadoras, les resultará más fácil cambiar de industria, agrega McKinsey. El trabajo a distancia también ha hecho posible que te contraten en el extranjero sin moverte de país. Y cambiar de trabajo o tener lagunas en su currículum es un problema menor en estos días.



# FUNCIÓN PÚBLICA

## Status of respondents who had quit their jobs between Apr 2020 and Apr 2022, selected industries, %

○ Did not return to same industry (moved to a different one or did not return to workforce) ● Took a new job in same industry



<sup>1</sup>Includes advanced industries, energy and materials, and professional, scientific, and technical services.

<sup>2</sup>Includes infrastructure.

Source: Subset of respondents from McKinsey's 2022 Great Attrition, Great Attraction 2.0 global survey (n = 1,831)

## Los trabajadores 'no tradicionalistas' son más difíciles de contratar

McKinsey también define tres personas "no tradicionalistas" que necesitan más que buenos salarios y beneficios.

Estos "hágalo usted mismo" generalmente tienen entre 25 y 45 años de edad y van desde trabajadores por cuenta propia hasta trabajadores temporales o de medio tiempo y empleados de tiempo completo en roles no tradicionales.

El estrés, los malos jefes y la falta de control son algunas de las razones por las que han decidido hacer lo suyo. "Este grupo quiere flexibilidad por encima de todo", dice McKinsey. El trabajo significativo y la compensación también son clave.

Otro grupo que identifica McKinsey son los "idealistas", que, según dice, tienden a ser jóvenes de 18 a 24 años sin dependientes ni hipotecas. Muchos son estudiantes y trabajadores a tiempo parcial. El pago está mucho más abajo en su lista de prioridades. En cambio, valoran la flexibilidad, el avance profesional, el trabajo significativo y las personas que brindan apoyo.



## FUNCIÓN PÚBLICA

Mientras tanto, los “cuidadores” se basan en el hogar y han renunciado al empleo tradicional porque no les dio suficiente flexibilidad para cuidar a los niños, a los padres o a ellos mismos, dice McKinsey. Por lo general, tienen entre 18 y 44 años, y la mayoría son mujeres que hombres. Junto con un salario decente y flexibilidad, necesitan ver que se apoye la salud y el bienestar de los trabajadores antes de que consideren regresar al lugar de trabajo.

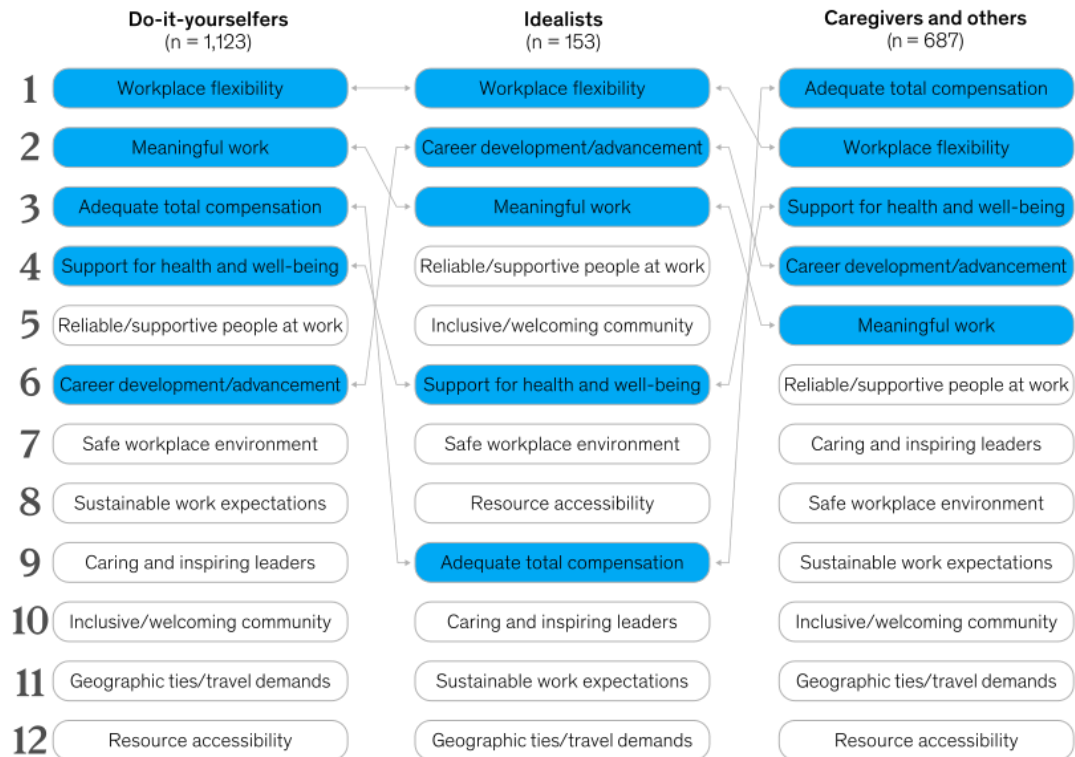


# FUNCIÓN PÚBLICA

## What would it take to bring three nontraditionalist personas back to a traditional job?

Among respondents who are at least somewhat likely to return to traditional employment in next 3–6 months,<sup>1</sup> ranking

■ Top factors, ranked, for 3 nontraditionalist personas



### Relaxers (n = 864)

This persona includes retirees and others who have exited the workforce and are not actively looking to return to a traditional job. Thus, they were not asked to list their top three motivators for returning to traditional employment. However, when asked, "What are the top three reasons you would take a new job?" they ranked meaningful work and workplace flexibility highest, followed by career development/advancement. Their survey responses, as well as interviews and other data, have given us enough insights into members of this critical group to warrant including them in our analysis.

<sup>1</sup>Nontraditionalists who indicated being at least somewhat likely to return to traditional employment in the next 3 to 6 months answered the following question: "Below are 12 broad aspects of the employee experience. Please choose the top 3 categories that an employer would need to provide for you to return to traditional employment."

Source: Subset of respondents from McKinsey's 2022 Great Attrition, Great Attraction 2.0 global survey (n = 2,827)



### **Invertir en trabajos sociales**

La necesidad de invertir en empleos sociales en educación, atención médica y atención fue un tema clave en la Reunión Anual 2022 del Foro Económico Mundial en Davos en mayo.

En un ejercicio de modelado basado en la economía de EE. UU., el Foro calculó que invertir 1,3 billones de dólares para crear nuevos puestos de trabajo en la enseñanza, el cuidado personal y la atención médica generaría un retorno de 3,1 billones de dólares en crecimiento de la productividad.

Los hallazgos establecidos en el libro blanco Empleos del mañana: el triple rendimiento de los empleos sociales en la recuperación económica sugiere que se crearían 10 millones de nuevos empleos en el sector social, así como casi 1 millón de empleos en otros sectores.

Otros temas discutidos en 13 sesiones de Davos sobre el futuro del trabajo, los trabajos y las habilidades incluyeron cómo crear un entorno de trabajo híbrido más flexible y cómo mejorar la salud y la felicidad de los trabajadores en un mercado laboral más fluido.