

Talent Trends 2023 | México

La Revolución Invisible

Descifrando la transformación más profunda de la cultura del trabajo desde la llegada del Internet - y cómo triunfar en ella.



Contenido

- 1 Sobre nuestro estudio
- 2 Cultura-Núcleo: Aplicando conocimiento accionable a la estrategia del talento
- 3 Un Cambio Revolucionario
- 4 Revolución Cultural Total
- 5 La Ecuación Vida-Trabajo
- 6 Resumen - consejos sobre cómo los empleadores pueden triunfar en la Revolución Invisible
- 7 Acerca de PageGroup

Acabamos de ser testigos de la más profunda transformación de la cultura de trabajo en una generación.

La Gran Renuncia, La Renuncia Silenciosa, y variaciones similares han dominado la conversación en el mundo de trabajo post-pandemia. Estos términos se refieren a un sutil pero **transformador cambio** en las dinámicas del trabajo que ha ocurrido en todo el mundo.

Nosotros creemos que estos cambios se suman a una **'Revolución Invisible'**, con implicaciones significativas para los empleadores.

Para explorar esto a mayor profundidad, y proveer conocimientos y consejos claros para empleadores, hemos desarrollado Talent Trends 2023, un estudio global único que revela cómo los trabajadores se sienten en realidad. Casi 70,000 profesionales respondieron a nuestras encuestas, haciendo de éste, **el estudio de talento más grande** en su tipo en el mundo, al día de hoy.

Aquí encontrarás los hallazgos clave que necesitas saber:

- **Los cambios abruptos** en la actitud y motivación del empleado han creado un nuevo panorama del talento - ningún grupo de edad, país, o industria quedó intacto.
- **No hay vuelta atrás** en la manera en que eran las cosas pre-pandemia; el cambio que vemos hoy llegó para quedarse.

- La **lealtad laboral** es ahora la excepción, no la regla. Hasta empleados generalmente felices están ahora abiertos a mejores oportunidades.
- TT23 es un estudio exhaustivo sobre los profesionales más calificados del mercado.

Aunque estas revelaciones puedan sorprender a algunos, nuestro estudio destaca una transformación a largo plazo del mercado laboral, mientras que las personas reevalúan el rol del trabajo en sus vidas. Esto es muy importante para los empleadores, ya que exige un nuevo análisis de las expectativas de retención y la adopción de diversos modelos de recursos flexibles, aparte de los tradicionales.

En las siguientes páginas, te daremos los conocimientos clave que necesitas como empleador para adaptarte y triunfar en esta nueva realidad. Creemos que es esencial entender los fundamentos correctamente: **salario, progresión de carrera y flexibilidad**, son más importantes que nunca para el desarrollo sostenible de las estrategias de talento, es por ello que tienen foco principal en este reporte.

Como una consultora de reclutamiento vanguardista y líder en el mercado, PageGroup está enfocado en expandir el valor que damos a empleadores, desde conocimientos de datos

del mercado de primer nivel, hasta soluciones de talento innovadoras.

Nuestros equipos de consultoría especializados presentes en 37 países están disponibles a través de llamada telefónica, videollamada, o correo electrónico para asistirte con tus necesidades de talento. Puedes ponerte en contacto y solicitar una llamada haciendo clic [aquí](#).

En nombre de PageGroup, espero disfrutes leerlo.



Patrick Hollard
Executive Board Director Latam ,
Middle East & Africa at PageGroup

Bienvenido a nuestro estudio Talent Trends 2023 México.

Nuestra meta en Page Insights es mejorar continuamente nuestro entendimiento y empatía colectiva de uno de los recursos más escasos del mundo: **el capital humano**.

Es por ello que nuestro estudio está orientado en tener **una perspectiva completa** del talento para revelar su **manera de pensar** (motivaciones, actitudes, percepciones, creencias, valores, etc.) y los factores que **influyen en su elección de empleo** (salario, beneficios, habilidades, desarrollo de talento, cultura de la empresa, equilibrio vida-trabajo, DE&I, flexibilidad, etc.)

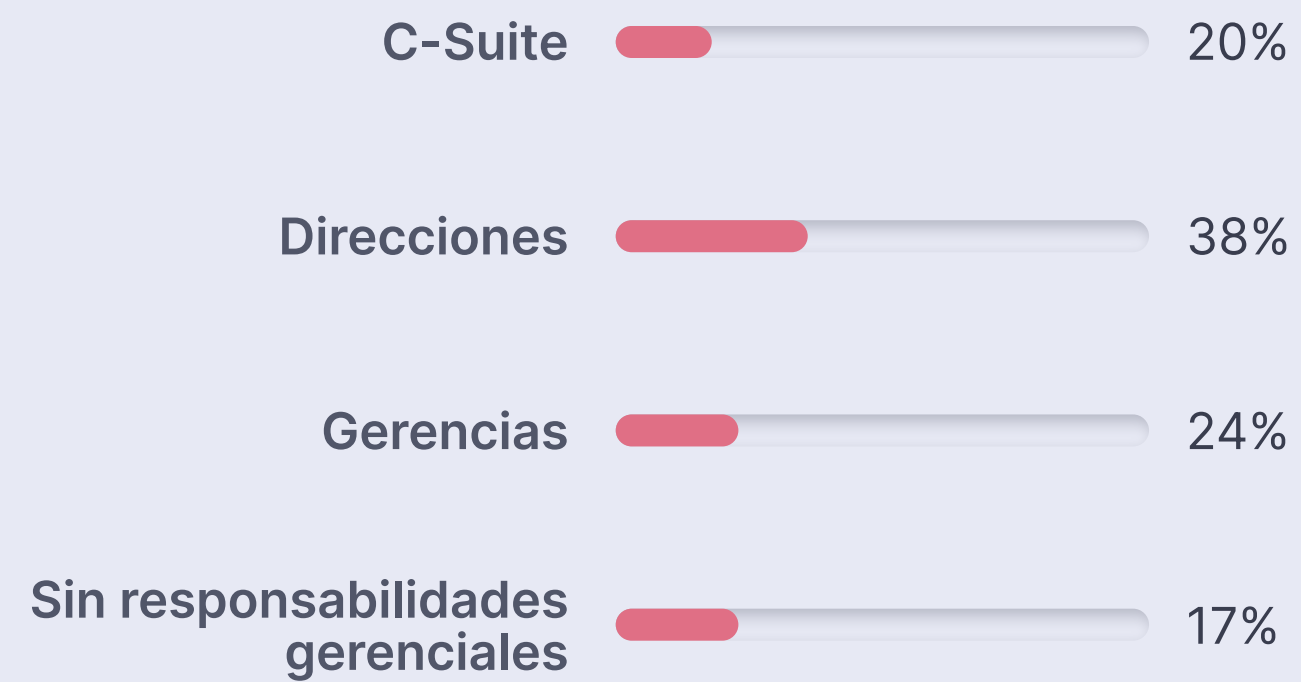


Nuestros participantes en México

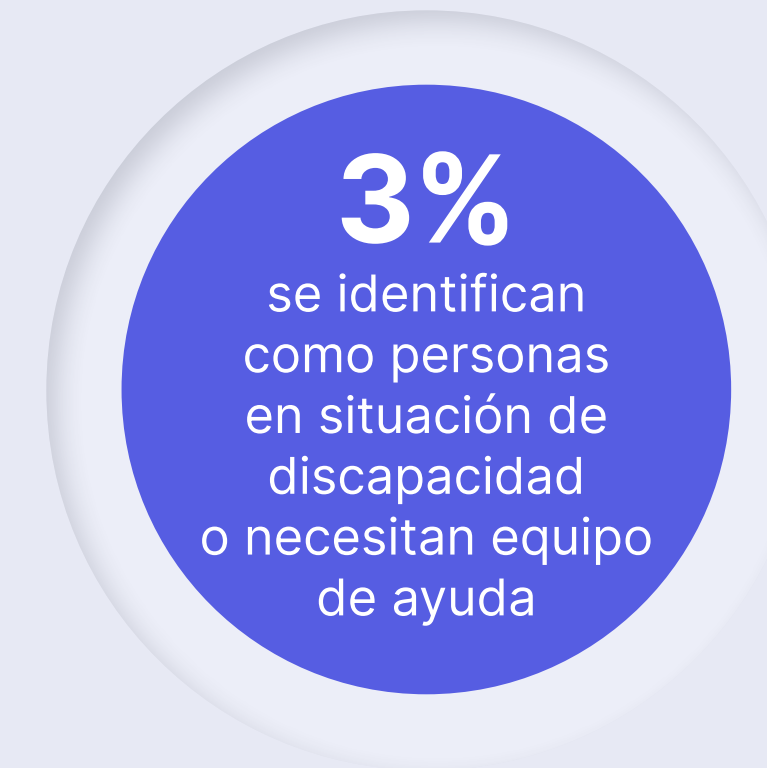
Edad



Manejo de responsabilidades



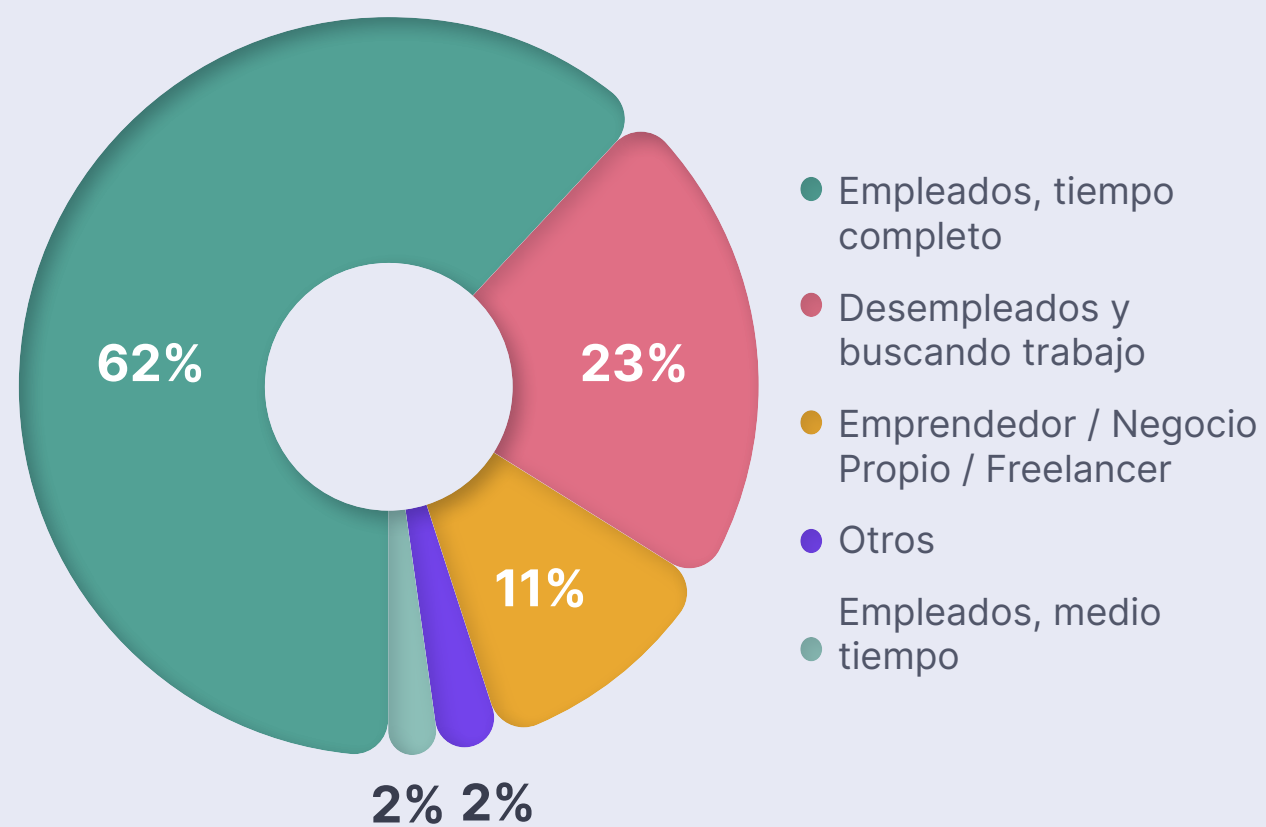
Personas en situación de discapacidad



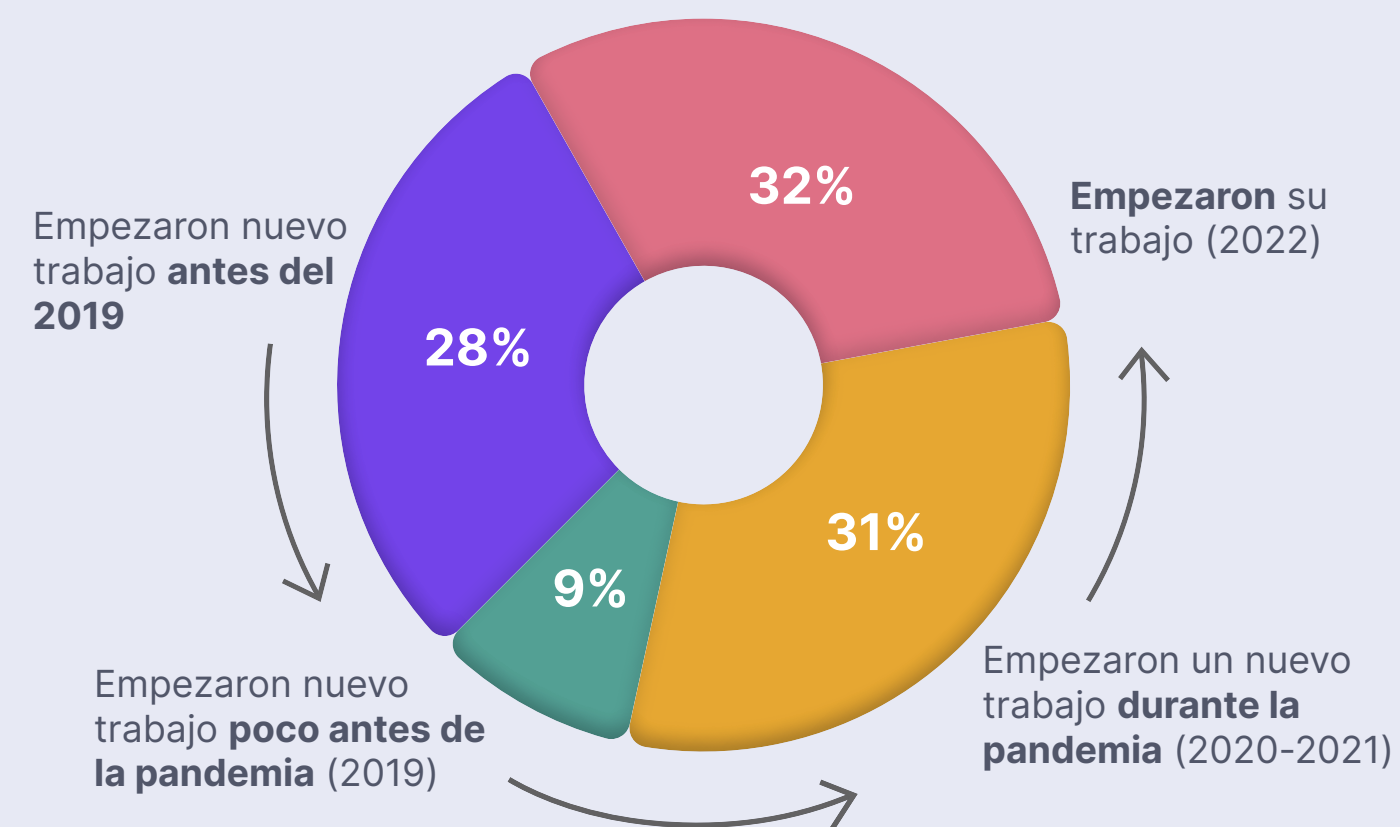
LGBTQIA+



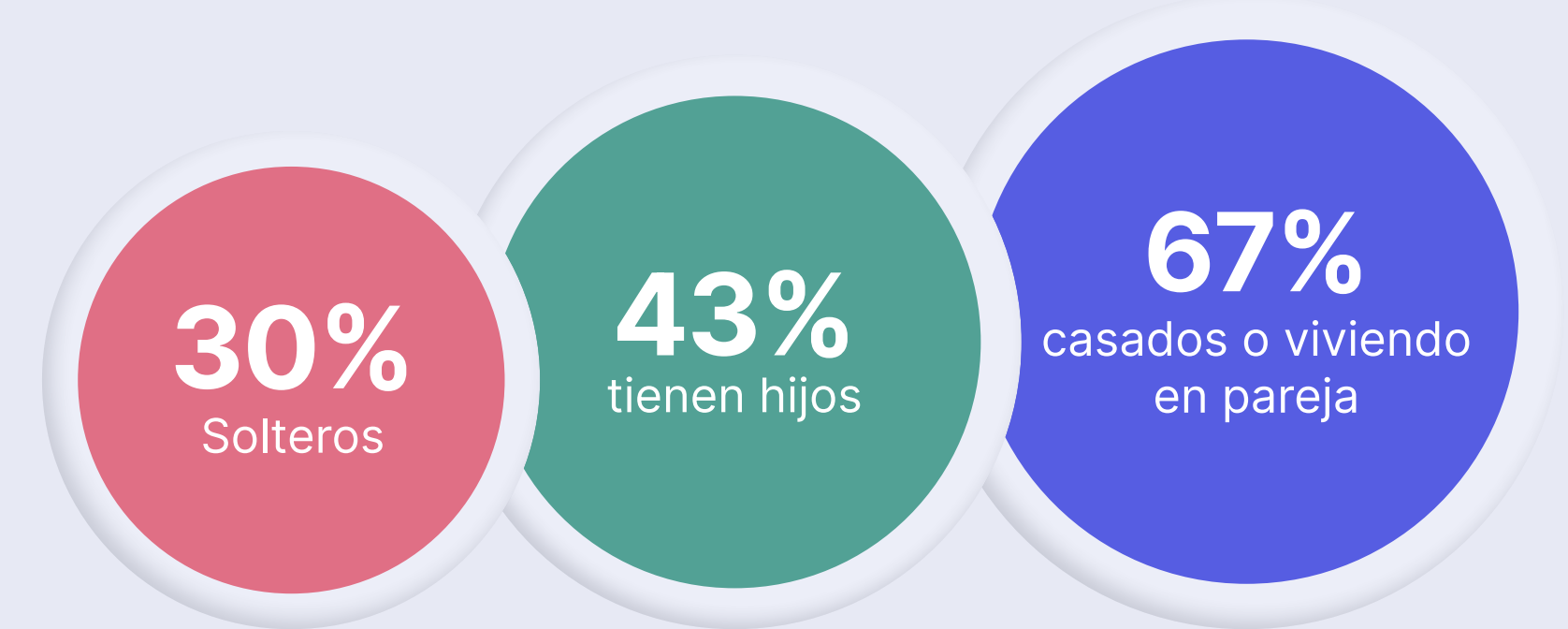
Estatus de empleo



Permanencia de Trabajo



Datos demográficos de familia y relaciones*



*Estos valores están expresados en frecuencia relativa, pues no se toman términos porcentuales absolutos.

La gran historia

Nuestro estudio **Talent Trends 2023 México** presenta un momento definitivo para todos nosotros. Éste demuestra rotundamente que la Revolución Invisible es:



Una revolución total de la cultura del trabajo

en la cual la ecuación valor-talento ha sido permanentemente restaurada



Un cambio completo en la dinámica de poder del talento

ahora firmemente en control



Enfocarse en lo más importante para el talento

para ganar la mejor ventaja competitiva

Cómo la Cultura-Núcleo encuadra nuestros conocimientos.

Muchos esperarían que la “Atracción de Talento” estuviera al centro de todo lo que hacemos como una empresa de reclutamiento, pero lo que hemos aprendido durante casi cinco décadas es que el reclutamiento exitoso solo puede suceder cuando unos cuantos núcleos fundamentales son considerados de forma adecuada.

Estos aprendizajes nos han llevado a crear nuestra **estrategia de talento** Cultura-Núcleo, el cual pone la **cultura de la empresa como centro** de todo lo que se hace. Puede parecer simple, pero toma años refinarla y ejecutarla auténticamente en el día a día.

Una vez que la cultura de la empresa está definida (importante notar: **las personas definen la cultura de la empresa mucho más que la propia empresa**), es entonces en la Experiencia del Empleado, que la organización vive y respira cada día. Cuando se crea una experiencia de cultura fuerte y auténtica, las personas se quedan. Su aplicación consistente, eventualmente crea una **fuerte reputación para la “marca de talento”**, con una propuesta de valor de los empleados que a los perfiles no solo les resulta increíble, sino que al mismo tiempo les emociona.

De esta manera usaremos la Cultura-Núcleo para entender la Revolución Invisible y su impacto:

- Primero, vemos en la imagen **cómo es que el mercado del talento actualmente se ve**: ¿Cómo es en realidad cuando se trata de la retención?
- Después, **descubriremos la razón cultural detrás de este tremendo cambio** que estaremos viendo en el mercado del talento.
- Finalmente, concluiremos cómo aplicar nuestros conocimientos para **optimizar la experiencia del empleado usando tres componentes críticos**.

Nuestro encuadre Cultura-Núcleo.



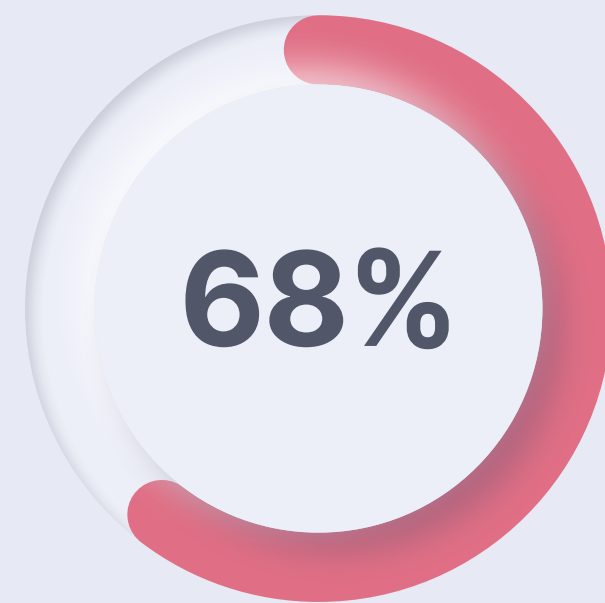
Un cambio revolucionario

La Revolución Invisible comenzó con un gran cambio en la lealtad.

98% de los mexicanos están abiertos a nuevas oportunidades.

El mercado de talento está en un flujo universal.

Esto significa que las empresas no pueden contar con que ninguno de sus empleados actuales permanezca en la compañía este año.



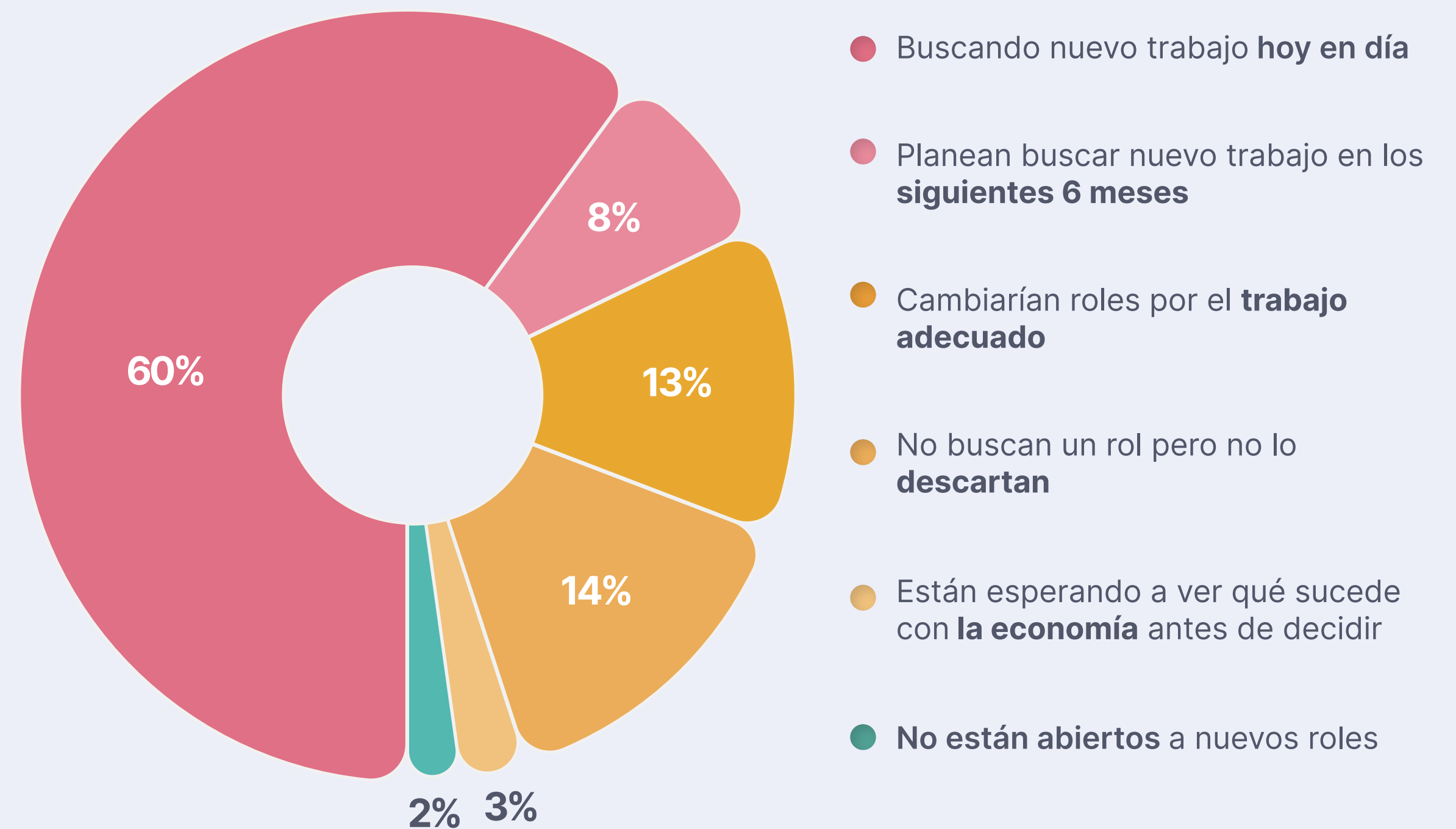
son **"buscadores de trabajo activos"**, es decir que se encuentran buscando en este momento o están planeando hacerlo en los próximos 6 meses.



en **duda**, pero abiertos a buscar nuevo trabajo.

México supera en un **8%** a la **media mundial** de personas que, aún teniendo empleo, buscan trabajo.

Estatus de la búsqueda de trabajo:

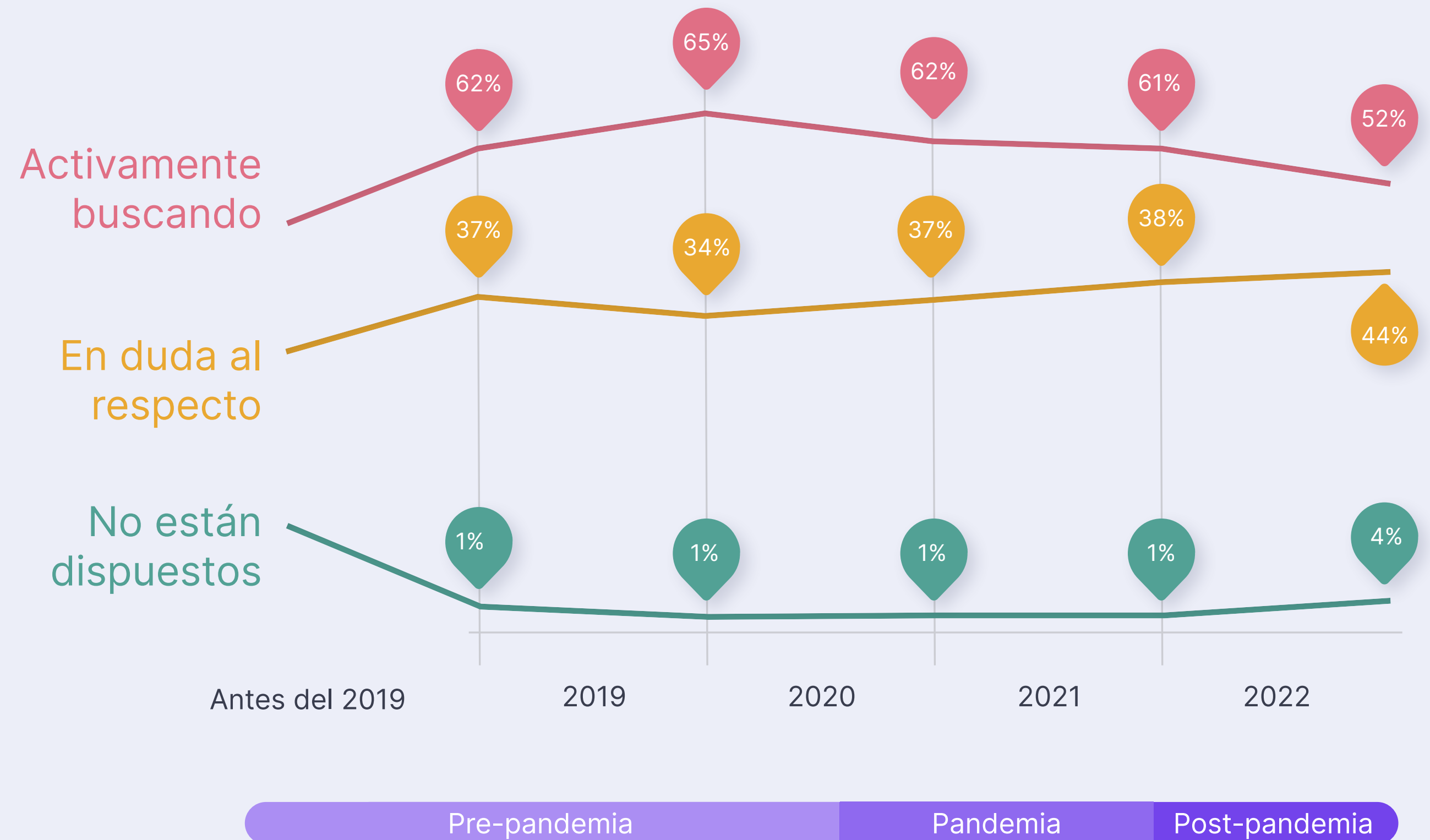


El mercado de talento de México no está guiado por la permanencia.

Las personas están abiertas a nuevas oportunidades similares, sin importar cuándo empezaron su trabajo actual.

Más de la mitad de quienes **empezaron su trabajo durante el año 2022 se consideran "buscadores de trabajo activos"**, claramente algo está cambiando en el mercado de talento.

Estatus de trabajo, cuándo las personas cambiaron de rol por última ocasión:



Este no es un evento aislado, sino un movimiento universal.

Al observar a las personas abiertas a un nuevo trabajo, vemos el mismo nivel de apertura a través de varios segmentos:

Talento abierto a nuevas oportunidades en 2023

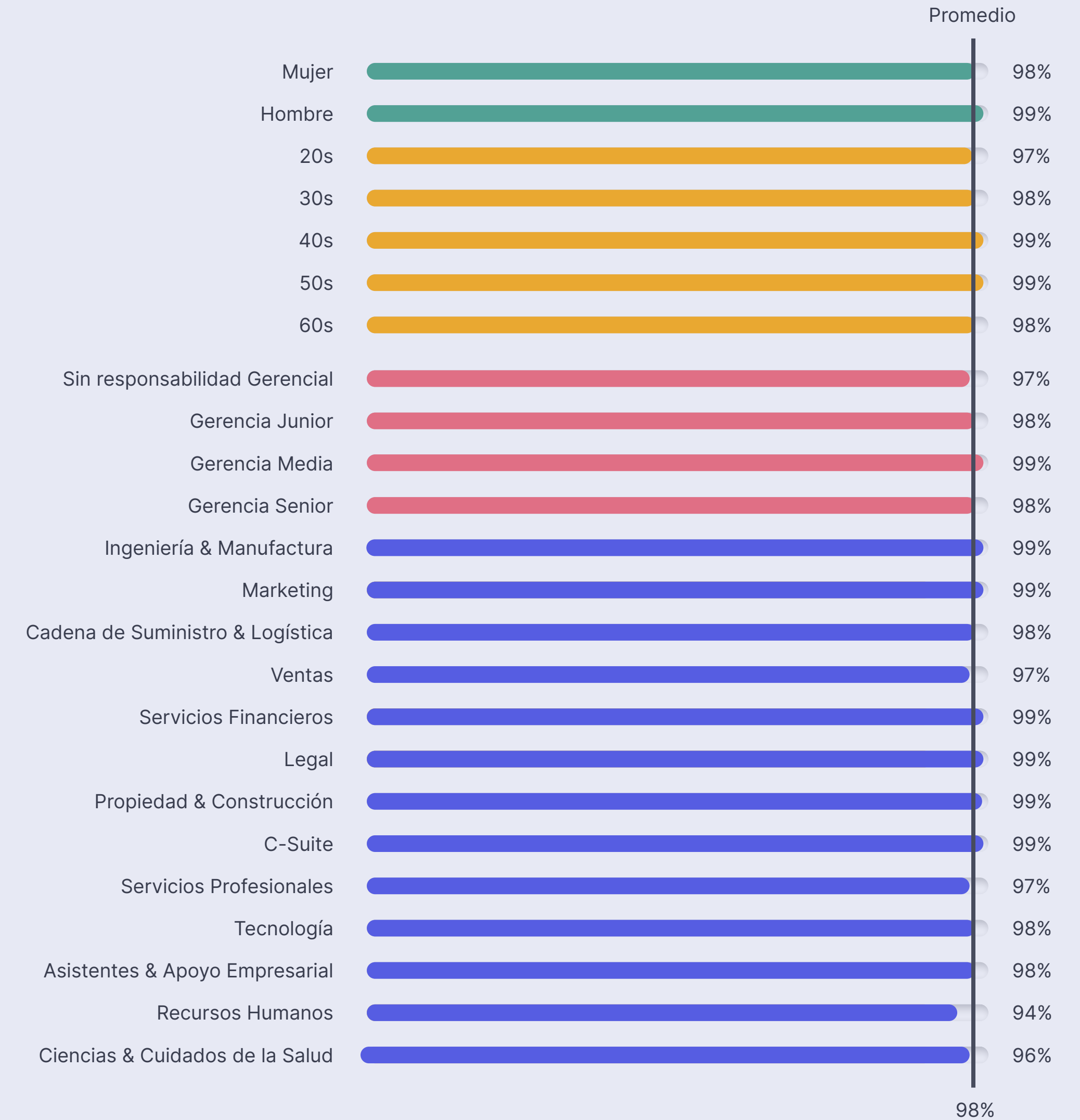


Género

Edad

Nivel de Responsabilidad

Función Laboral



La lealtad ha perdido su esplendor.



personas que empezaron un nuevo trabajo en el último año están abiertas a nuevas oportunidades



personas han cambiado roles desde que empezó la pandemia



personas están buscando un nuevo trabajo en este momento

La cultura de trabajo a largo plazo en una misma compañía está convirtiéndose en un concepto obsoleto. Las personas están cada vez más abiertas a explorar nuevas oportunidades, y cambiar de trabajo con frecuencia se ha convertido en la norma.

Habrà un mayor **desafío para los empleadores al retener a los mejores talentos** debido a los factores más influyentes de empleo. A continuación, compartimos los hallazgos más sorprendentes que requerirán repensar una estrategia de talento desde varios frentes.

Escanea o da clic en este código QR para conocer cómo reforzar la lealtad en el trabajo



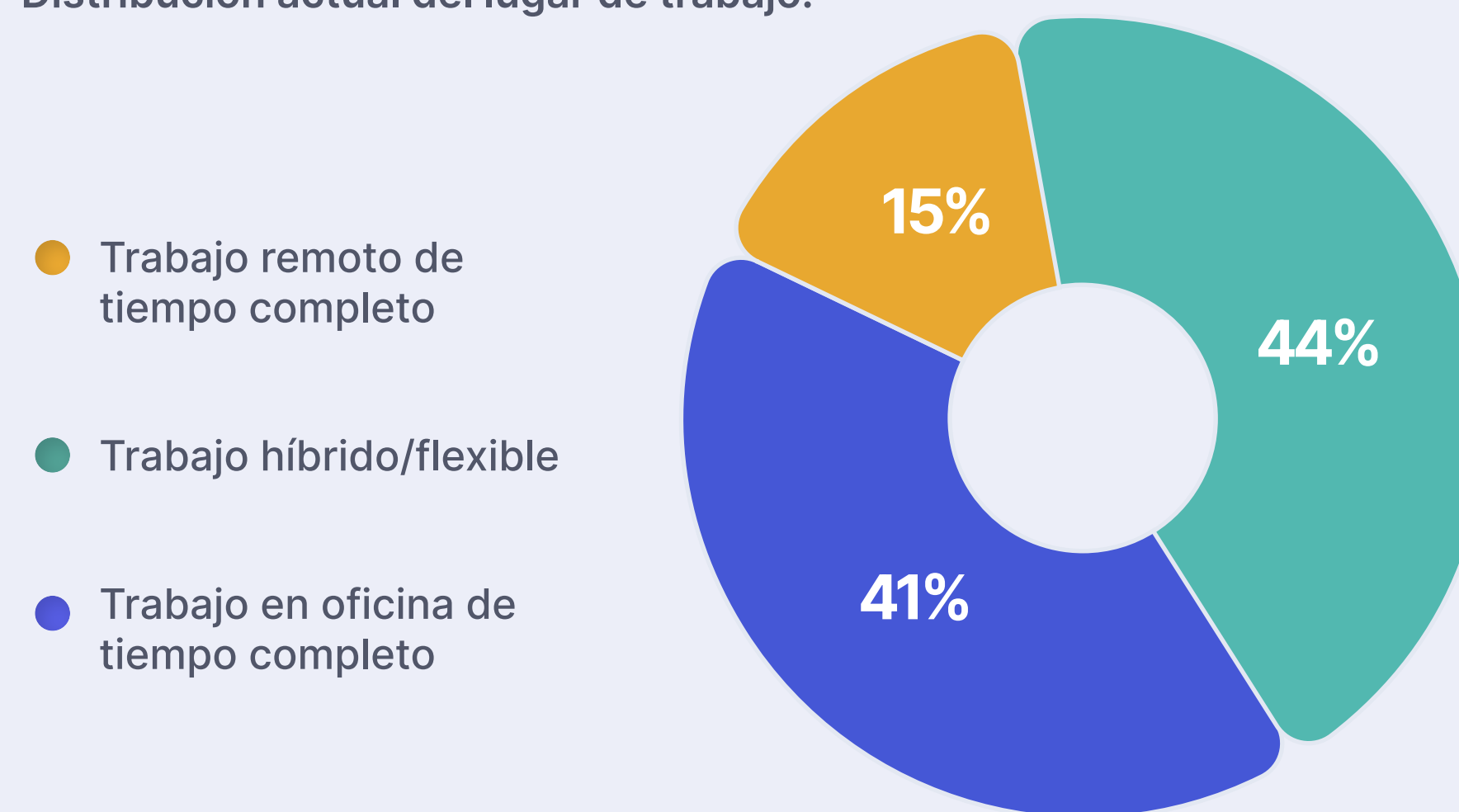
La información impulsa la movilidad de talento.

El talento tiene dos ventajas poderosas en sus manos:

- Es mucho más fácil mantenerse informado en tiempo real sobre oportunidades de trabajo, a través de notificaciones de apps, alertas de correos, etc.
- La proliferación de trabajos híbridos hace que sea fácil buscar empleos -y ser contactados y contratados por reclutadores- mientras desempeñan sus labores desde el hogar.

En México, hay un **3% más de personas trabajando en oficina de tiempo completo** en comparación con América Latina.

Distribución actual del lugar de trabajo:



Los trabajos flexibles e híbridos son convencionales para la mayoría de las personas, hasta los buscadores de trabajo menos comprometidos pueden tomar una nueva oportunidad.

Escanea o da clic en este código QR para conocer los desafíos de encontrar el talento adecuado



La Gran Renuncia nunca acabó.

A inicios del 2021, el tema de la “Gran Renuncia” alcanzó un punto clave: sería un año dominado por niveles sin precedentes de movilidad de talento.

Y para el tercer trimestre de ese año, fue ampliamente declarado que **lo peor ya había terminado**.

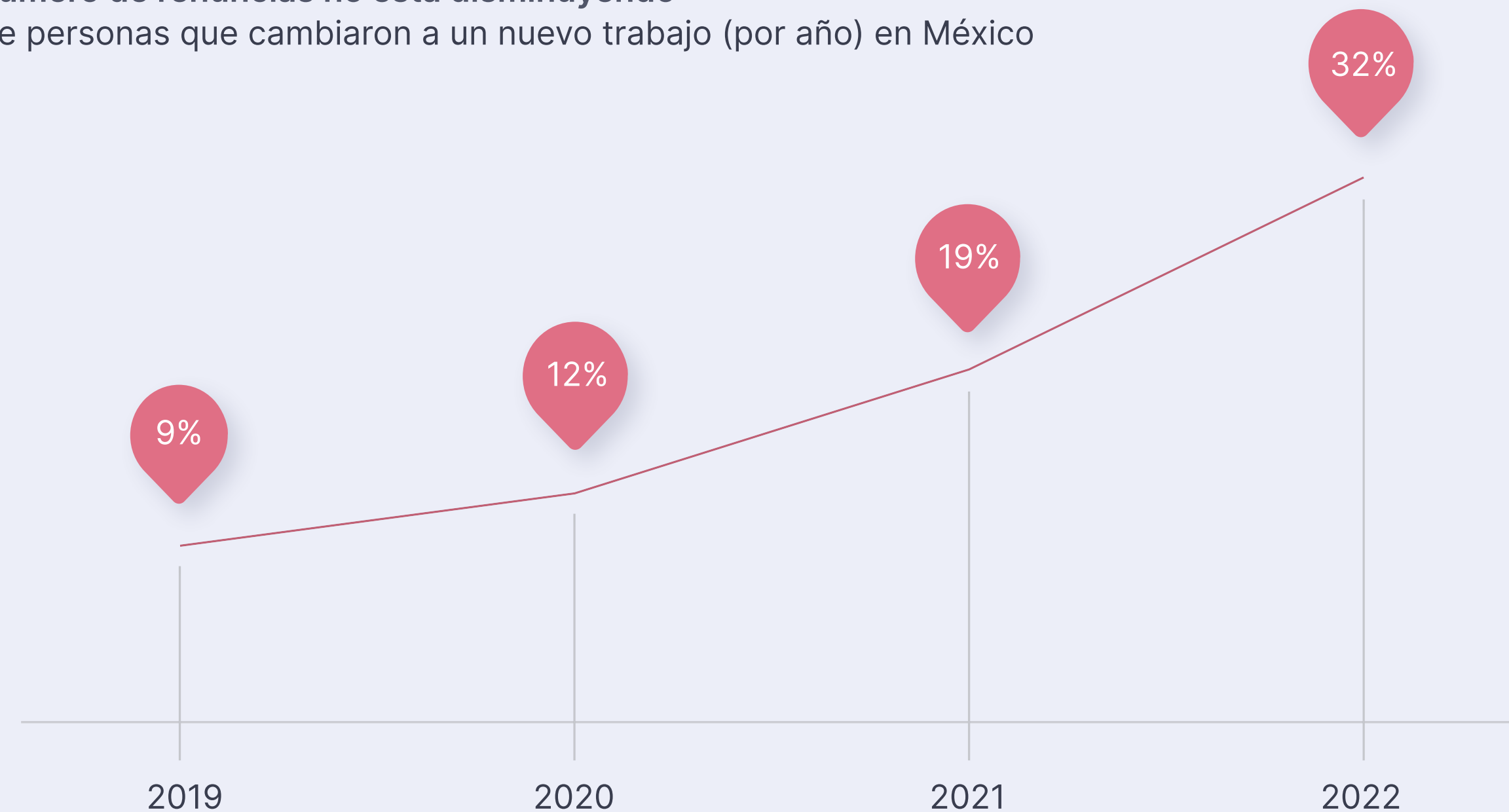
Sin embargo, nuestros datos muestran otra historia.

El enfoque masivo sobre los titulares más recientes, **enmascaran un panorama más amplio** que abarca un periodo de tiempo más largo. Mientras que la tasa de renuncia incrementó más de lo usual, durante y después del periodo considerado como la Gran Renuncia, **en 2022 notamos un incremento de este número a 65%** (aun cuando debió haberse estabilizado).

Con el 68% de la fuerza laboral siendo “buscadores de trabajo activos”, junto con la creciente volatilidad de la economía global, estamos previendo el incremento continuo de este número durante todo 2023.

El número de renuncias no está disminuyendo

% de personas que cambiaron a un nuevo trabajo (por año) en México



% de personas más propensas a buscar un nuevo trabajo cuando la economía está en declive:

El impacto económico en la búsqueda de trabajo.

La apertura de nuevas oportunidades en México se ve afectada por las condiciones del panorama económico global. De hecho, hay una correlación directa entre un escenario económico deteriorado y un incremento en el deseo de buscar un nuevo trabajo.

Esto significa que en vez de paralizar al talento o generar una respuesta conservadora, las personas están más dispuestas a buscar un nuevo empleo cuando el ambiente económico empeora - **85% de los equipos en México funcionan así, un 6% más que en la tendencia de América Latina.**

Por país/mercado:



Por función laboral:



La Revolución Invisible ya ha comenzado. La alta rotación será una amenaza permanente en la era del nuevo talento. El cambio no solo es resultado de la pandemia, sino una evolución más amplia de las expectativas de los profesionales, que ya no esperan a quedarse en un solo rol, sino que las organizaciones les ofrezcan algo mejor. De otra manera, no dudarán en buscar en otra parte.

¿Pero qué ha detonado este tremendo cambio?

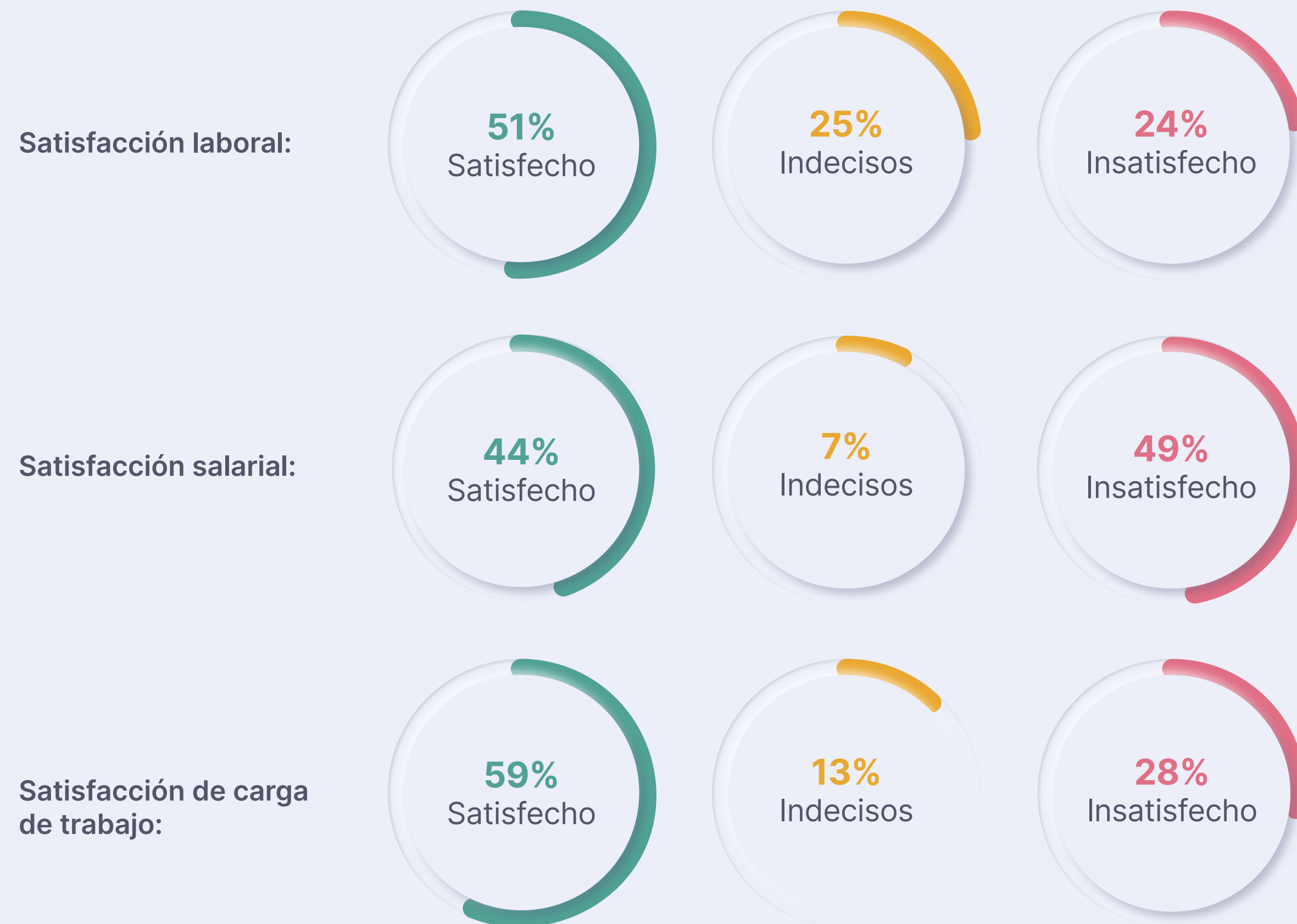
Escanea o da clic en este código QR para conocer claves para liderar en tiempos de crisis



Revolución Cultural Total

¿Qué detonó la Revolución Invisible?

La gran contradicción: Las personas están satisfechas.



En México, solo el 2% no está abierto a un nuevo trabajo, **8% menos que la media mundial (10%)**.

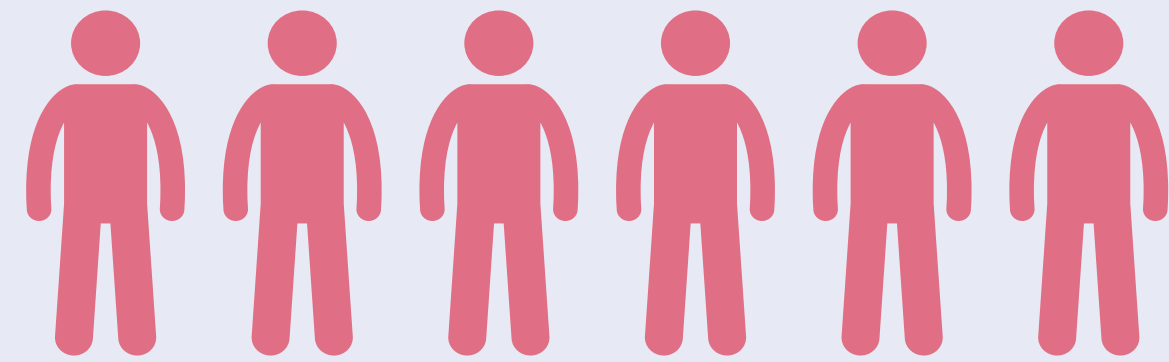
¿Cómo puede la satisfacción laboral estar generalmente acompañada por un alto potencial de rotación?

Existe algo mucho más profundo sucediendo en la mente colectiva del talento.

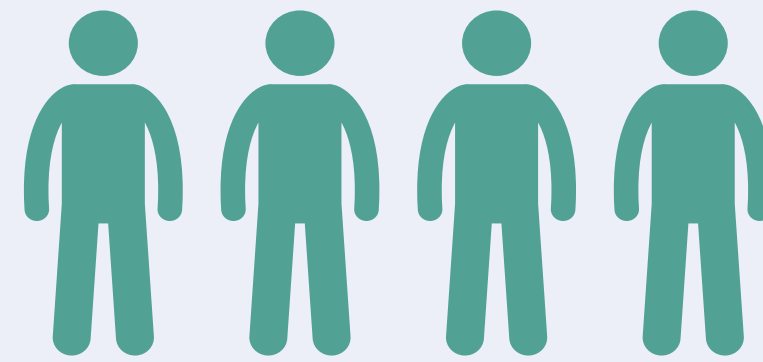
Nuestros datos revelan un **reinicio fundamental en las relaciones de las personas con sus trabajos** y el valor que les otorgan. Y todo se reduce a una cosa: **el equilibrio vida-trabajo**.

En México, el éxito profesional ya no es la prioridad principal.

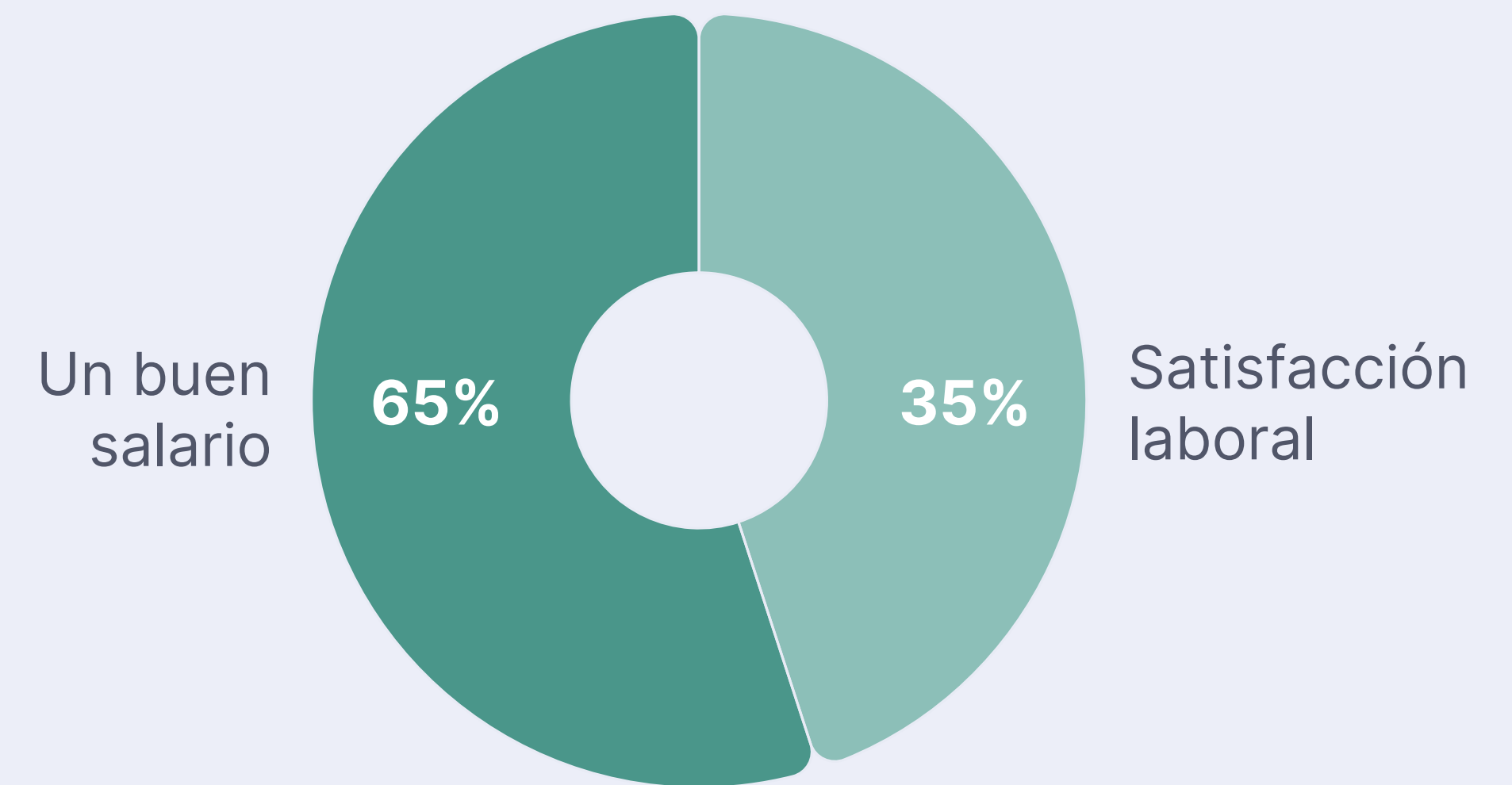
6 de 10 personas elegirían la **salud mental y el equilibrio vida-trabajo**



sobre **éxito profesional**



Y cuando se reduce al éxito profesional, las personas creen que un buen salario es más importante, seguido de la satisfacción laboral



El equilibrio vida-trabajo ha sido reestablecido.

#1 El equilibrio vida-trabajo es lo que más influye en la satisfacción laboral. Inclusive más que el sueldo, capacitaciones y desarrollo, comidas gratis, membresías de gimnasio, o cualquier otro beneficio.

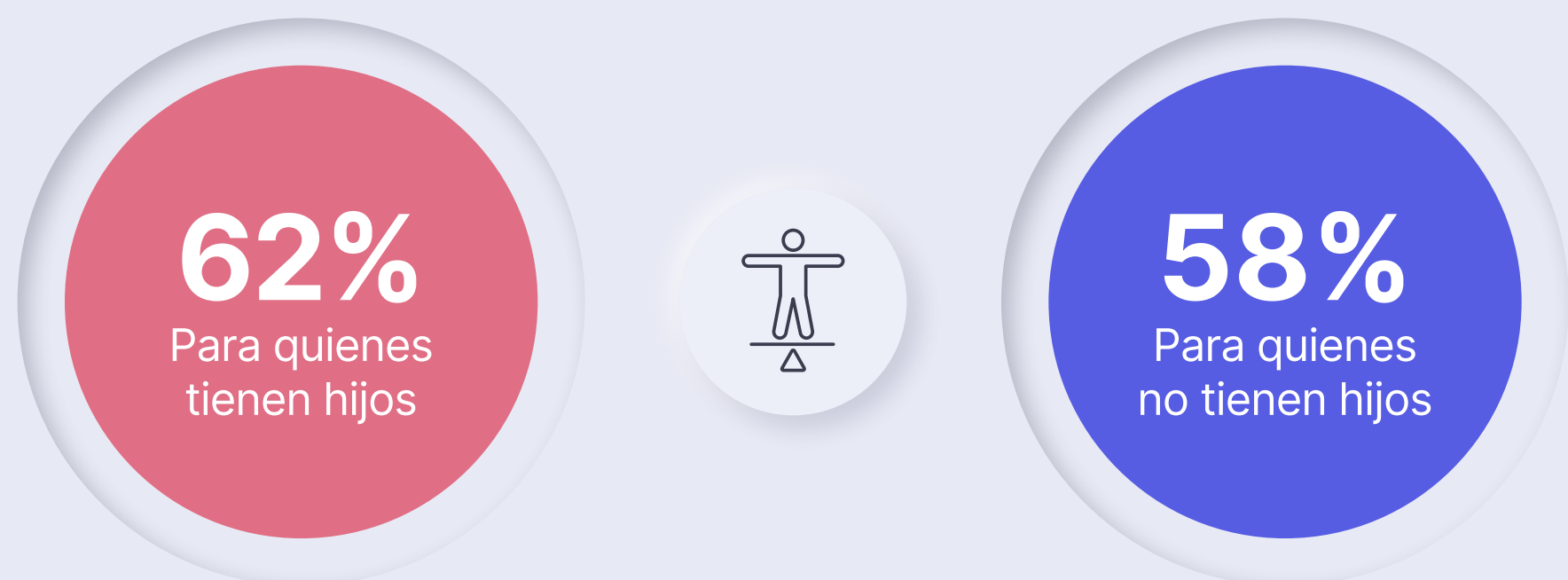
36% de las personas están dispuestas a rechazar un ascenso si creen que tendrá un efecto negativo en su bienestar.



El equilibrio vida-trabajo es importante en México.

El equilibrio vida-trabajo es importante para las personas en todo camino de vida. Se considera que el 62% de los padres reportan que el equilibrio vida-trabajo es el factor más importante en la satisfacción laboral, mientras que el 58% de las personas sin hijos dicen lo mismo. Ahora es una necesidad universal y no es más un beneficio sobresaliente.

Relevancia del equilibrio vida-trabajo:



La flexibilidad es esencial, junto con la remuneración y la progresión de carrera. Las organizaciones deben asegurarse de adaptar sus maneras de pensar para reflejar esta nueva realidad, colocando el equilibrio vida-trabajo y el bienestar en el centro.

La influencia del “equilibrio vida-trabajo” en la satisfacción laboral por función laboral:

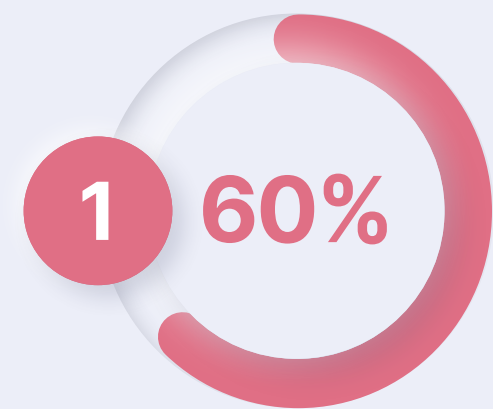


El giro universal que cambió para siempre las relaciones de las personas con el trabajo.

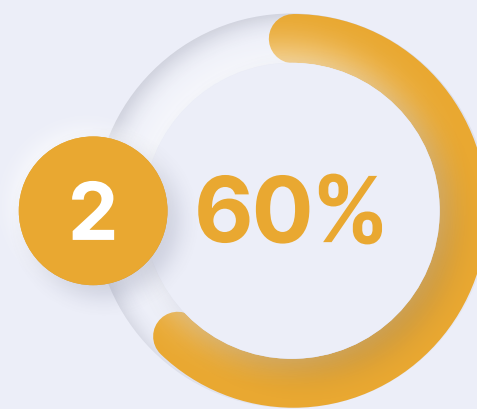
El tema del “equilibrio vida-trabajo” pasó de ser una conversación intangible e hipotética antes de la pandemia, a ser una experiencia real de cada día.

Valoraciones de la satisfacción laboral en México

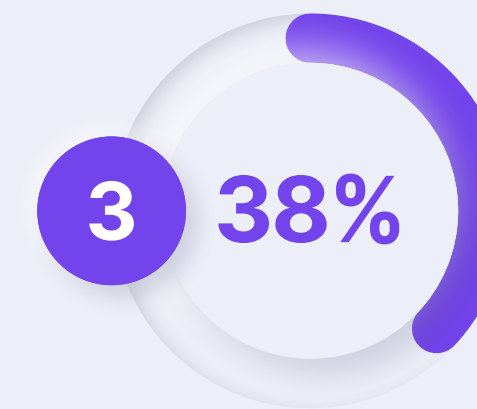
Aspectos más importantes en la satisfacción laboral*:



Equilibrio vida-trabajo

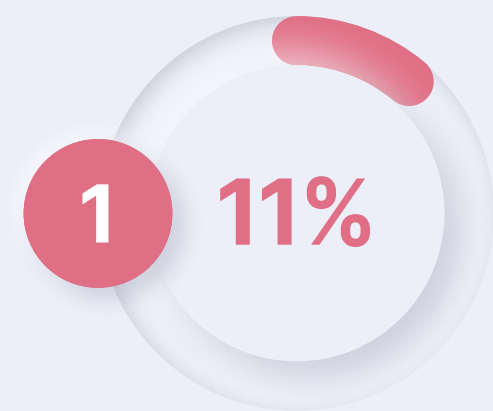


Remuneración

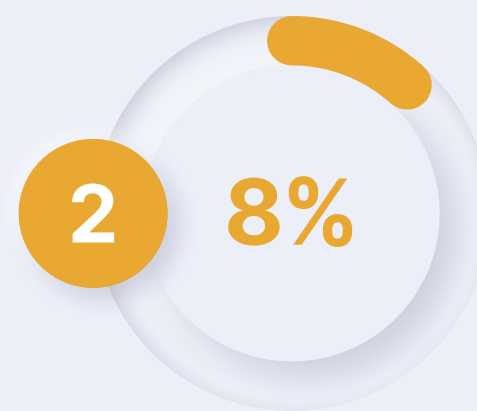


Capacitaciones y desarrollo

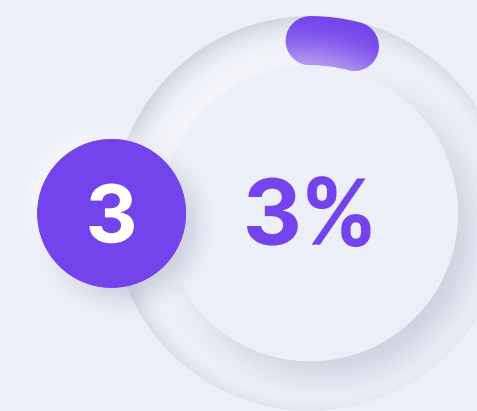
Aspectos menos importantes en la satisfacción laboral*:



Relación con el manager



Estructura de gestión clara



Open space / oficina moderna / con área exterior

*Estos valores están expresados en frecuencia relativa, pues no se toman términos porcentuales absolutos.

La Revolución Invisible ha llevado al deterioro de los beneficios emocionales asociados al trabajo.

A causa del reequilibrio vida-trabajo, la cultura empresarial ha cambiado sin haber sido decisión de las organizaciones.

Muchas personas han adoptado un **acercamiento transaccional al trabajar**, entendiéndolo como un medio para un fin en vez de una oportunidad de cumplimiento personal. Las personas **están reemplazando los beneficios emocionales como la pasión por lo que hacen, sentido de pertenencia y propósito** con sustitutos más aptos y reales, como sus familias, amigos y comunidades.

Este reinicio en el valor de la ecuación vida-trabajo tiene consecuencias significativas. El valor emocional obtenido de sus trabajos está disminuyendo, simplificando cada vez más el intercambio transaccional de su **tiempo y experiencia por una remuneración justa**.

Las empresas encontrarán desafiante el retener y atraer el talento al intentar incrementar el valor de los paquetes con sustitutos no monetarios.



El salario es:

- La razón #1 para aceptar una oferta y el elemento más importante en un anuncio de empleo
- El factor más importante en la cultura empresarial
- El elemento con mayor influencia en el reclutamiento
- El mayor desafío para el reclutamiento
- Más importante que la satisfacción laboral.

Pocos se quedarán sin un mejor salario.

Con personas decididas a poner su valor propio de primer lugar, el talento prefiere encontrar una mejor oferta de trabajo en otro lugar antes que pedir un aumento. No solo es que el equilibrio vida-trabajo es más tangible que nunca, sino que las personas ahora evalúan sus trabajos constantemente **con una clara ecuación: Remuneración + Progresión de carrera + Flexibilidad.**

La responsabilidad recae directamente en que los empleadores puedan contar con esos factores esenciales y **crear una experiencia atractiva para el empleado.**

Solo



19%

de los empleados en México pidieron un **incremento salarial** a su empresa en el 2022, un 3% más que la media en América Latina.

¿Qué es más importante para el talento al decidir su siguiente rol?

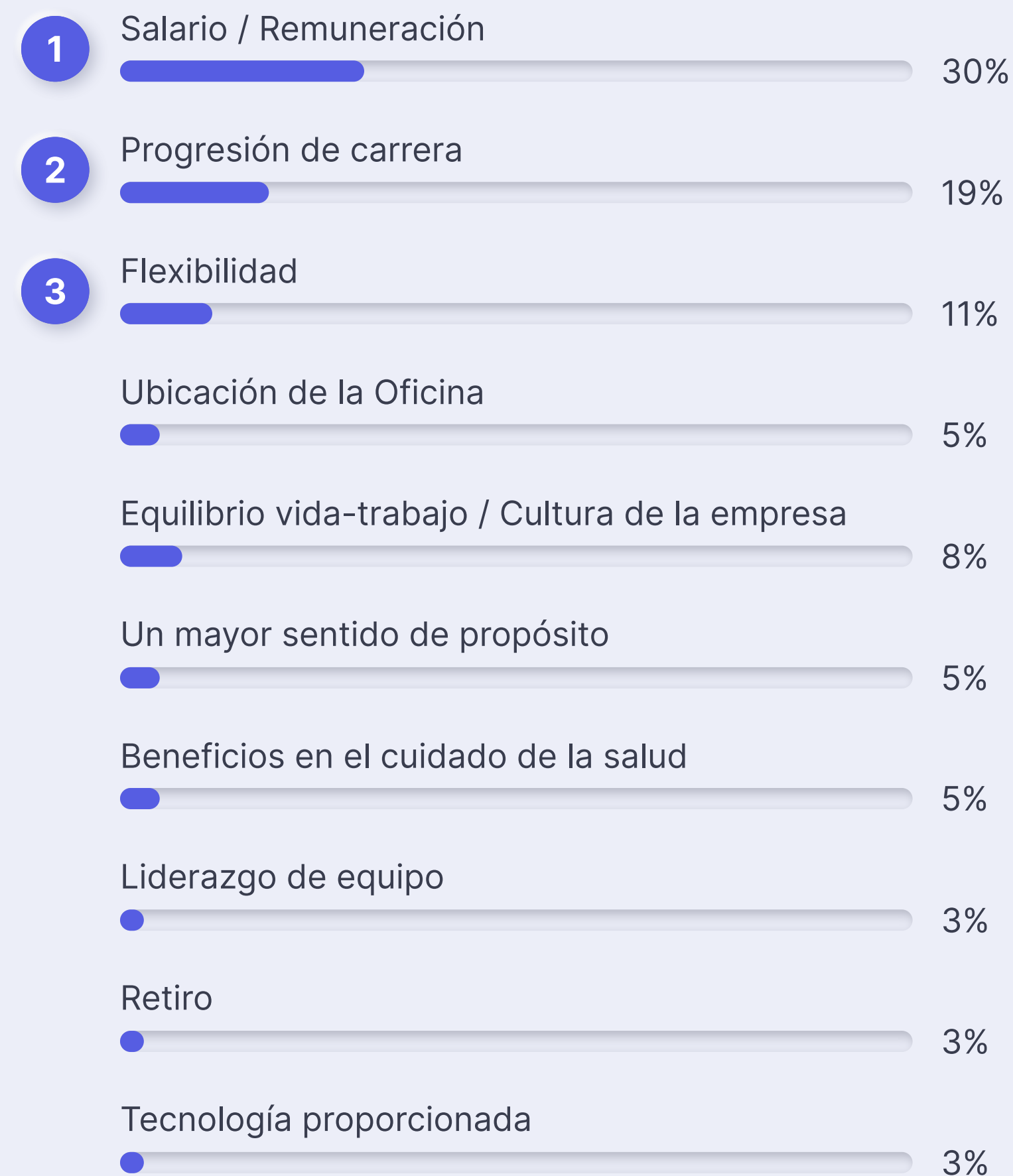
Aquí se muestra la **fuerza e influencia** que tienen varios factores al **motivar al talento** hacia una nueva organización.

La premisa de este índice, es que al incrementar uno o más de estos factores, las organizaciones tienen una mejor oportunidad de crear una propuesta que atraiga al nuevo talento. Del mismo modo, ignorar estos factores puede resultar en que las empresas pierdan talento frente a sus competidores.

Es claro que hay **tres factores** fundamentales y es imprescindible que las empresas los aborden adecuadamente en sus estrategias de talento.

Índice de Atracción de Talento:

Fuerza de los motivadores que atraen más talento



La ecuación Vida-Trabajo

Navegando la Revolución Invisible al optimizar tres factores críticos.

La manera en que una empresa aborda la “Ecuación Vida-Trabajo” determinará si triunfa o sobrevive en la Revolución Invisible.

Mientras la pandemia **visibilizó que la “flexibilidad”** es un factor importante para reclutar y retener talento, **la remuneración y la progresión de carrera** ahora son dos de los aspectos más tradicionales en la estrategia de talento. Todos sabemos que el salario y la planeación profesional son importantes, sin embargo, lo que ha cambiado es la manera en la cual el talento piensa sobre ello. La Revolución Invisible ha traído un grupo de talento más empoderado que exige una relación **mutuamente beneficiosa** con su empleador.

Esto se reduce a un simple **intercambio: “lo que yo obtengo” contra “lo que yo doy”**.

No se trata de escoger uno u otro, son **conceptos clave y obligatorios** que los empleadores necesitan atender simultáneamente.

El propósito es **reevaluar auténticamente la relación empleado-empleador** para que sea mutuamente benéfica y entregue valor tanto a la organización como sus colaboradores.

La Ecuación Vida-Trabajo =





La Ecuación Vida-Trabajo =



No es que las personas sean más conscientes de la escasez de talento y escojan usar ese conocimiento para aprovecharse de sus empleadores — es mucho más sensible que eso.

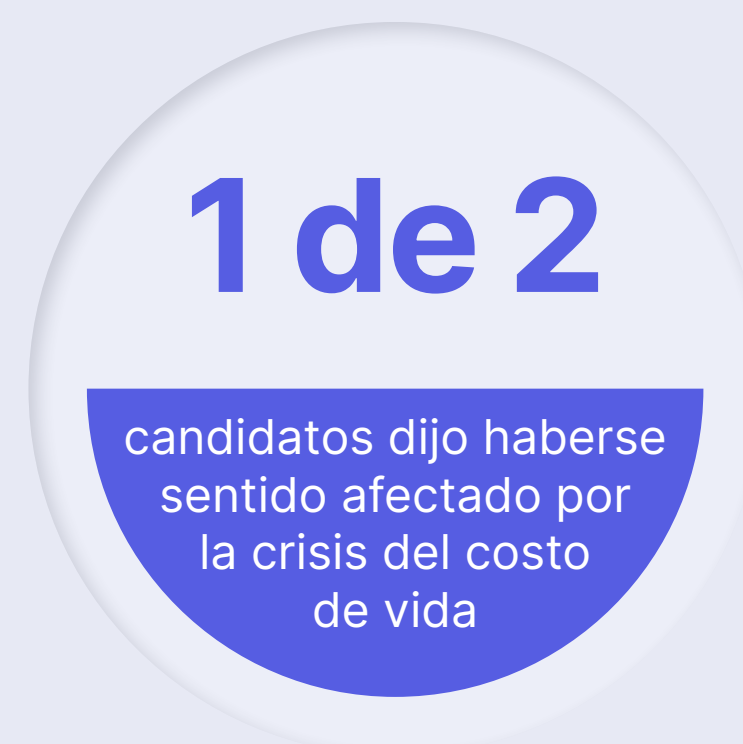
Están motivados por un **renovado sentido de valor personal y, por lo que quieren lograr con sus propias vidas** (no solo en el trabajo). Y el cómo los empleadores les recompensan será un contribuidor central al decidir si la empresa en la que trabajan debería ser parte de su historia de logros.

Si no hay pago, no hay juego.

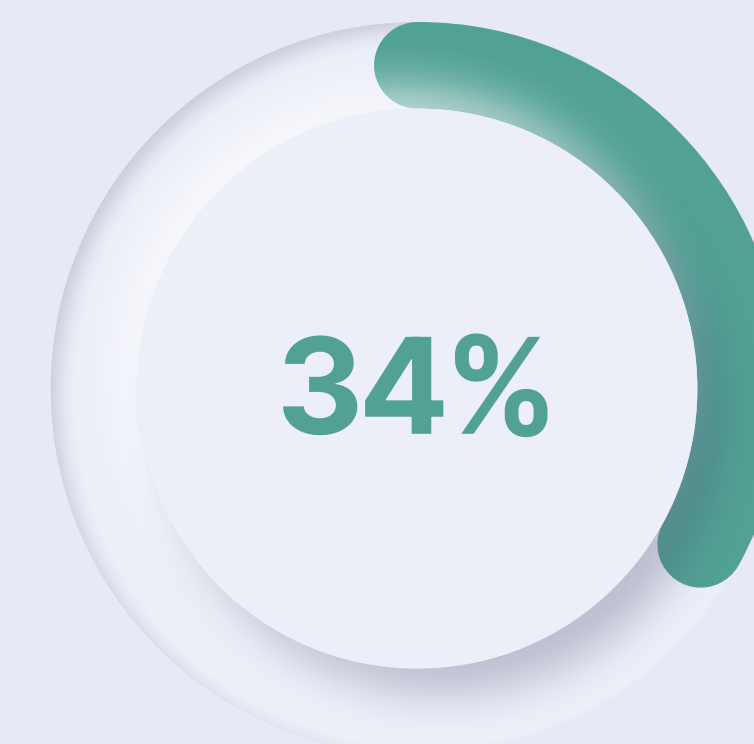
Nuestro estudio resalta el salario como un punto clave para los empleadores — una referencia salarial cuidadosa permitirá influenciar la atracción de talento y su retención. Un salario incorrecto aleja al talento — las personas son muy conscientes de su valor y actuarán acorde a ello. Dada la escasez de candidatos en muchas industrias hoy en día, un acertado salario es crucial.

La evidencia indica que el salario no cumple la expectativa debido a la rapidez de los cambios macroeconómicos:

La crisis del costo de vida es muy real:



Las revisiones salariales son poco frecuentes:

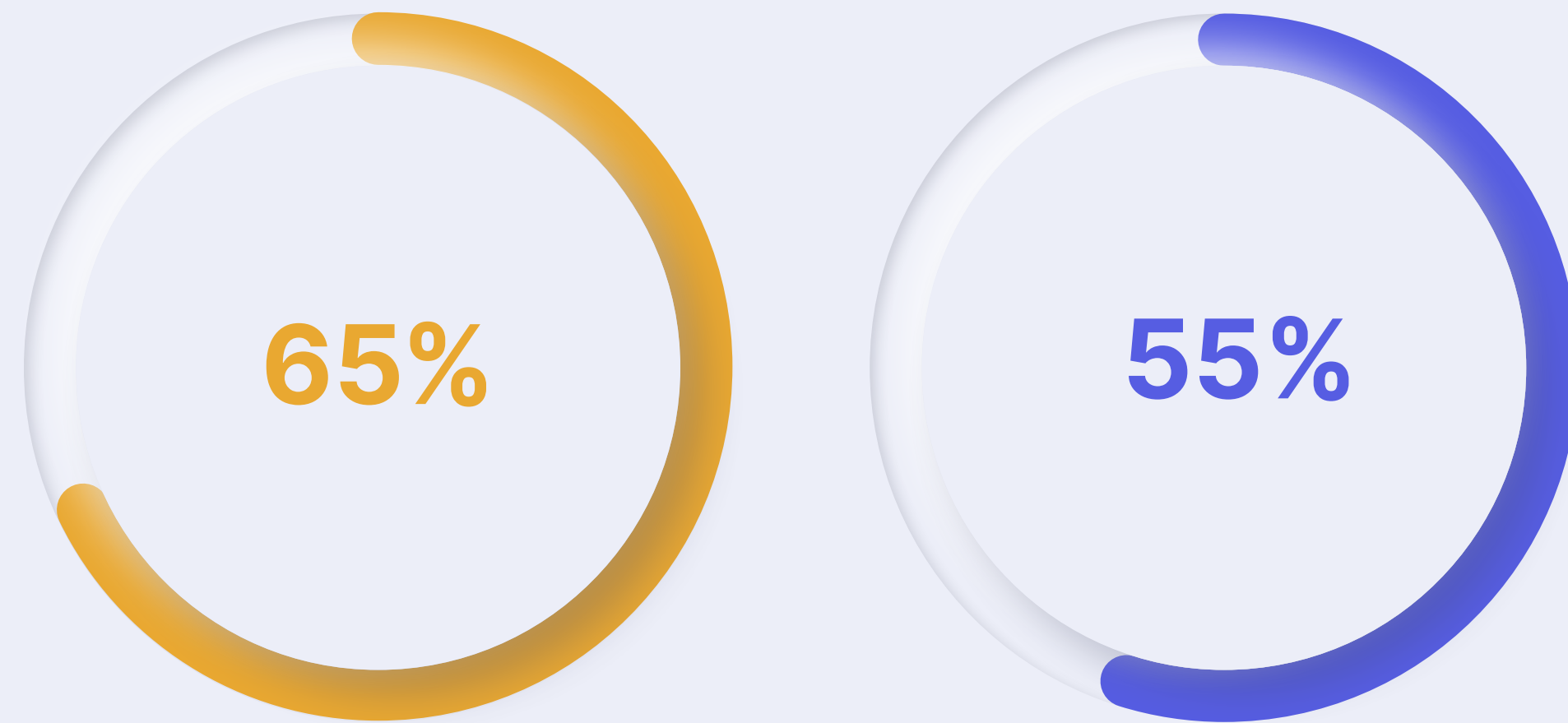


No ha recibido un aumento de sueldo en los últimos dos años

Escanea o da clic en este código QR para acceder al Estudio de Remuneración 2023



La información salarial acelera la atracción:

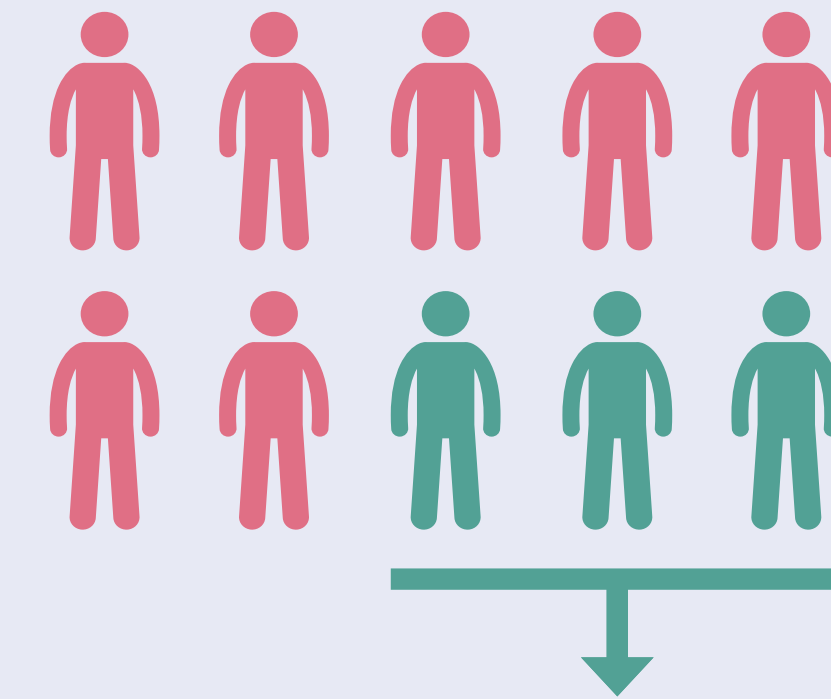


de los candidatos indicó que **el salario es la información con mayor influencia** en un anuncio de trabajo, un 3% más que en América Latina.

de las personas aseguran que el **salario es una de las 3 motivaciones para tomar un nuevo trabajo**

Los bonos también presentan una oportunidad para competir por el talento:

7 de 10 personas no recibieron un bono el último año.



Para las pocas personas que sí recibieron un bono el último año, casi 1/3 recibió menos del 10%.



Las empresas mexicanas son conscientes de la importancia del salario, pero están teniendo problemas para mantenerse al día.

Mientras los empleadores reconocen ampliamente la importancia del salario tanto en retener como en atraer al mejor talento, aun reportan que el reto más grande en reclutamiento de personal es igualar las expectativas salariales.

Esta lucha resalta el motivo #1 de por qué el **72% de los empleadores mexicanos** mencionaron al 2022 como un **año difícil para el reclutamiento**.



Escanea o da clic en este código QR para comparar tu salario



La Ecuación Vida-Trabajo:



Salario

“Es importante no minimizar la importancia de asegurar actualizaciones salariales periódicamente. Antes era un tema que tocaba sólo a algunos países o regiones, hoy es un asunto global. Si bien existen otros tipos de beneficios compensatorios, el salario no solo actúa como un poderoso imán para atraer profesionales, sino que también desempeña un papel crucial en la retención del talento.”



Rémy de Cazalet
CEO de PageGroup, México

Conocimientos clave para incrementar el valor del trabajo en la vida de los empleados:

- Los profesionales mexicanos son conscientes de su valor y actuarán en consecuencia. Si perciben que el salario no se ajusta a sus expectativas o al costo de vida actual, es probable que busquen oportunidades en otras empresas que ofrezcan mejores condiciones salariales.
- Los bonos son una herramienta que puede ayudar a las empresas a destacarse y competir por el talento. Sin embargo, **solo 3 de 10 mexicanos han recibido bono en el último año**, lo que puede ser una desventaja para las empresas que no ofrecen esta forma de compensación adicional.
- **El 44% de los empleadores encuentra que igualar las expectativas salariales es uno de los mayores desafíos en el proceso de reclutamiento.** Esto implica que los reclutadores enfrentan dificultades para satisfacer las expectativas salariales de los candidatos, lo cual puede tener un impacto negativo en su capacidad para atraer y retener talento en la organización.
- Revisar los salarios actuales de los empleados lo antes posible. **El 81% de ellos no pedirá un aumento antes de renunciar.** Es especialmente importante dar prioridad al talento de alto valor.



La Ecuación Vida-Trabajo =



De acuerdo con nuestros datos, es evidente que la expectativa de la progresión de carrera y el crecimiento personal, es algo prioritario en lo que motiva a las personas a irse o quedarse.

La Revolución Invisible ha traído consigo un grupo de talento que cree que la situación siempre es mejor en otra parte, entonces se hace esencial aprovechar esa ambición, curiosidad y deseo.

Esto requiere que **los líderes se comprometan auténticamente con la progresión de carrera de sus empleados**, que lo vean como un elemento fundamental en la cultura de la empresa para hacerlo creíble y accionable en la **experiencia del empleado diariamente**.

Como no siempre es posible que haya ofertas de progresión de carrera robustas para todos los empleados, al menos el alto talento debería sentirse consistentemente comprometido y respaldado para crecer.

La progresión de carrera como un diferenciador en las propuestas de valor del empleado.

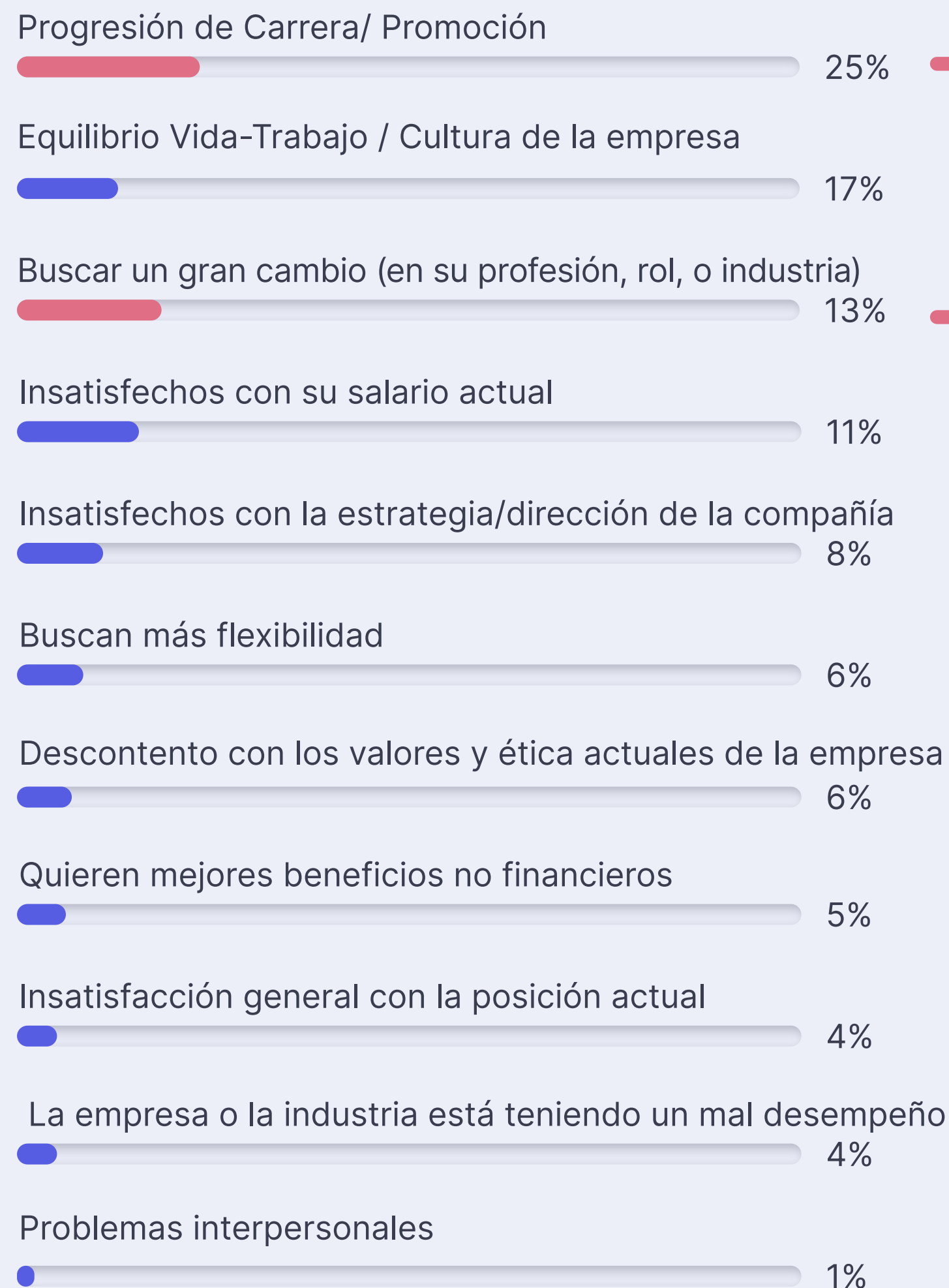
Nuestros datos identifican un incremento en los cambios de trabajo, en el cual las personas intencionalmente se van para progresar profesionalmente — una estrategia efectiva para escalar rápidamente en su carrera y obtener un ascenso, usualmente, acompañado por un aumento en su salario.

Para los empleadores esta tendencia presenta una **oportunidad para resaltar**. Mientras que el pago es un área donde los empleadores deberían alinearse con la industria, la progresión de carrera ofrece el potencial de diferenciarse y **competir por el talento al establecer el valor potencial de una persona** no solo para la empresa, sino también su futuro.

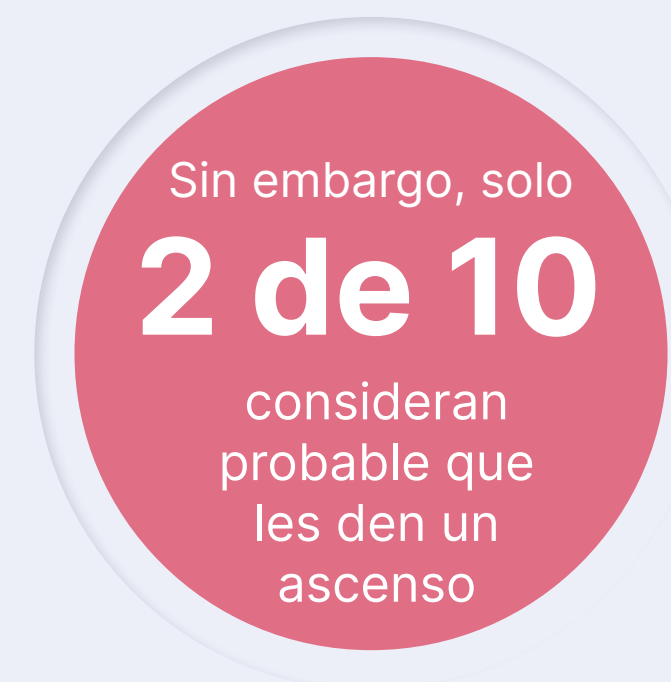
Escanea o da clic en este código QR para conocer cómo crear un propuesta de valor atractiva



Razones de renuncia*:



mexicanos indican el crecimiento profesional como la razón para buscar un nuevo trabajo



*Estos valores están expresados en frecuencia relativa, pues no se toman términos porcentuales absolutos.

Los empleadores mexicanos subestiman la progresión de carrera.

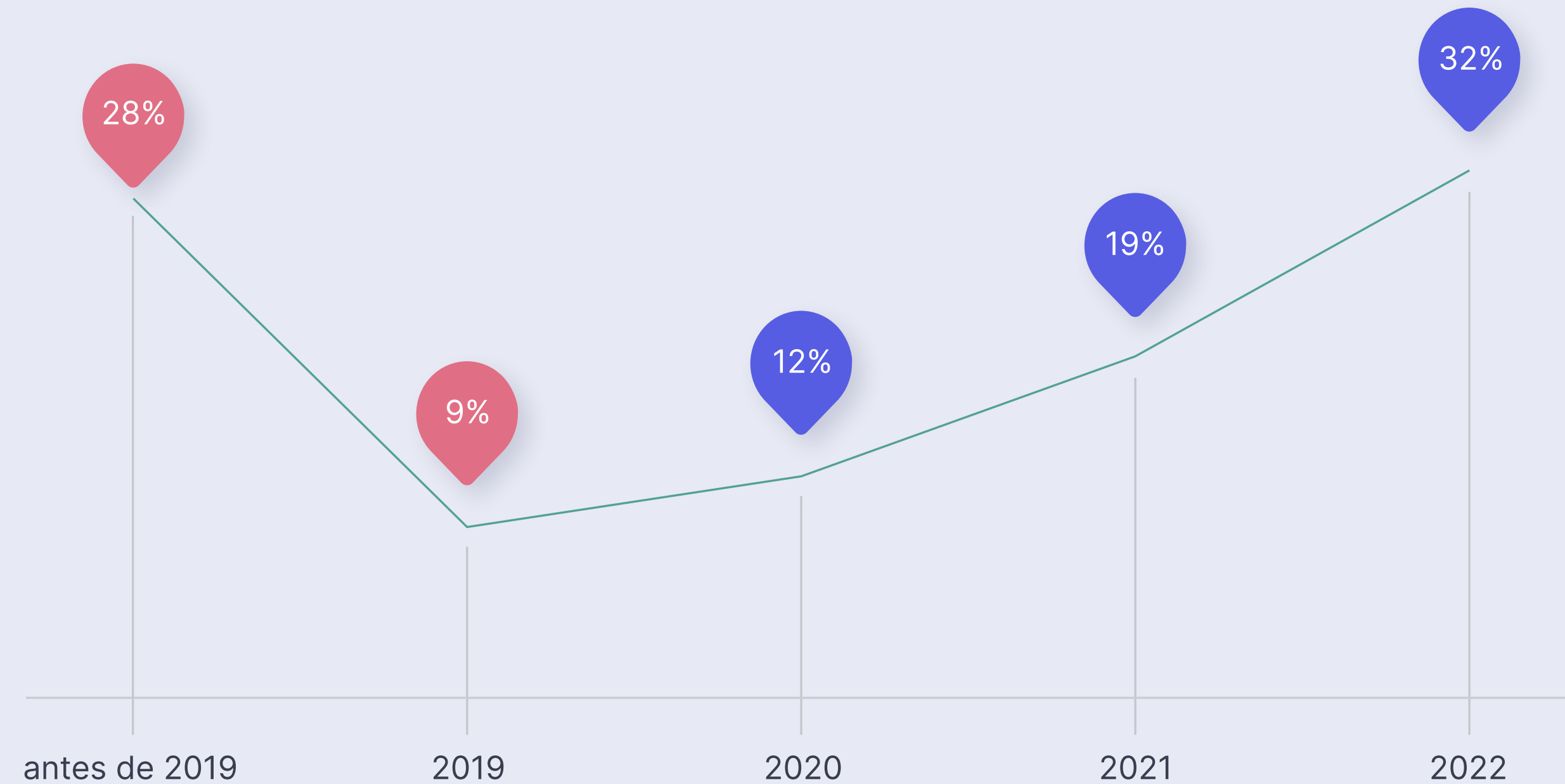
Podría considerarse uno de los aspectos más tradicionales en la estrategia de retención de una empresa, sin embargo, falta mucho para que las empresas acepten el desarrollo profesional con el mismo valor que le da el talento.

El talento categoriza en **2do** lugar a la progresión de carrera como un motivante para unirse a una nueva empresa

30%
de las empresas mexicanas **subestiman** la importancia de la progresión de carrera para los empleados

Detener la deserción a través del compromiso con el crecimiento.

¿Cuándo fue que las personas empezaron su trabajo más reciente?



63% encontró un nuevo trabajo desde el inicio de la pandemia.

51%

han estado con su empleador actual por menos de 2 años

2 de 3

están motivados por la progresión de carrera, por lo que los ciclos de promoción que no llegan a tiempo, pueden incrementar la rotación laboral o el deseo de cambio de trabajo.

Con el fin de protegerse de la alta tasa de deserción, los empleadores deberán empatizar más con la nueva posición de poder del talento: ellos evaluarán lo que sus empleadores les pueden ofrecer contra lo que ellos quieren obtener. Son conscientes de sus opciones y están en control de la decisión al cambiar de trabajo.

Para reclutar y mantener efectivamente el talento, los empleadores deberán dejar claramente definido lo que es la capacitación, la progresión de carrera y la resultante remuneración para **minimizar la deserción de los nuevos ingresos.**

Escanea o da clic en este código QR para conocer cómo el propósito empresarial ayuda a la retención de talento



La Ecuación Vida-Trabajo:



Progresión de carrera

“La progresión de carrera se ha convertido en un elemento clave para el desarrollo y satisfacción de los profesionales en el entorno laboral actual. Los empleadores que priorizan la progresión de carrera y ofrecen oportunidades claras de crecimiento están en una posición sólida para garantizar el compromiso y la lealtad de sus empleados. Este enfoque no solo beneficia a los empleados, sino que también fortalece la capacidad competitiva de las empresas al contar con un talento altamente motivado y comprometido en alcanzar sus metas y contribuir al éxito organizacional.”



Rémy de Cazalet
CEO de PageGroup, México

Conocimientos clave sobre cómo ofrecer un mejor valor personal a largo plazo para el talento, para combatir la pérdida de la lealtad:

- **El 51% de los mexicanos han estado con su empleador actual por menos de 2 años.** Para reclutar y mantener efectivamente el talento, los empleadores deberán dejar claramente definido lo que es la capacitación, la progresión de carrera y la resultante remuneración para minimizar la renuncia de los nuevos ingresos.
- **Apenas el 28% de los mexicanos empezó su trabajo antes de 2019.**
- En México, **2 de 3 personas indican al crecimiento profesional como la razón para buscar un nuevo trabajo.**
- **42% de los candidatos priorizan trabajar para una empresa que invierta en su progresión de carrera;** por lo tanto, los empleadores deben definir claramente e incluso publicar la posibilidad de desarrollo de su talento.



La Ecuación Vida-Trabajo =



Un derecho universal, no un privilegio.

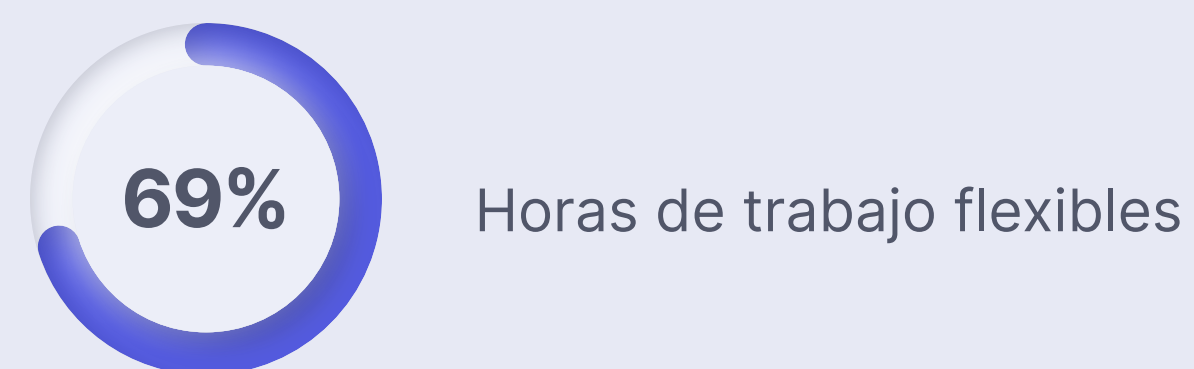
El equilibrio vida-trabajo se ha convertido, tanto en un aspecto no-negociable como en una apuesta a las expectativas.

Hoy en día es una excelente oportunidad para los empleadores **redefinir lo que significa la flexibilidad para las personas** y proveer una experiencia sobresaliente a los empleados, construida para individuos con diversas necesidades y estilos de vida.

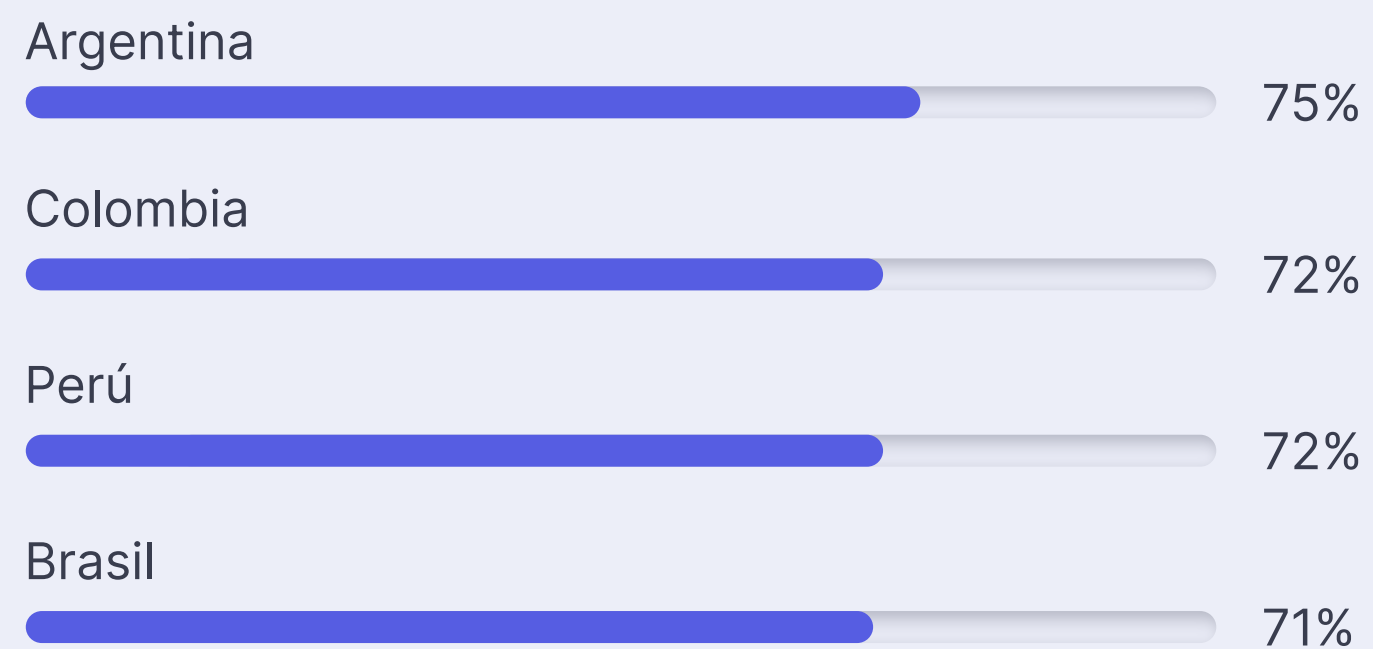
Sé flexible con la flexibilidad.

Mientras el talento exige flexibilidad, la experiencia de la flexibilidad en el trabajo es completamente individual. **Las preferencias y necesidades en la flexibilidad son altamente individualizadas.**

Los aspectos más importantes de la flexibilidad, según el promedio de respuesta de los encuestados:



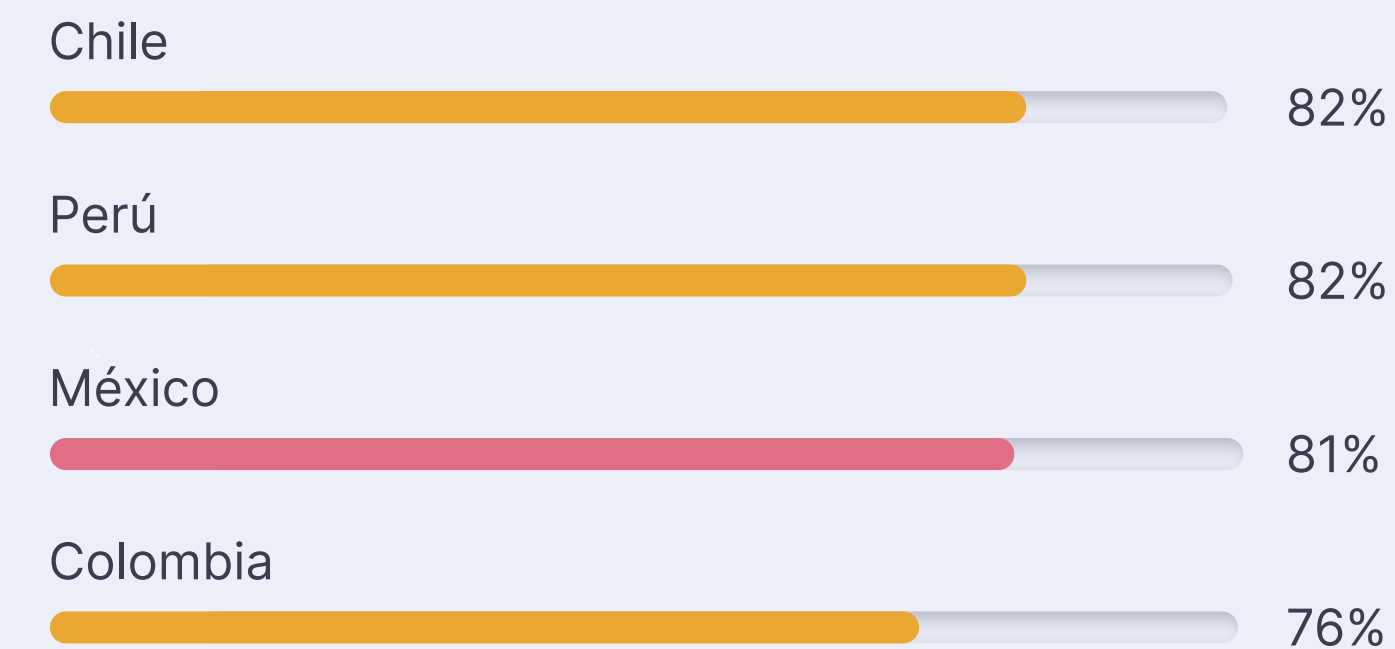
Las horas de trabajo flexible son más importantes en:



Y para estas funciones laborales:



El trabajo híbrido es más importante en:



Y para estas funciones laborales:



La flexibilidad exige un pensamiento más audaz.

La flexibilidad se ha convertido en una **oferta estándar**, no en una que ayuda a una empresa a sobresalir. Se necesita un **pensamiento fuera de lo común** para impulsar un impacto significativo que los empleados experimenten y sientan cada día.

Mientras que las semanas laborales de cuatro días parecen poco convencionales, distintas, e incluso divertidas, éstas **reimaginan la experiencia del empleado y redefinen el bienestar**.

Este acuerdo de trabajo alternativo va ganando terreno globalmente y sobresale porque pone la mayor **confianza en el empleado para manejar su productividad y resultados**. Al ser así, prioriza el bienestar del empleado al poner el **equilibrio vida-trabajo** como lo más importante de la cultura de su empresa de una manera auténtica y efectiva.

Tanto el empleado como el empleador comparten una visión similar de las ideas audaces como las semanas laborales de cuatro días, estando de acuerdo en que trae consigo una **mejor productividad y bienestar, además de atraer nuevo talento**.

Opiniones positivas hacia la semana laboral de 4 días:

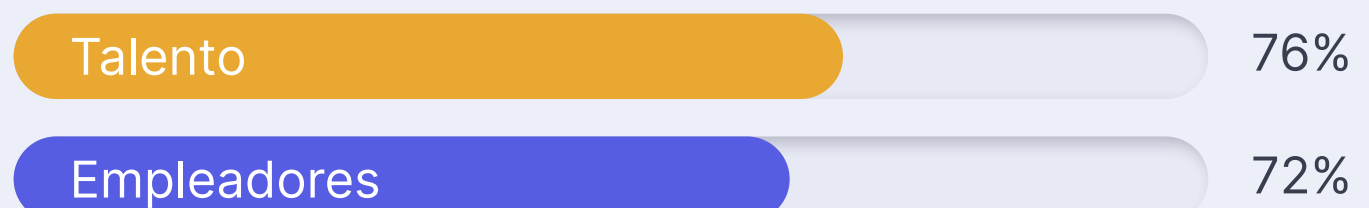
Incrementarían el bienestar y felicidad del empleado



Es una razón bastante atractiva para unirse a una empresa



Incrementaría la productividad



Más allá de la flexibilidad como un factor clave.

Cuando se trata de aquello que es más valioso para las personas a la hora de escoger su próxima oportunidad de trabajo, los empleadores sobrevaloran la “flexibilidad” en relación a la influencia que los empleados le dan. Esto no es por falta de importancia para el talento (ya establecimos claramente que es algo crítico), sino porque muchas empresas todavía tienden a impulsar una flexibilidad relativamente genérica.

Con el fin de **usar la flexibilidad como un diferenciador único**, las empresas deberán **pensar de manera más audaz** — justo como la semana laboral de cuatro días.

Comienza con uno de los retos más grandes para la flexibilidad en el trabajo: cambiar el modo con el que las empresas evalúan el desempeño y valor de los empleados día a día.

Dedica 10 minutos leyendo lo que los empleados comentan en las publicaciones de trabajo en LinkedIn u otras plataformas y descubrirás rápidamente que, aunque sea intencional o inconsciente, todavía hay muchos gerentes que miden las contribuciones diarias de sus equipos por **cuántas horas trabajaron o por cuántos días fueron a la oficina**. Aquello de lo que los empleadores deberían ser más conscientes ahora, es el cambio en la mentalidad que establece el valor del empleado y lo define por **la calidad de su trabajo, no por el camino que tomaron** para llegar ahí.

Según el talento, la flexibilidad ocupa el **3er** puesto en la lista de motivadores para unirse a una nueva empresa

Los mexicanos sobrestiman la importancia de la flexibilidad para los empleados por un sorprendente

110%

46%
de los empleadores subestiman el **equilibrio vida-trabajo** para los empleados

Escanea o da clic en este código QR para descubrir más sobre la flexibilidad como estrategia empresarial



Los equipos de RRHH y de talento necesitan flexibilidad también.

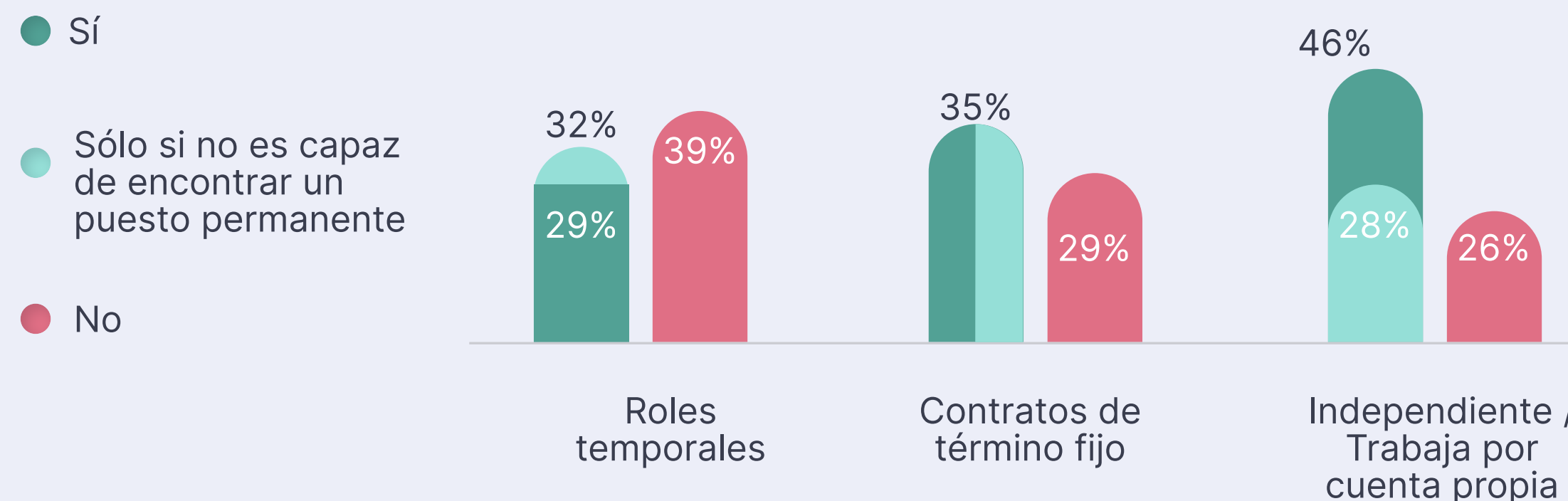
Considerando todos los retos mencionados a través de este reporte, nunca había existido tanta presión sobre el área de recursos humanos y los equipos de talento de una empresa para impulsar un cambio significativo.

Sin embargo, de manera realista, aunque las empresas se comprometieran completamente a satisfacer la Ecuación Vida-Trabajo, unos cuantos huecos se pueden tapan en una fuga. **La deserción es simplemente una parte de nuestra realidad.**

Adicionalmente, la incertidumbre económica significa que las empresas estarán considerando los prospectos más importantes, y cuáles pueden esperar a que quizás las condiciones mejoren. Así, muchas empresas están considerando explorar más soluciones de reclutamiento no-permanente a través de contratos alternativos. De hecho, **1 de 5 empleadores planea incrementar sus contratos de medio tiempo, tiempo fijo y temporales este año.**

Afortunadamente, **el mercado de talento ha recibido estas alternativas no-permanentes de empleo**, no solo si un rol permanente no está disponible, sino por muchos como una primera opción para proporcionar la flexibilidad que se necesitan en sus vidas.

Apertura a puestos no-permanentes:



Sin embargo, en el caso de que las empresas se vean obligadas a realizar despidos, el equipo de RRHH y talento que permanezca necesitará más apoyo. Ante esta situación, las empresas pueden considerar la opción de **implementar otras soluciones, como los procesos de reclutamiento externo.** Estos procesos pueden ser escalables en función de las necesidades de la empresa y **proporcionar el apoyo necesario a los equipos reducidos** sin comprometer **la calidad del talento entrante.**

Escanea o da clic en este código QR para conocer el talento que se adapta a tus necesidades



La Ecuación Vida-Trabajo:



Flexibilidad

“Los acuerdos de trabajo flexibles pasaron de ser un privilegio a ser un derecho en la era post-pandémica. La flexibilidad hoy es fundamental para retener a los colaboradores y lo que vemos en el mercado es la necesidad de situarla en el centro de la cultura empresarial: es la clave para mantener al talento realmente motivado, pues es un elemento esencial para alcanzar el equilibrio vida-trabajo.”



Rémy de Cazalet
 CEO de PageGroup, México

Conocimientos clave para aceptar la flexibilidad como el nuevo “básico” en el lugar de trabajo:

- El **81% de los mexicanos** creen que los **acuerdos de trabajo flexible/híbrido** son el aspecto más importante para **flexibilidad laboral**.
- Las empresas que hayan tenido que reducir sus equipos de adquisición de talento deberían evaluar el beneficio potencial de las soluciones de reclutamiento externo o servicios de contratación por volumen como una manera de apoyar a los equipos y así mantener talento saludable.
- Con respecto a las semana laboral de 4 días, **para el 88% del talento aumentará su bienestar y felicidad y para el 72% de los empleadores aumentará la productividad**.
- Dejemos de esperar a que las cosas vuelvan a la normalidad — la manera en la que trabajamos cambió para siempre. Las empresas que transforman su mentalidad y en lugar de tolerar la flexibilidad, la adoptan como una estrategia empresarial efectiva, pueden mejorar significativamente su tasa de retención de empleados.
- Las personas no quieren reglas estrictas y rápidas cuando se trata de la flexibilidad — quieren la confianza para tomar las mejores decisiones. Las empresas que se enfocan en políticas de flexibilidad adaptativa que apuntan a entregarlas a nivel individual, evitando las reglas que aplican a todos, tendrán una mejor oportunidad de limitar la movilidad de talento.
- A menos que la aproximación de una empresa hacia la flexibilidad sea completa de principio a fin, usar el “trabajo híbrido” como un beneficio, no llamarán la atención a los nuevos prospectos, pues ya se ha convertido en un factor clave similar a las políticas vacacionales.

Resumen

Triunfa o sobrevive: la elección es tuya.

Tres recomendaciones.



Repiensa tu modelo de RRHH

Menos lealtad = contrataciones frecuentes.

Este reporte prueba que la Gran Renuncia nunca terminó – en vez de ser corta, la alta deserción es ahora una realidad a largo plazo para muchos empleadores. La lealtad ha perdido su esplendor para muchos trabajadores, incluso el personal ‘feliz’ está ahora abierto a la promesa de una mejor remuneración, flexibilidad y mejores condiciones.

Contra este trasfondo, creemos que muchos empleadores necesitarán pensar nuevamente sus modelos de reclutamiento – y sin demora. Para algunas empresas, el reclutamiento necesitará ser continuo, en vez de baja demanda, para mantenerse a flote. Esto probablemente resulte en una mezcla de opciones de contrato permanentes y flexibles. Trabajar con un reclutador confiable, capaz de flexibilizar el modelo de acuerdo con las necesidades cambiantes, será la clave para hacer frente a los desafíos de un mundo en el que la lealtad es baja, pero el cambio es continuo.



Referencia Salarial

El conocimiento es poder cuando se trata de competir por el mejor talento.

El salario siempre ha sido importante, sin embargo, nuestros datos indican que nunca antes había importado tanto para los trabajadores como ahora. Un elemento clave de la Revolución Invisible es que las personas están incrementando intencionalmente la monetización de su tiempo; no aceptarán menos pago si pueden obtenerlo en otro lugar, ya no están dispuestos a intercambiar el pago por el progreso, y están dispuestos a descartar cualquier otro beneficio hasta que el salario cumpla cierto punto de la referencia.

Por esta razón, es esencial mantenerse al tanto de lo que la competencia está pagando, ya sea que se esté buscando contratar nuevo personal o retener al alto talento. En PageGroup, producimos una serie de estudios de remuneración cada año que también proveen datos en tiempo real en la referencia salarial y las tendencias del mercado.

[Haz clic aquí para conocer más.](#)



Reconsidera tu EVP

La cultura es el mayor detonante de un cambio significativo.

Como lo hemos explorado, el rol del trabajo ha cambiado fundamentalmente para el talento alrededor del mundo, haciéndose más transaccional en el proceso.

El equilibrio vida-trabajo, progresión de carrera, valores, y liderazgo han destacado claramente como elementos clave en esta Revolución Invisible.

Creemos que la mejor manera que las empresas puedan demostrar que cumplen con las necesidades del talento es a través de propuestas de valor del empleado (PVE o EVP, por sus siglas en inglés). Esto debe ir más allá de la remuneración y la flexibilidad: En momentos en que la lealtad apremia, ¿cómo y por qué las personas deberían conectarse con sus empleadores en un nivel humano? Reflejar las prioridades del empleado en un EVP puede hacer la diferencia cuando se trata de contratar nuevo personal o retener el talento existente.

¿Usarás la Revolución Invisible como una oportunidad para triunfar, o simplemente buscarás sobrevivir?

La decisión es tuya y el momento es ahora.

PageInsights+

¿Quieres más información?

Lo que hemos detallado en este reporte es tan solo una fracción de los conocimientos que tenemos por compartir. Además de los datos obtenidos de nuestra encuesta para Talent Trends 2023, contamos con diversas fuentes de información propias en nuestro centro Page Insights para proveer orientación basada en datos en diversos temas valiosos que pueden mejorar tu estrategia de talento y desarrollo de EVP (como datos salariales, suministro de talento, facilidad de contratación, tiempo de contratación, paquetes de recompensas, beneficios, DE&I, valores & cultura, sustentabilidad, y mucho más).

Si eres un miembro de prensa buscando un experto sobre nuestros datos:

[Contáctanos](#)



Acerca de PageGroup

PageGroup

Una empresa global con conocimiento, experiencia y entendimiento local

Cada año tenemos la oportunidad de influenciar la vida de miles de personas y cientos de organizaciones y tomamos esa responsabilidad seriamente.



Tu aliado en reclutamiento regional

Por más de 40 años, PageGroup ha desarrollado experiencia regional desde una plataforma global, ofreciendo lo mejor en soluciones de reclutamiento para tus negocios.

Estamos orgullosos de entender el entorno de los negocios locales y la economía para ser capaces de proveer un excelente servicio. Ofrecemos soluciones de reclutamiento especializado para las necesidades de tu organización al desarrollar a nuestros consultores en disciplinas específicas al trabajo o industria con base en sus habilidades, calificaciones y conocimiento práctico de la industria.

Estabilidad en la que puedes confiar

En la región de LATAM, nuestros consultores especialistas en reclutamiento están respaldados por un equipo de alta gerencia, asegurando la entrega de un servicio consistente con base en las necesidades de tu negocio. Cada miembro de nuestro equipo de liderazgo regional cuenta en promedio con más de 15 años de experiencia en PageGroup y un gran entendimiento geográfico y comercial que añade valor significativo a nuestras alianzas para el reclutamiento.

La experiencia y alcance necesarias para crecer

Respaldados por una extensa red de oficinas regional y globalmente, hemos reunido a los mejores empleadores del mundo con los más brillantes profesionales por más de 40 años. Tenemos la fuerza global para pensar y actuar más allá de los límites de la ubicación o función de negocios, y el conocimiento local, entendimiento cultural y habilidades de lenguaje para entregar verdadero valor.

Permítenos aplicar la fuerza de nuestros recursos globales y regionales para ayudarte a lograr tus metas.

¿Estás contratando?

Con base en tus necesidades de reclutamiento, tenemos cuatro marcas internacionalmente reconocidas y respetadas (Page Executive, Michael Page, Page Personnel y Page Resourcing) listas para ayudarte a encontrar la mejor opción para tu negocio.

PageExecutive

Altas direcciones y juntas directivas

Page Executive es la marca especializada en reclutamiento y selección de altas direcciones de PageGroup. La división de executive search provee servicios de atracción, gestión y evaluación de talento de alto nivel en 6 países de América Latina, adaptándose a las necesidades de cada cliente.

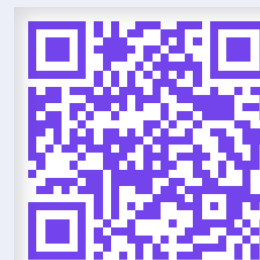


Escanea o da clic en este código QR para contactarnos

MichaelPage

Gerencias Senior a Direcciones

Michael Page provee servicios de reclutamiento especializado para profesionales de gerencia senior a direcciones, junto con posiciones técnicas altamente especializadas.

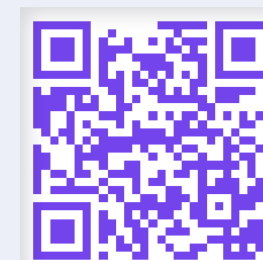


Escanea o da clic en este código QR para contactarnos

PagePersonnel

Mandos intermedios a gerencias

Page Personnel se especializa en servicios de reclutamiento para profesionales brindando un servicio de contratación para mandos intermedios hasta gerencias.



Escanea o da clic en este código QR para contactarnos

PageResourcing

Contratación flexible por volumen

Page Resourcing implementa soluciones de reclutamiento con el modelo de RPO, RPO on demand y Consultancy Services para necesidades de reclutamiento con base en alto volumen, acompañado por project management para poder garantizar el mejor nivel de servicio y asesoramiento del mercado.



Escanea o da clic en este código QR para contactarnos

Part of PageGroup