

México

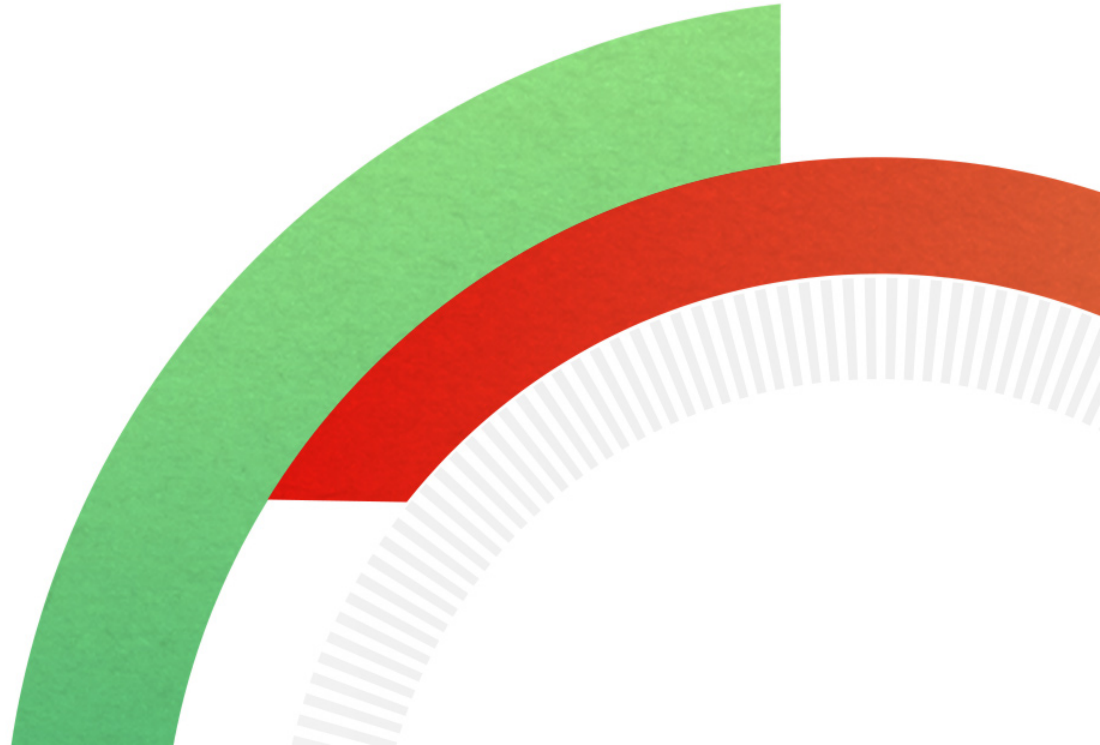
Tendencias de selección de personal 2016



Introducción

Para impactar de forma real en sus decisiones empresariales, es necesario conocer el rumbo que está tomando la industria. Este informe anual, revela las tendencias de selección de personal en México que le ayudará a obtener un mejor avance en su organización y le permitirá posicionarlo como un socio de negocios estratégico.

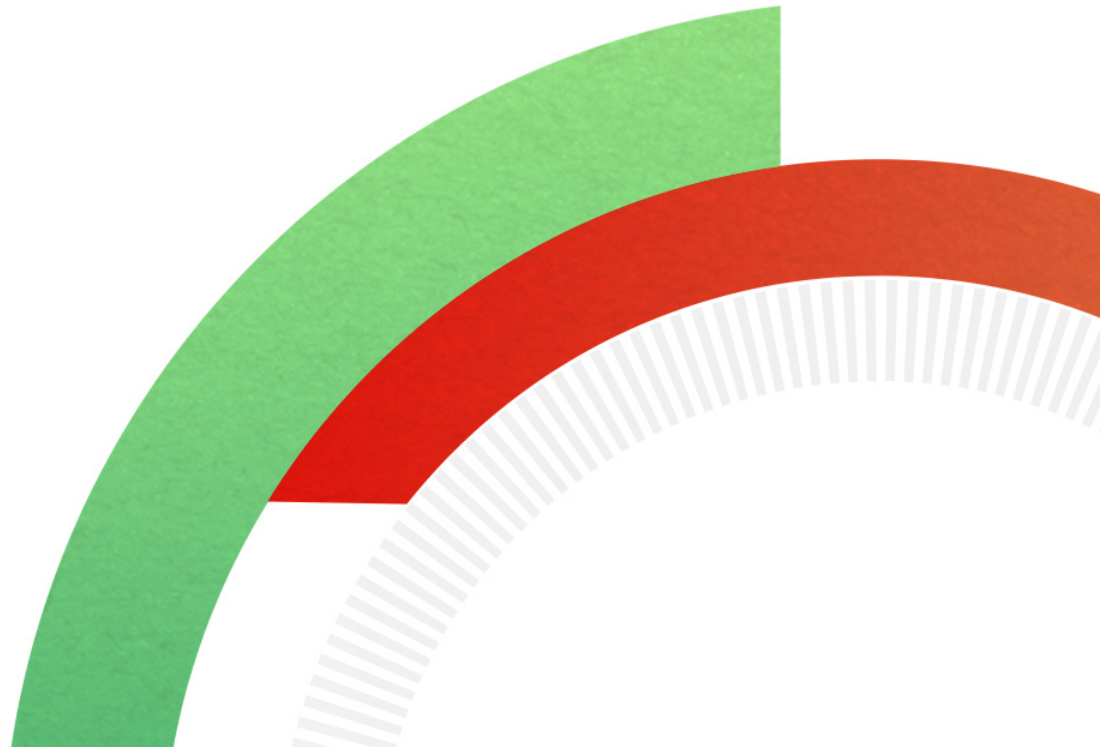
Lo más interesante es el énfasis realizado en un factor fundamental en la captación de candidatos: *las relaciones*. Descubra de qué manera este tema se relaciona con las prioridades, los desafíos y las oportunidades futuras para el 2016 y los años posteriores.



Índice

- 02 Introducción
- 04 Aspectos clave
- 07 Calidad de la contratación: el indicador mágico
- 11 Marca empleadora: obtener inversión
- 14 Retención y movilidad interna: abriendo camino
- 17 Conclusiones
- 20 Metodología

Aspectos clave



Tendencias más importantes

Los expertos en selección de personal de todo México siguen utilizando la calidad de los candidatos contratados como el indicador de desempeño más relevante, el cual es medido a través de la rotación de personal. Como resultado, la retención de empleados es percibido como uno de los temas más importantes para los próximos 12 meses. Más de la mitad de los encuestados destacan que la marca empleadora es una prioridad; sin embargo, no poseen los recursos suficientes para un óptimo desempeño.

41%

está de acuerdo en que la calidad de los candidatos contratados es el indicador de desempeño más valioso

34%

dice que la retención de empleados es una prioridad en los próximos 12 meses

52%

informa que la marca empleadora es una prioridad en su organización

** ¿Cuál es el indicador más valioso que utiliza para hacer un seguimiento del desempeño de su equipo de selección de personal hoy en día?*

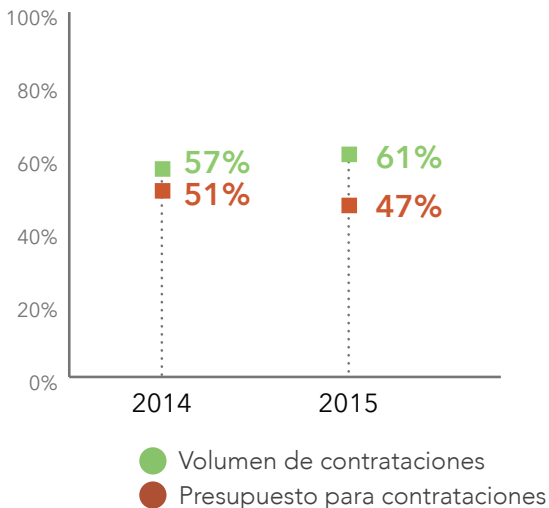
** En los próximos 12 meses, ¿cuáles de las siguientes consideraría que son las prioridades más importantes para su organización?*

** Indique en qué medida está de acuerdo con lo siguiente en lo que se refiere a la marca empleadora de su empresa.*

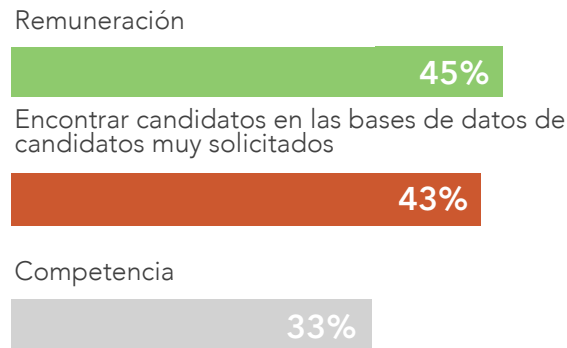
Grandes desafíos

La brecha entre el volumen de contrataciones y el presupuesto asignado para las mismas se ha ampliado considerablemente este último año, haciendo que sea más difícil para las empresas superar sus mayores obstáculos: la remuneración y la selección de candidatos en alta.

Volumen de contrataciones frente al presupuesto



Obstáculos para atraer a los mejores candidatos

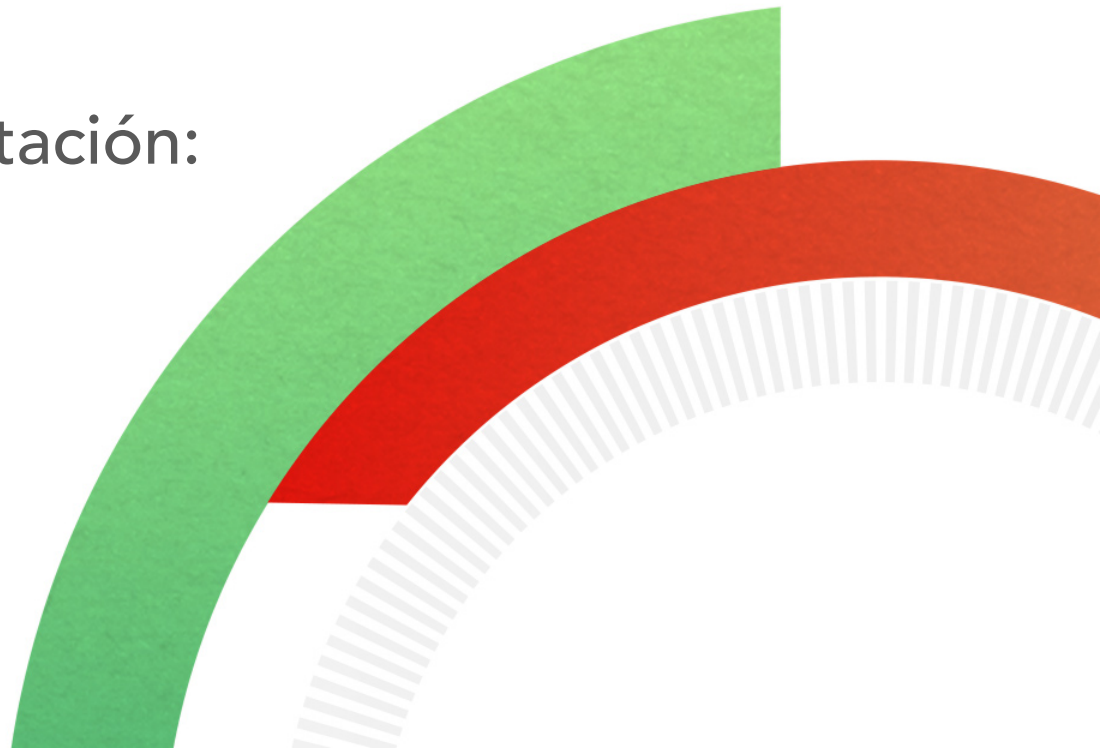


* ¿Cómo espera que cambie el volumen de contrataciones en su organización en 2016 en comparación con 2015?

* ¿Cómo ha cambiado el presupuesto de su organización para las soluciones de selección de personal / captación de candidatos de 2015 a 2014?

* ¿Cuáles son los mayores obstáculos de su empresa para atraer a los mejores candidatos?

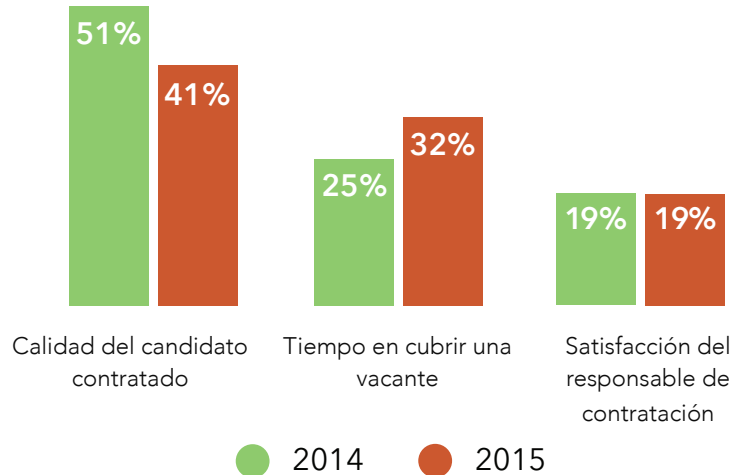
Calidad de la contratación:
el indicador mágico



La calidad de los candidatos contratados ocupa el primer puesto

Mientras que la urgencia de cubrir puestos ha hecho que el «tiempo en cubrir una vacante» aumente, la calidad de los candidatos contratados sigue siendo el indicador de desempeño más valioso. La mayoría de las empresas miden la calidad de sus candidatos contratados, usando metodologías de comentarios como el desempeño del nuevo empleado y metodologías a largo plazo como la retención.

El indicador más valioso



Medición de la calidad de candidatos contratados

65% mide la calidad de candidatos contratados a través de la evaluación de desempeño del nuevo empleado

46% mide la calidad de los candidatos contratados a través de estadísticas de rotación o retención

38% mide la calidad de los candidatos contratados a través de la satisfacción del responsable de contratación

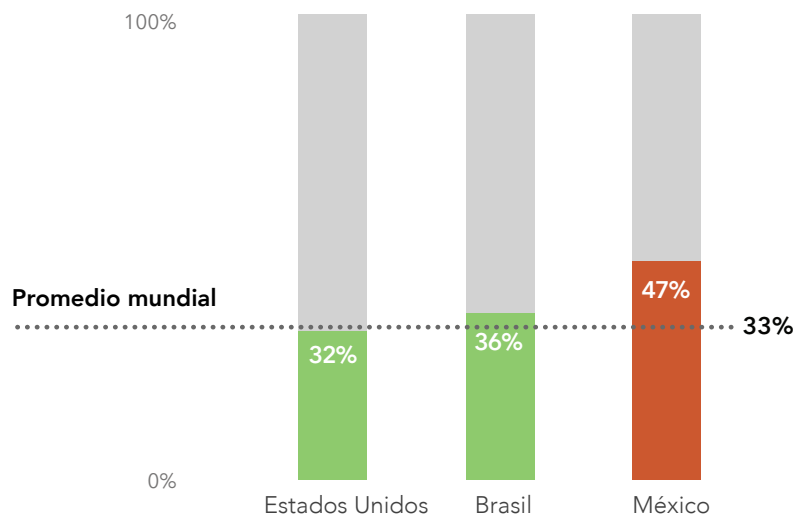
* ¿Cuál es el indicador más valioso que utiliza para hacer un seguimiento del desempeño de su equipo de selección de personal hoy en día?

* ¿Qué indicador utiliza su organización para evaluar la calidad de los candidatos contratados?

Los expertos de México miden la calidad con confianza

A nivel mundial, solo el 33% considera que mide la calidad de los candidatos contratados con eficacia y tan solo el 5% se considera «el mejor en su clase». Mientras que los expertos en selección de candidatos de las Américas siguen la misma línea que el promedio mundial, los de México se consideran los más seguros.

Grado de satisfacción con que las empresas miden la calidad de los candidatos contratados



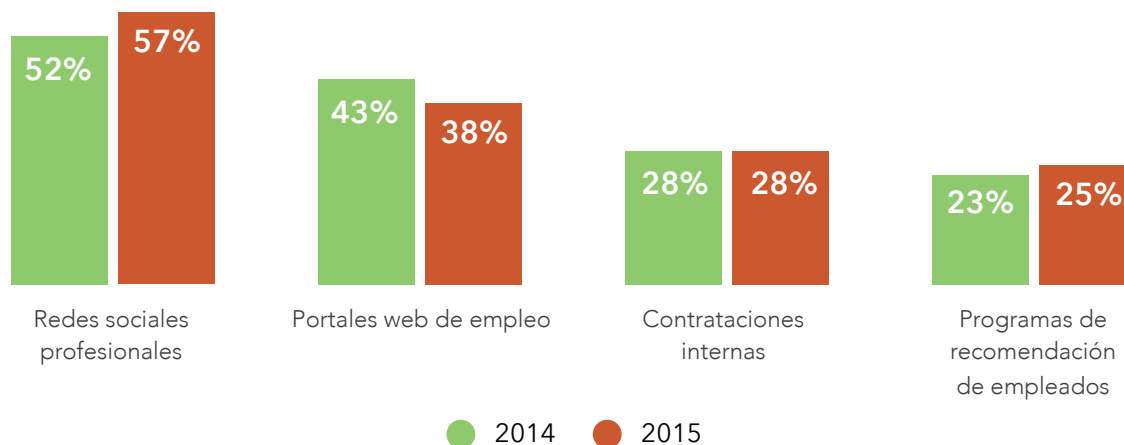
- Alto = Somos los mejores / muy bien
- Bajo = Bastante bien / no muy bien / nada bien

* En general, ¿con qué grado de satisfacción mide su organización la calidad de los candidatos contratados?

Las redes sociales profesionales impulsan las contrataciones de calidad

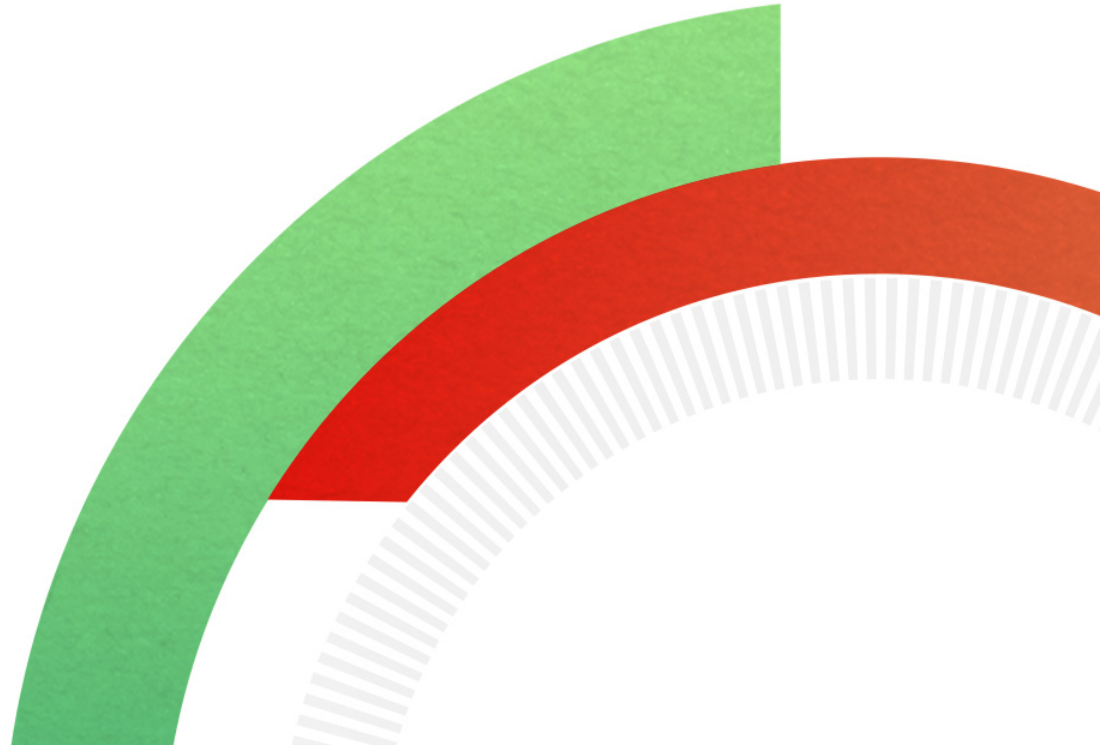
Las redes sociales profesionales crecen como una fuente esencial de contrataciones de calidad, mientras que los portales online de empleo comienzan a decrecer. Las contrataciones internas y las recomendaciones de empleados siguen siendo programas importantes en el mix de selección de personal.

Principales fuentes de contratación de calidad



** De las contrataciones de calidad que hizo su organización en los últimos 12 meses, ¿cuáles de las siguientes fueron las fuentes más importantes?*

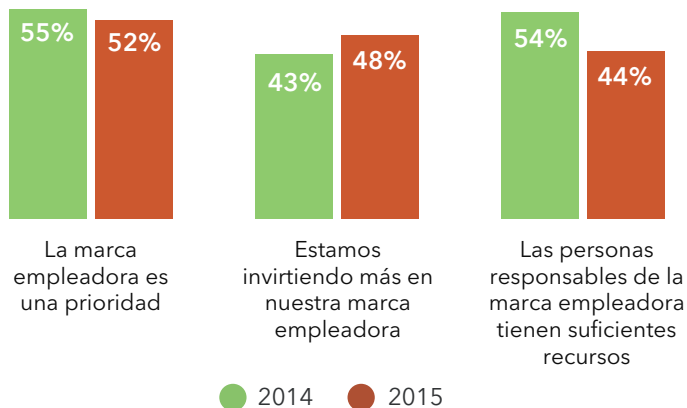
Marca empleadora:
obtener inversión



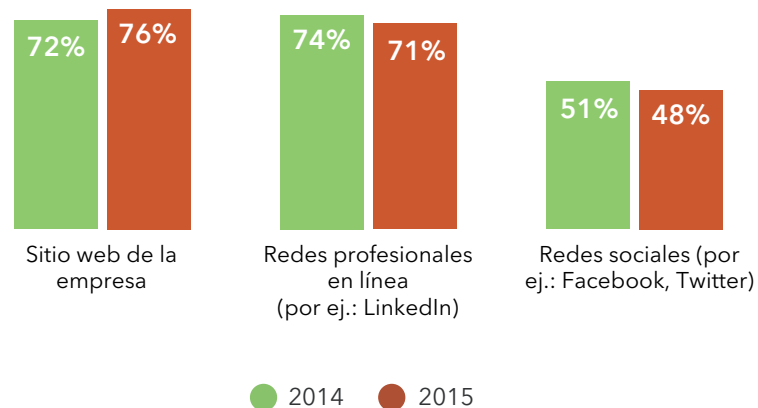
La marca empleadora toma impulso

La captación de candidatos recibió más inversión para la creación de la marca empleadora. Sin embargo, los expertos aún consideran que no tienen los recursos suficientes para hacerlo bien. Esto se debe probablemente a que confían demasiado en el sitio web de su empresa, en vez de concentrarse en los canales de salida, como las redes sociales en línea.

Valor de la marca empleadora para las empresas



Herramientas eficaces en la creación de la marca empleadora



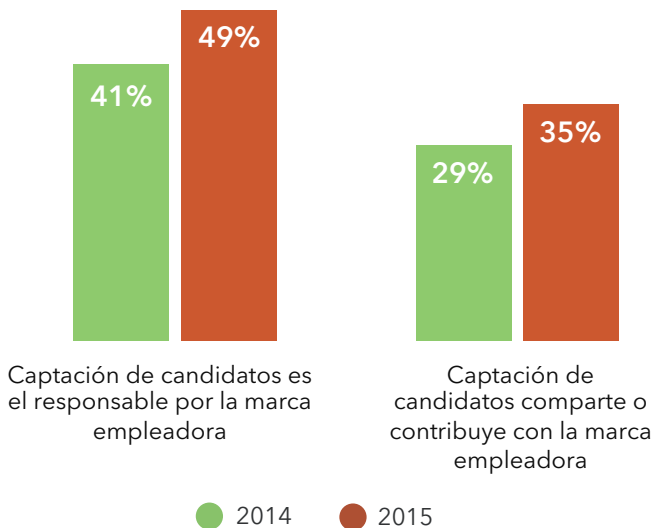
* Indique en qué medida está de acuerdo con los siguientes enunciados en lo que se refiere a la marca empleadora de su empresa.

* ¿Qué canales o herramientas considera más eficaces para difundir su marca empleadora?

La colaboración con marketing es fundamental

Una manera de progresar con la marca empleadora es trabajar en estrecha colaboración con los socios internos. Si bien la mayoría de los equipos de captación de candidatos son los responsables de la creación de la marca empleadora, una gran cantidad de equipos comparten o contribuyen con las iniciativas de la creación de la marca empleadora junto con marketing. Una relación sólida con marketing puede potenciar la excelencia de la marca de talento.

Titularidad de la marca empleadora

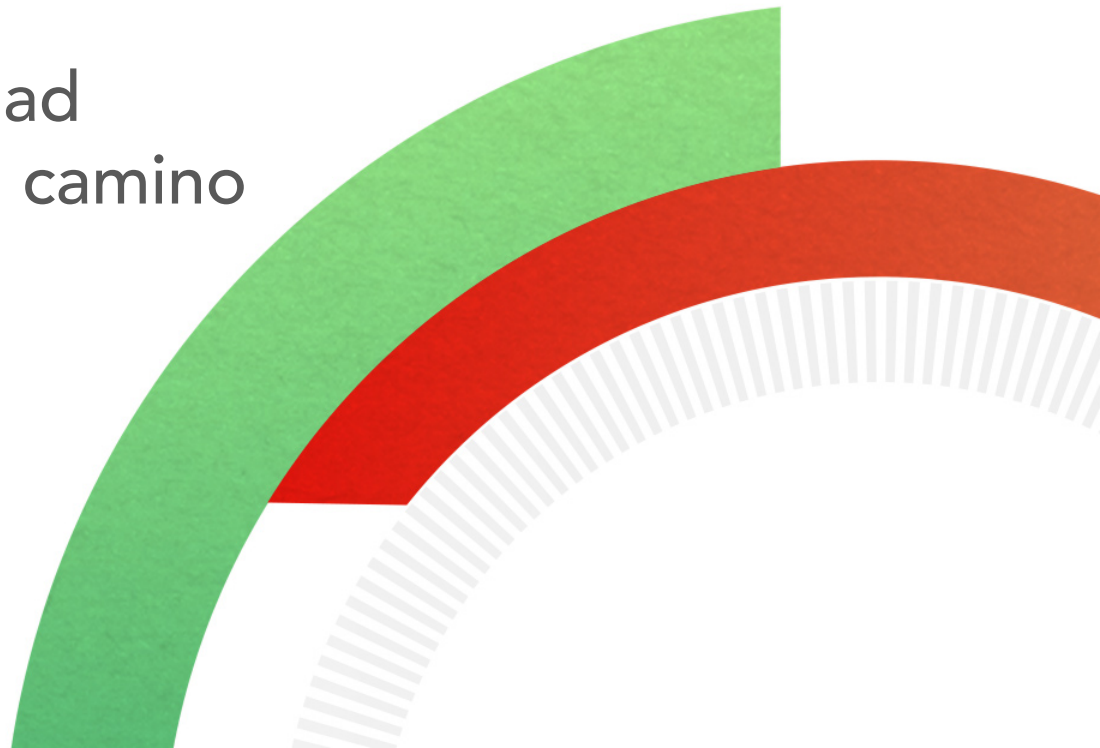


32%

comparte o contribuye
junto con marketing la
creación de la marca
empleadora

* ¿En qué medida es el equipo de captación de candidatos de su empresa responsable de la administración de la marca empleadora de su empresa?

Retención y movilidad
interna: abriendo el camino



La retención de los empleados es una prioridad

La retención de los empleados es un tema preponderante entre los expertos de selección de personal en México. La contratación interna (que ayuda a abordar el tema de retención de empleados) parece estar más abajo en la escala de prioridades, pero esto se debe a que la mayoría de las empresas ya lo hacen correctamente. El 40% de los encuestados considera que la contratación interna es una pieza fundamental en su estrategia de selección de personal.

Prioridades de selección de personal

Retención de empleados



Contratación interna y traslados



Selección de personal entre candidatos internos



- Bastante
- En cierta medida
- No mucho/Para nada

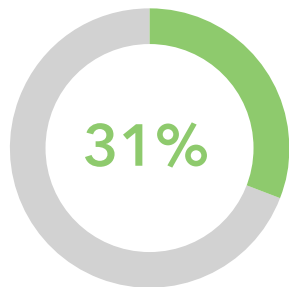
** Es posible que la suma de las cifras no dé 100% debido al redondeo*

** En los próximos 12 meses, ¿cuáles consideraría que son las prioridades más importantes para su empresa?*

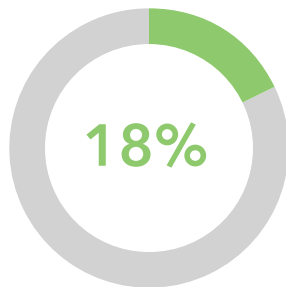
** ¿En qué medida su empresa selecciona candidatos internos?*

México marca el camino en contrataciones internas

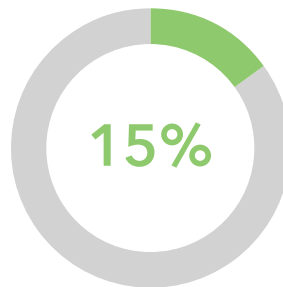
Dado que la retención de empleados es un tema tan importante, los programas de contrataciones internas en México están mucho más estructurados que en otras partes del mundo. La mayoría de las empresas tienen un programa formalizado de las oportunidades de desarrollo profesional. Los programas de traslados laterales podrían constituir otra oportunidad de movilidad interna.



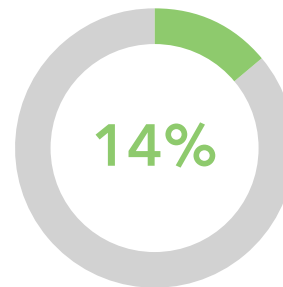
Un programa bien definido de oportunidades de desarrollo profesional



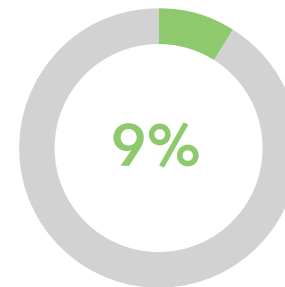
Proceso de contrataciones internas ad-hoc



Sin programa de contrataciones internas



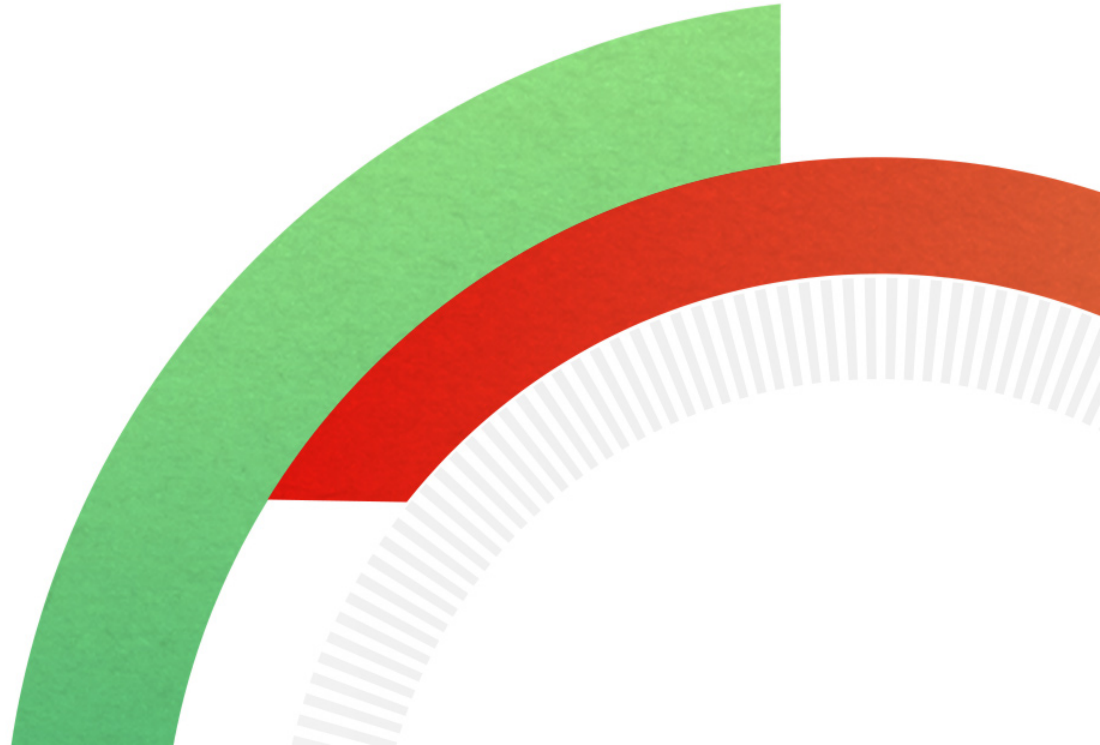
Solo los empleados proactivos forman parte del programa



Un programa bien definido para oportunidades de desarrollo lateral

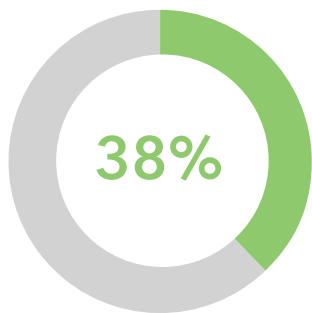
* ¿Cuál de los siguientes enunciados describe mejor las iniciativas de contratación interna/traslados internos de su empresa?

Conclusiones

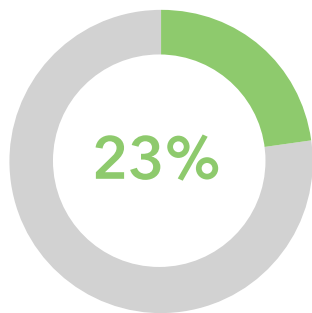


Tendencias de selección de personal que llegaron para quedarse

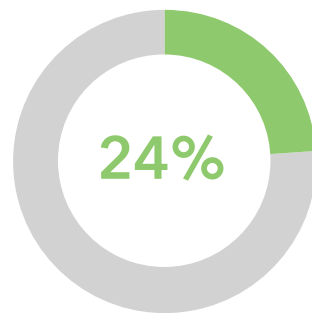
De cara al futuro, hay ciertas áreas que seguirán siendo preponderantes, como las redes sociales profesionales, la selección de candidatos pasivos y la creación de la marca empleadora. Se espera también que los programas de recomendación de empleados se fortalezcan en 2016 y en los años posteriores. El rasgo común entre estas tendencias es el poder de las relaciones (las relaciones que tiene con sus posibles candidatos, con los socios de diferentes funciones y con los empleados) que abonarán el camino hacia el éxito de la captación de candidatos.



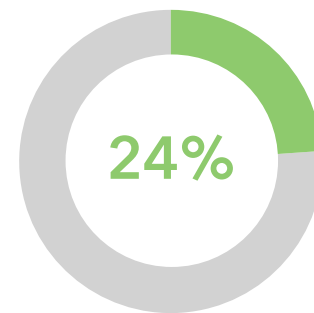
Uso de las redes sociales y profesionales



Programas de recomendación de empleados



Creación de la marca empleadora



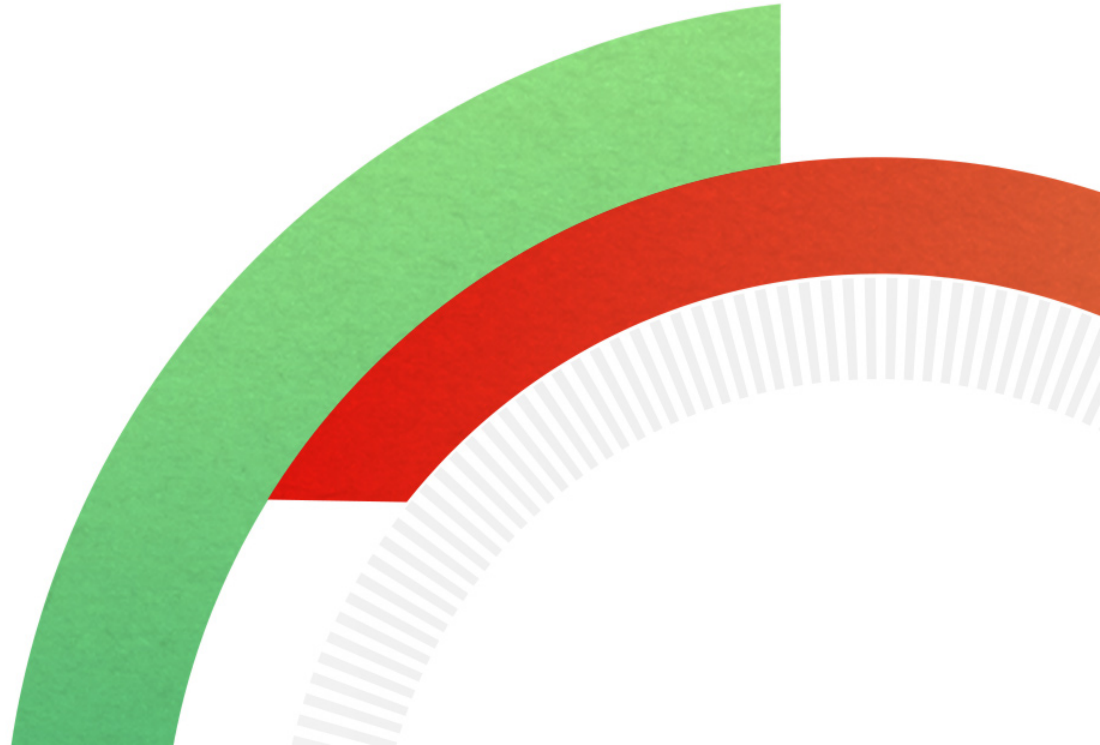
Identificación de las mejores formas de seleccionar candidatos pasivos

Ponga en acción esta información

Ahora que ya tiene los datos, úselos para planificar el futuro de su empresa. Prepárese para el éxito, e incorpore estas tendencias y esta información a sus estrategias. Comience a planear el próximo año, consiga apoyo de los directivos y de su equipo y demuestre sus fortalezas usando estas informaciones hoy:

- 1 Comparta los datos.** Presente este informe y/o descargue todos los gráficos incluidos aquí. No deje de compartir esta información con su jefe, su director financiero, su equipo y sus subalternos directos.
- 2 Descargue el informe internacional.** Visite nuestro sitio web, descargue el informe internacional y conozca cuáles son las tendencias a nivel mundial.
- 3 Continúe aprendiendo.** Profundice en los temas de interés mediante la descarga de libros electrónicos y *tips* sobre medición de la marca de talento, la selección estratégica y mucho más.

Metodología



Acerca de este informe

Encuestamos a 3,894 personas que son responsables por la toma de decisiones en la captación de candidatos, trabajan en el departamento de RR. HH. de una empresa y tienen cierta autoridad en el presupuesto para la adquisición de soluciones de selección de personal en la misma. Estas personas se concentran exclusivamente en la selección de personal, la dirección de un equipo de selección de personal o son profesionales de RR.HH. Estos encuestados son miembros de LinkedIn que optaron por participar en estudios de investigación. Fueron seleccionados con base en la información de su perfil en LinkedIn, también nos comunicamos con ellos por medio del correo electrónico.

Adicionalmente comparamos el histórico de las tendencias internacionales de selección de personal que utilizaban criterios de muestreo y metodología similares tomadas del 2011 al 2014.

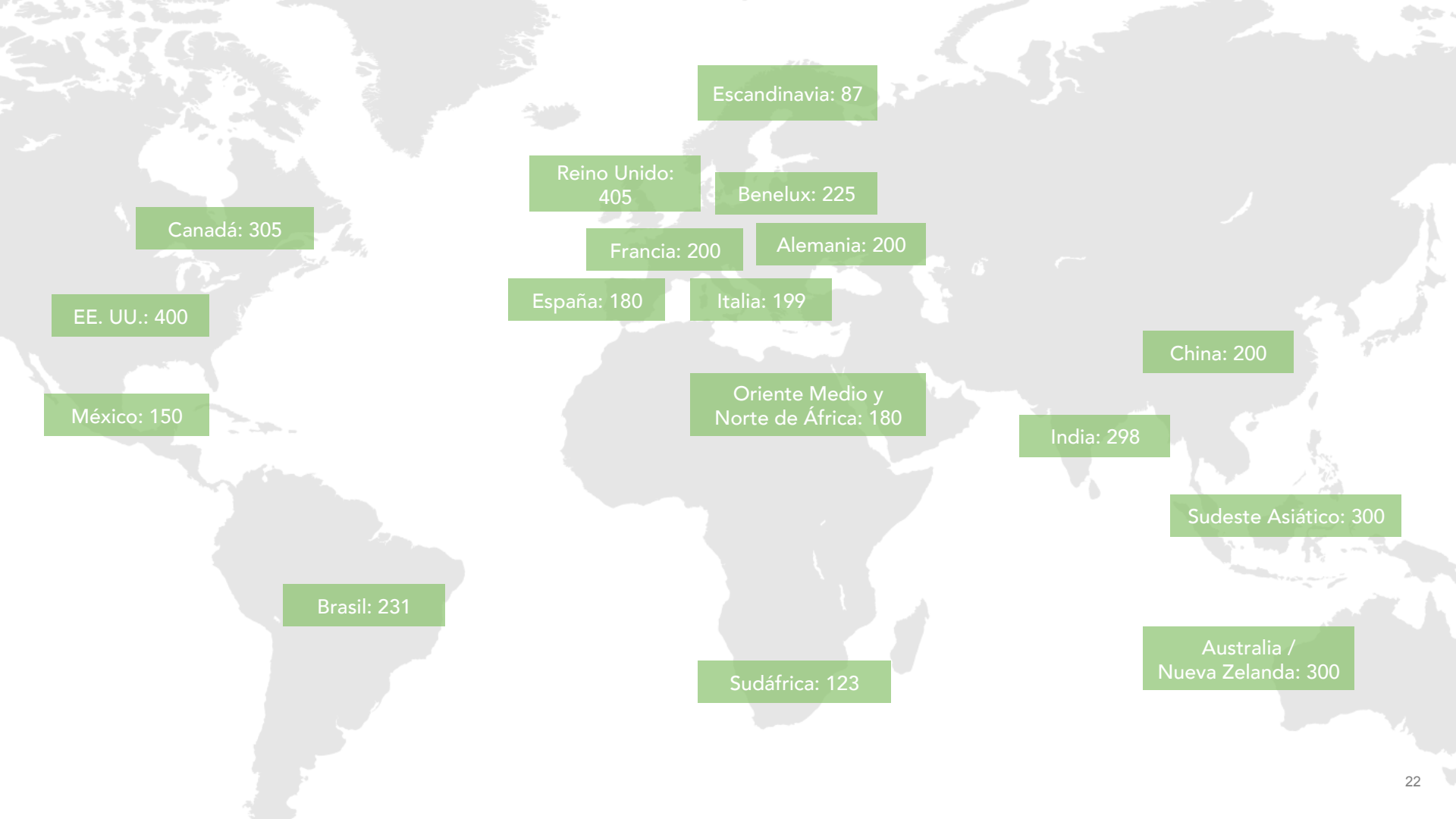
2014 Encuesta realizada entre agosto y septiembre
4,125 encuestados en todo el mundo

2012 Encuesta realizada entre mayo y junio
3,028 encuestados en todo el mundo

2013 Encuesta realizada entre agosto y septiembre
3,379 encuestados en todo el mundo

2011 Encuesta realizada entre abril y junio
3,263 encuestados en todo el mundo

Conozca las tendencias internacionales. [Descargue el informe](#) 



Acerca de LinkedIn Talent Solutions

LinkedIn Talent Solutions ofrece una completa gama de soluciones de selección de personal que ayudan a las empresas de todos los tamaños a encontrar y atraer a los mejores candidatos del mercado, además de interactuar y hablar con ellos.

Desde su creación en 2003, LinkedIn conecta a profesionales de todo el mundo para ayudarlos a ser más productivos y exitosos. Con más de 350 millones de miembros en todo el mundo, incluyendo directivos de todas las empresas de la lista Fortune 500, LinkedIn es la mayor red profesional del mundo.



Suscríbase a nuestro blog
talent.linkedin.com/blog



Consulte nuestro Slideshare
slideshare.net/linkedinlatinoamerica



Síguenos en Twitter
[@hireonlinkedin](https://twitter.com/hireonlinkedin)



Vea nuestros videos en YouTube
youtube.com/user/LITalentSolutions



Información adicional
es.talent.linkedin.com



Conéctese con nosotros en LinkedIn
www.linkedin.com/company/1337

Investigadores



Afrodisia Cuevas

Asociada de investigación
LinkedIn



Sam Gager

Jefe de equipo, Investigaciones
LinkedIn



Nathan Gordon

Asociado de investigación
LinkedIn



Kate Hastings

Directora de información
internacional
LinkedIn



Erin Stites

Asesora de investigación
LinkedIn

Autores



Lydia Abbot

Asociada de marketing
LinkedIn



Stephanie Bevegni

Responsable de marketing
LinkedIn



Lina Torres

Responsable de marketing
LinkedIn