

¿Cómo y por qué los trabajadores cambian de empleo?

Datos globales obtenidos en una de las encuestas y estudios conductuales más importantes del mundo, realizados a personas que han cambiado de empleo recientemente.

LinkedIn Talent Solutions



Oportunidades de venta

Los técnicos de selección de personal que consigan conectar las aspiraciones más profundas de los trabajadores con las oportunidades laborales que ofrecen obtendrán más candidatos en menos tiempo. En este informe descubrirá:

1. **Quiénes** han cambiado de empleo y **adónde** han ido
2. **Por qué** han cambiado de empleo
3. **Cómo** han cambiado de empleo

Atraiga y seleccione gracias a la encuesta y el estudio conductual más importante del mundo, realizado a personas que han cambiado de empleo.



5 descubrimientos sobre cómo y por qué los trabajadores cambian de empleo

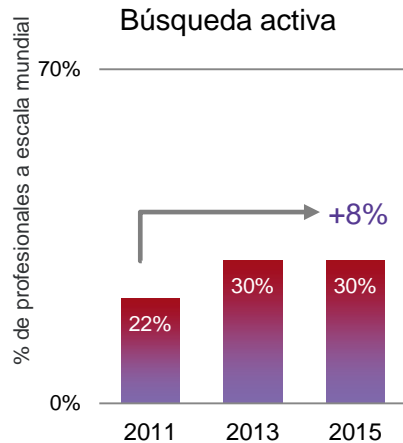
- 1 Las empresas pequeñas tienen más importancia:** descubra por qué, en todas las regiones, los trabajadores están optando por empresas más pequeñas.
- 2 Enfóquese en el principal motivo para cambiar de empleo: progresar en la carrera profesional.**
- 3 1 de cada 3 personas que ha cambiado de empleo ha cambiado completamente de carrera profesional¹** (entre los encuestados).
- 4 Invierta en recomendaciones,** el principal canal utilizado para descubrir nuevos empleos.
- 5 Oportunidad de marca de talento:** el mayor obstáculo de los candidatos es **desconocer cómo se trabaja concretamente en una organización.**

¹Cambiar de carrera profesional implica cambiar de empresa y de función.

Actualmente, los trabajadores están más abiertos a cambiar de empleo que en los últimos 5 años (tendencias de candidatos de LinkedIn). Descubra cómo y por qué cambian de empleo, de cara a su contratación.

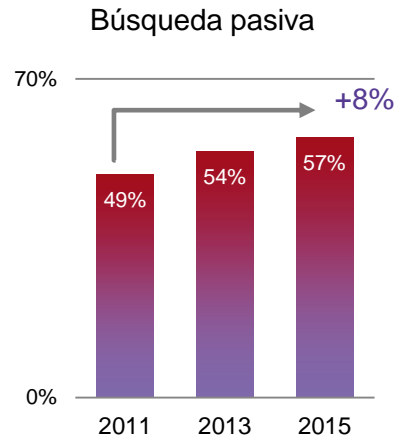
Los trabajadores que buscan empleo de forma activa han aumentado en un 36% en 4 años

«Búsqueda activa»: buscar empleo activamente o buscar ofertas de empleo varias veces por semana.



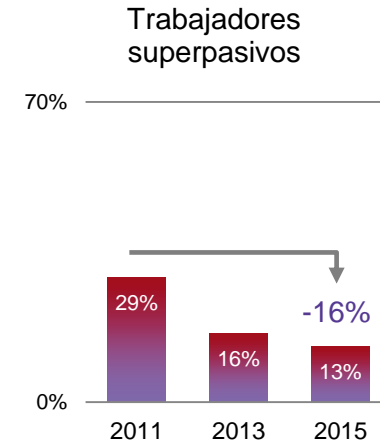
Los trabajadores que buscan empleo de forma pasiva han aumentado en un 16% en 4 años

«Búsqueda pasiva»: llegar a una red personal y mostrarse abierto a hablar con un técnico de selección de personal.



Los trabajadores superpasivos respecto al empleo han disminuido en un 55% en 4 años

«Superpasivos»: completamente satisfechos y sin intención de cambiar de empleo.



«¿Cómo definiría su estado actual de búsqueda de empleo?»

Fuente: Informe sobre tendencias de candidatos de LinkedIn (2011-15).

1 ¿Quiénes han cambiado de empleo y adónde han ido?

Hemos analizado el comportamiento respecto al cambio de empleo de millones de miembros de LinkedIn y esto es lo que hemos descubierto:

- ✓ Las empresas pequeñas tienen más importancia: descubra por qué, en todas las regiones, los trabajadores están optando por empresas más pequeñas.



Para entender quiénes han cambiado de empleo y adónde han ido, hemos analizado el comportamiento de 7 millones de miembros de LinkedIn.



7 millones

de miembros de LinkedIn
que han cambiado de empleo

Las personas que han cambiado de
empleo son aquellas que:

- ✓ Cambiaron de empresa en 2014
- ✓ Cambiaron pero no debido a un ascenso ni un traslado
- ✓ Pueden haber cambiado de función o sector

Las empresas pequeñas tienen más importancia: los profesionales atrevidos están optando por empresas más pequeñas.

Las organizaciones grandes están perdiendo candidatos...

Número neto de profesionales en todo el mundo que se incorpora a una organización de más de 5.000 empleados (o la abandona).



■ Empresas con más de 5.000 personas

...y las organizaciones pequeñas los están captando

Número neto de profesionales en todo el mundo que se incorpora a una organización de menos de 500 empleados (o la abandona).



■ Empresas con menos de 500 personas

Los sectores de tecnología, asistencia sanitaria, petróleo y energía están captando candidatos, mientras que otros sectores los están perdiendo.

Sectores con mayor movimiento de incorporaciones/abandonos

Número neto de trabajadores que se han incorporado al sector, procedentes de otro, en 2014



Fuente: Datos sobre los miembros de LinkedIn respecto al número de trabajadores que cambiaron de empresa en 2014.

Los trabajadores de los «servicios profesionales» se encuentran generalmente en consultoría, formación y asesoramiento profesionales y desarrollo de programas.

La falta de candidatos en el sector de la ingeniería se mantiene, y la creciente oferta todavía no puede seguir el ritmo de la demanda.

A pesar del elevado aumento de candidatos del sector de la ingeniería...

El sector de la ingeniería cuenta con el mayor número de trabajadores que han cambiado de función en 2014.



...los puestos de ingeniero son los segundos más difíciles de cubrir en todo el mundo¹

Empleos más difíciles de cubrir en todo el mundo

1. Trabajadores de oficios cualificados
2. Ingenieros
3. Representantes de ventas
4. Técnicos
5. Personal de contabilidad y finanzas
6. Gerentes/ejecutivos
7. Personal del sector de TI
8. Conductores
9. Personal administrativo
10. Obreros

La «iniciativa emprendedora» está relacionada con la creación de nuevas empresas. Incluye a los fundadores y a los propietarios de las empresas. No incluye a los trabajadores independientes.

«Trabajadores de oficios cualificados» alude a operarios como electricistas, carpinteros, ebanistas, albañiles, plomeros y soldadores.

Fuente: Datos sobre los miembros de LinkedIn respecto al número de trabajadores que cambiaron de empresa en 2014.

¹ ManpowerGroup, The Talent Shortage Continues (La escasez de candidatos continúa) (2014).

3 consejos para adaptar su estrategia de selección de personal, en función de quién ha cambiado de empleo y adónde ha ido en 2015

1 Incluya los atributos de las organizaciones pequeñas en su propuesta de valor como empleador: en todo el mundo, los trabajadores están optando por empresas más pequeñas. Seleccione a profesionales con iniciativa emprendedora, apelando a lo que atrae a los trabajadores a las organizaciones pequeñas (siguiente apartado).

2 Emplee todos sus recursos para atraer a candidatos del sector de la ingeniería: este sector cuenta con candidatos, pero no los suficientes como para satisfacer la demanda. Conozca bien las funciones y aptitudes que busca, utilice datos y funciones booleanas inteligentes para descubrir bases de datos ocultas de candidatos del sector técnico, consiga que sus empleados lo recomienden a sus contactos del sector y forme a sus técnicos de selección para que sean los mejores a la hora de establecer contactos para las recomendaciones.

3 Conozca su base de datos de candidatos y descubra joyas ocultas: descubra cuántas personas se encuentran en su base de datos de candidatos utilizando criterios laborales básicos para buscarlas. Para descubrir las bases de datos de candidatos ocultas, utilice la herramienta Search Insight de LinkedIn Recruiter, que permite ver las bases en función de la empresa, la universidad, la ubicación, las aptitudes y otros parámetros.

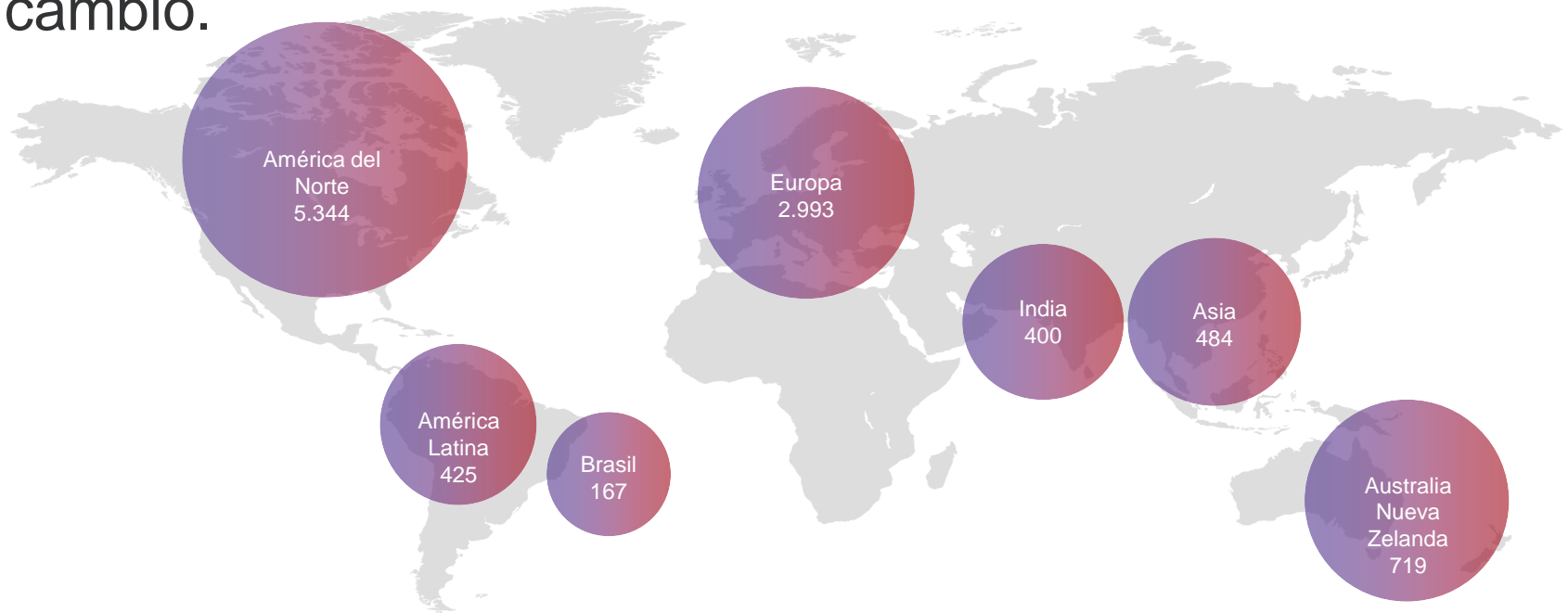
2 ¿Por qué los trabajadores cambian de empleo?

Hemos preguntado a 10.500 personas por qué han cambiado de empleo. Este es el resultado:

- ✓ Enfóquese en el principal motivo para cambiar de empleo: una oportunidad laboral.
- ✓ 1 de 3 personas que ha cambiado de empleo ha cambiado completamente de carrera profesional.



Para ver cómo y por qué los trabajadores cambian de empleo, hemos preguntado a más de 10.500 personas que han cambiado recientemente de empleo sobre su cambio.



Fuente: Encuesta de LinkedIn, Cómo y por qué los trabajadores cambian de empleo (marzo de 2015).

Se ha encuestado a los que se han cambiado a una nueva empresa entre diciembre de 2014 y marzo de 2015.

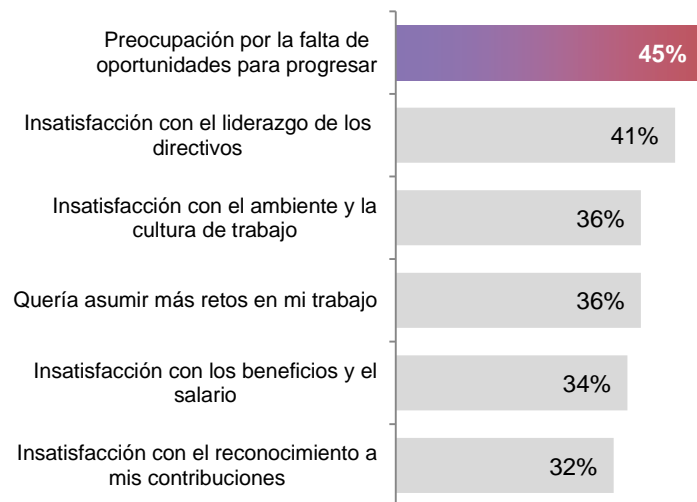
El 90% de los participantes trabajaba a tiempo completo, mientras que el resto eran autónomos, estudiantes o empleados subcontratados o a tiempo parcial.

El 51% de los encuestados eran profesionales que cambiaron de sector.

¿Cuál es el principal motivo para cambiar de empleo? Las oportunidades laborales.

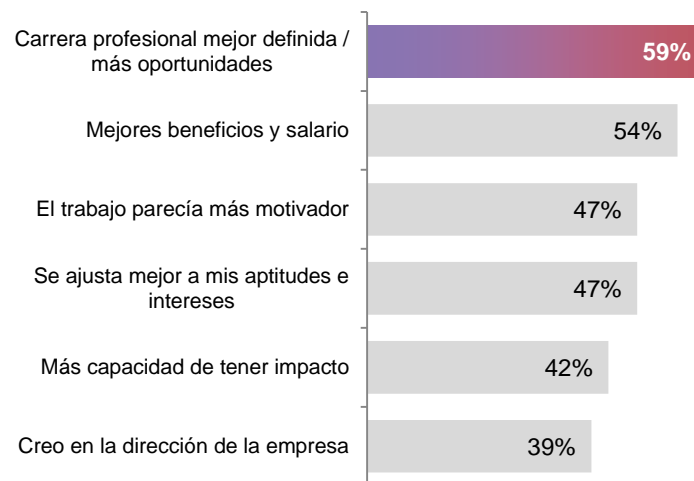
Razón para dejar un trabajo: interés por progresar en la carrera profesional

Principales motivos por los que los trabajadores dejaron su anterior empleo (media mundial)



Razón para empezar en un nuevo empleo: esperanza de tener una oportunidad laboral

Principales motivos por los que los trabajadores empezaron en su nuevo empleo (media mundial)



Fuente: Encuesta de LinkedIn, Cómo y por qué los trabajadores cambian de empleo (marzo de 2015). Muestra de la media mundial.

«¿Cuál de los siguientes motivos ha influido en su decisión de dejar su empleo anterior?» y

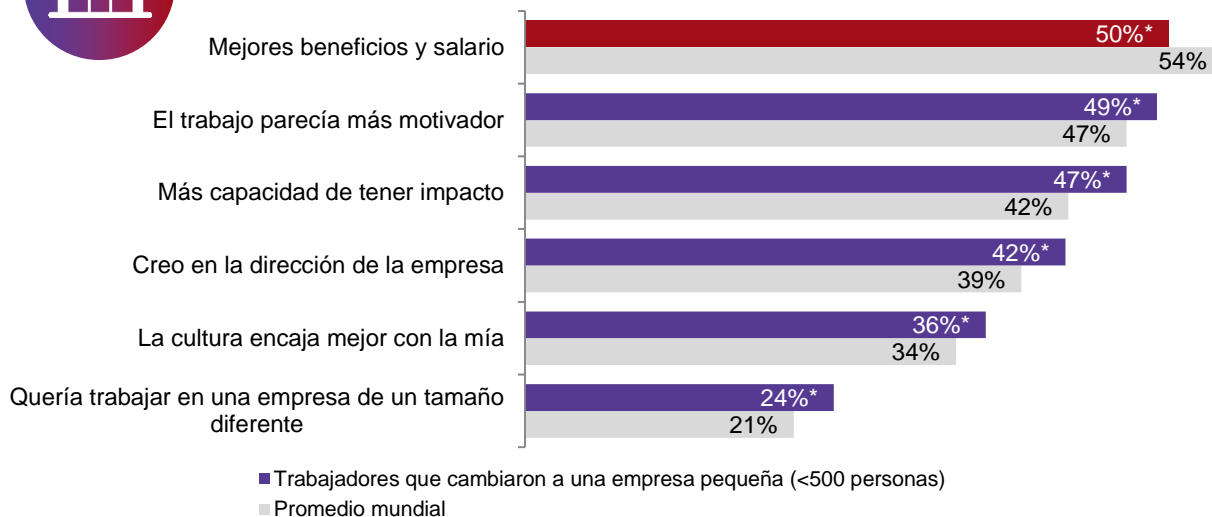
«¿Cuál de los siguientes motivos ha influido en la decisión de aceptar su empleo actual?»

Las personas que se incorporan a empresas pequeñas buscan nuevos retos, impactos, visiones y culturas, y no necesariamente un mejor sueldo.



Razones por las que los trabajadores se han incorporado a organizaciones pequeñas

Diferencias entre quienes se han incorporado a organizaciones pequeñas y la media a escala mundial



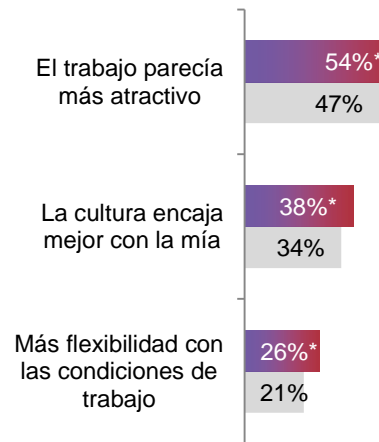
Fuente: Encuesta de LinkedIn, Cómo y por qué los trabajadores cambian de empleo (marzo de 2015).

«¿Cuál de los siguientes motivos ha influido en la decisión de aceptar su empleo actual?»

*Indica una diferencia estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95% (era más/menos probable que las personas que se incorporaron a organizaciones pequeñas lo hicieran por estos motivos que la media global).

Motivos por los que los trabajadores se incorporan a los sectores de tecnología y software, farmacéutico y de atención sanitaria, y petróleo y energía.

Mayores retos en el trabajo es lo que atrae a los trabajadores al sector de la tecnología y el software



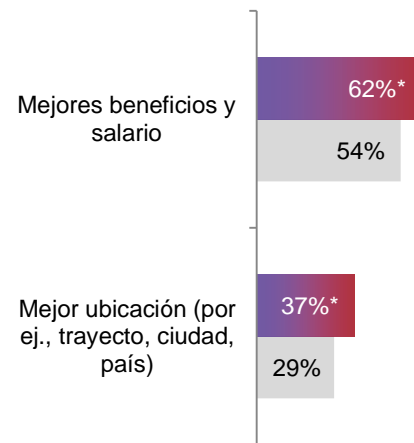
■ Tecnología y software ■ Mundial

El interés y la adecuación de las aptitudes atraen a los trabajadores al sector farmacéutico y de la asistencia sanitaria



■ Salud y farmacia ■ Mundial

La remuneración atrae a los trabajadores al sector del petróleo y la energía



■ Petróleo y energía ■ Mundial

Fuente: Encuesta de LinkedIn, Cómo y por qué los trabajadores cambian de empleo (marzo de 2015).

«¿Cuál de los siguientes motivos ha influido en la decisión de aceptar su empleo actual?»

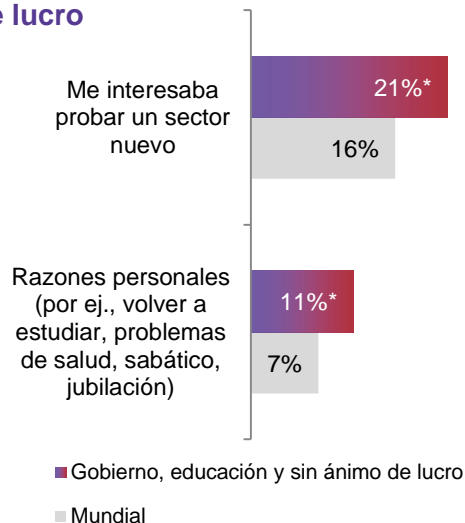
*Indica una diferencia estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95% (era más probable que las personas que se incorporaron a estos sectores lo hicieran por estos motivos que la media mundial).

Razones por las que las personas abandonan los sectores de comercio, servicios profesionales, administración pública, educación y organizaciones sin ánimo de lucro.

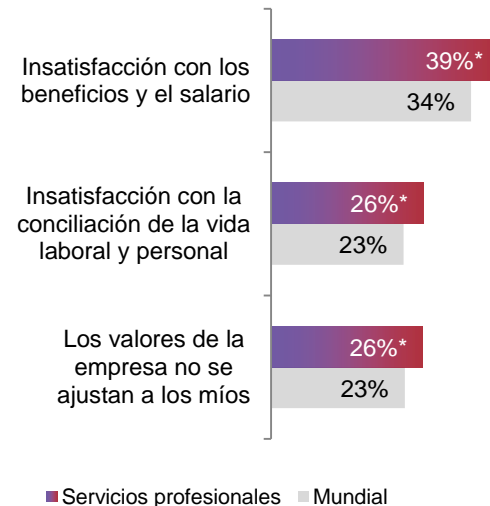
La conciliación de la vida laboral y familiar empuja a los trabajadores a dejar el sector del comercio minorista



El interés en otros sectores empuja a los trabajadores a abandonar la administración pública, el sector educativo y las organizaciones sin ánimo de lucro



El salario empuja a los trabajadores a dejar el sector de los servicios profesionales



Fuente: Encuesta de LinkedIn, Cómo y por qué los trabajadores cambian de empleo (marzo de 2015).

«¿Cuál de los siguientes motivos ha influido en su decisión de dejar su anterior empleo?»

*Indica una diferencia estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95% (era más probable que las personas que se incorporaron a estos sectores lo hicieran por estos motivos que la media mundial).

Las generaciones más jóvenes buscan progresar y nuevos retos, mientras que los trabajadores de mayor edad prefieren no cambiar de sector.

	Generación Y (18-35 años)	Generación X (36-50 años)	Generación del <i>Baby Boom</i> (mayores de 51 años)
Preocupados por la falta de oportunidades de progreso	50% ^{BC}	42% ^C	28%
Insatisfechos con el liderazgo de los directivos	40%	43% ^A	42%
Deseosos de más retos profesionales	43% ^{BC}	31% ^C	22%
Insatisfechos con la remuneración	40% ^{BC}	29% ^C	23%
Insatisfechos con las recompensas/los reconocimientos por sus aportaciones	35% ^{BC}	30% ^C	25%
En desacuerdo con la filosofía de dirección de la empresa en general	25%	27% ^A	25%
Interesados en trabajar en un nuevo sector	21% ^{BC}	11% ^C	7%

Fuente: Encuesta de LinkedIn, Cómo y por qué los trabajadores cambian de empleo (marzo de 2015).

«¿Cuál de los siguientes motivos ha influido en su decisión de dejar su anterior empleo?»

ABC Indica una diferencia estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95% (era más/menos probable que las personas de una generación citaran estos motivos que otras generaciones).

Seleccione a mujeres poniendo atención al gran liderazgo, la adecuación cultural y la conciliación entre la vida laboral y familiar.

3 razones por las que es más factible que las mujeres dejen un trabajo que los hombres



Fuente: Encuesta de LinkedIn, Cómo y por qué los trabajadores cambian de empleo (marzo de 2015).

«¿Cuál de los siguientes motivos ha influido en su decisión de dejar su anterior empleo?»

* Indica una diferencia estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95% (era más probable que un género citara estas razones para dejar un trabajo que el otro).

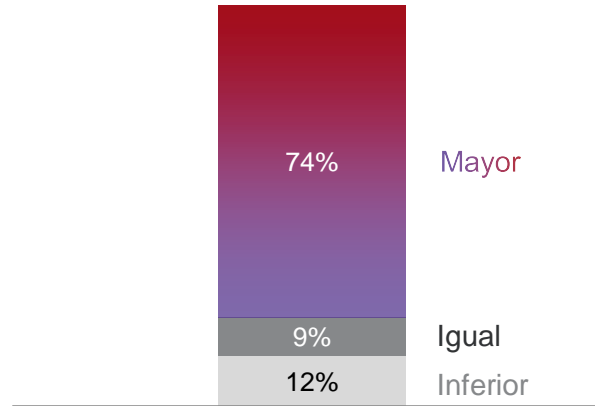
Aunque el dinero no es el principal motivo por el que los trabajadores cambian de empleo, no se niegue a pagar más: el 74% gana más en su nuevo empleo.

El 74% tiene un salario más alto en su nuevo empleo

Salario del nuevo empleo comparado con el del empleo anterior

2

La remuneración es el segundo motivo por el que los trabajadores aceptan un nuevo empleo. El 54% de las personas que han cambiado recientemente de empleo aceptó su nuevo puesto porque la remuneración era mayor.



Remuneración actual comparada con la anterior

Fuente: Encuesta de LinkedIn, Cómo y por qué los trabajadores cambian de empleo (marzo de 2015). Muestra de la media mundial.

«¿Hasta qué punto tiene que ver el paquete retributivo ofrecido para su actual puesto de trabajo con el del puesto anterior? Considere el paquete retributivo como la suma del salario base y las primas. En comparación con mi anterior puesto, actualmente cobro...».

1 de 3 personas que ha cambiado de empleo, ha cambiado completamente de carrera profesional. Aprenda a transferir las aptitudes y experiencia acumuladas.

34% Personas que han cambiado de carrera profesional
Nueva empresa
Diferente función (entre las personas encuestadas)

Las personas que han cambiado de carrera profesional buscan nuevos retos

- ✓ Quieren que se les ponga a prueba
- ✓ Su anterior empleo no se adecuaba a sus aptitudes
- ✓ Sienten curiosidad por trabajar en un nuevo sector

66% Personas que solo han cambiado de empresa*
Nueva empresa
Misma función (entre las personas encuestadas)

Las personas que solo han cambiado de empresa, no están satisfechas y quieren más

- ✓ Están insatisfechas con el liderazgo de los directivos
- ✓ Quieren percibir un mejor salario en la nueva empresa
- ✓ Se sienten atraídos por la filosofía directiva de la nueva empresa

Fuente: Encuesta de LinkedIn, Cómo y por qué los trabajadores cambian de empleo (marzo de 2015). Media global de los participantes en la encuesta.

«¿Cuál de los siguientes enunciados describe mejor su anterior empleo (antes de que cambiara de trabajo)?» y «¿Cuál de los siguientes enunciados describe mejor su cargo actual?»

«Cambios laterales» se refiere a los trabajadores que siguen en la misma función pero han cambiado de empresa. Pueden ser también los que han cambiado de cargo o han obtenido un ascenso.

«Cambios de carrera» se refiere a los trabajadores que han cambiado de función y de empresa.

5 formas de enfocarse en las principales motivaciones de los trabajadores para cambiar de empleo

- 1 Use el principal motivo para cambiar de empleo: las oportunidades laborales.** Límitese a exponer ante los candidatos la oportunidad laboral que ofrece, no la remuneración.
- 2 Adapte su mensaje a los candidatos en función de su generación: Y, X o Baby Boom:** convenza a los candidatos de la generación **Y** de que puede plantearles retos y hacerles progresar. Plantee a los candidatos de la generación **X** la calidad del enfoque directivo y de la filosofía de dirección inspiradora de su organización. Atraiga a los candidatos de la generación **Baby Boom** interesados en permanecer en el mismo sector.
- 3 ¿Las mujeres querrán trabajar en su organización? Consiga que la respuesta sea afirmativa:** haga que las mujeres se sientan atraídas por su organización apelando al gran liderazgo, la adecuación cultural y la conciliación de la vida laboral y familiar. Una vez que haya contratado a una mujer, mantenga las promesas al respecto.
- 4 No descuide a quienes cambian de carrera profesional:** ¡son muchos! 2 de cada 3 personas encuestadas ha cambiado de carrera profesional¹. Piense en la posibilidad de contratarles. Evalúe cómo sus aptitudes y habilidades pueden aplicarse al cargo que ofrece.
- 5 Incluya mensajes sobre la oportunidad laboral en su propuesta de valor como empleador:** vincule su organización con el principal motivo que empuje a los trabajadores a buscar un nuevo empleo. No se olvide de encuestar a sus empleados actuales para crear mensajes adaptados que atraigan a futuros empleados.

² Cambiar de carrera profesional implica cambiar de empresa y de función.

3 ¿Cómo los trabajadores cambian de empleo?

Hemos preguntado a 10.500 personas cómo han cambiado de empleo. Este es el resultado:

- ✓ Invierta en recomendaciones: son el principal canal utilizado para descubrir nuevos empleos.
- ✓ Oportunidad de marca de talento: el mayor obstáculo de los candidatos es desconocer cómo se trabaja concretamente en una organización.



Invierta en recomendaciones: es la principal forma de descubrir nuevos empleos en todo el mundo.



Los 5 sitios principales en los que los trabajadores descubren nuevas oportunidades laborales

1 Recomendaciones / Alguien que conozco

2 Agencia de búsqueda de personal / agencia de selección de personal externa

3 Anuncio de empleo en línea

4 Redes sociales profesionales

5 Iniciativa del responsable de contratación



Los 5 canales de selección de personal menos importantes

1 Publicaciones impresas

2 Publicaciones comerciales

3 Blogs o canales RSS

4 Ferias

5 Anuncios de radio o TV

Adapte sus canales de selección a las diferentes regiones



Fuente: Encuesta de LinkedIn, Cómo y por qué los trabajadores cambian de empleo (marzo de 2015).

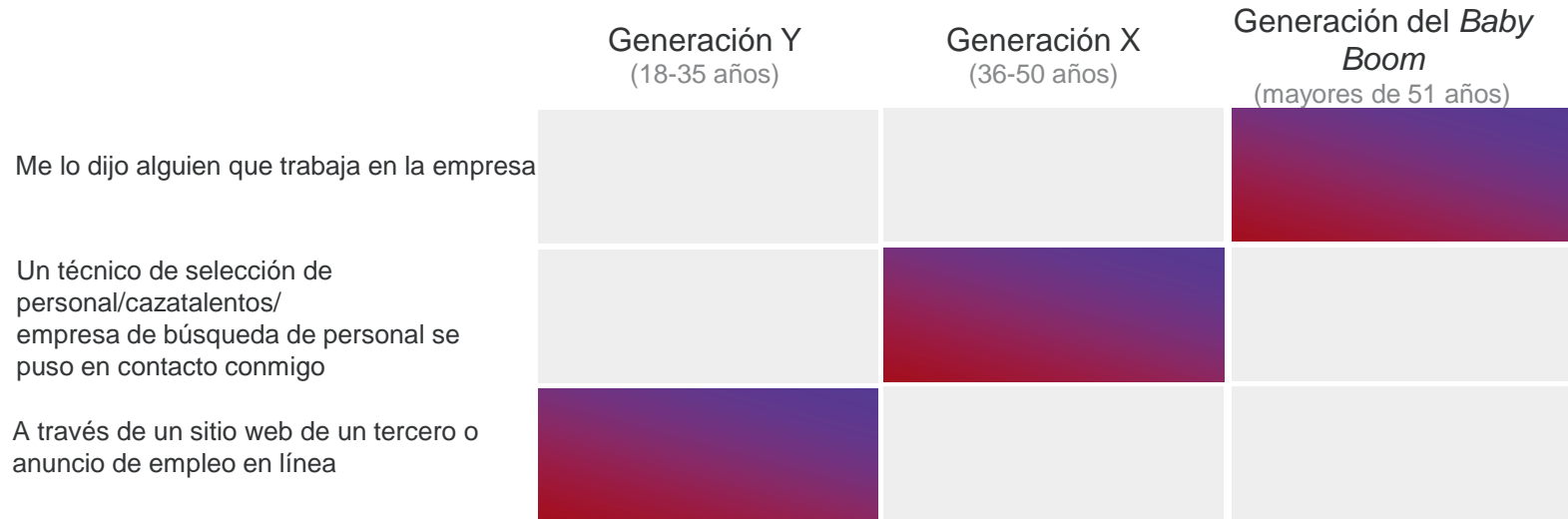
«¿Dónde leyó, vio o escuchó que había una oportunidad laboral (su puesto actual)?»

Se destacan los canales por región que, estadísticamente, es más probable que se usen que la media global a un nivel de confianza del 90%.

Los profesionales más jóvenes son los que se sienten más cómodos al utilizar canales de búsqueda de empleo en línea.

Adapte sus canales de selección a las diferentes generaciones

Diferencias entre cómo descubren las diferentes generaciones el nuevo empleo



Fuente: Encuesta de LinkedIn, Cómo y por qué los trabajadores cambian de empleo (marzo de 2015).

«¿Dónde leyó, vio o escuchó que había una oportunidad laboral (su puesto actual)?»

Sombreado en los casos en que era más probable que los trabajadores de una generación citaran estos canales que la media global a un nivel de confianza del 90%.

Oportunidad de marca de talento: el mayor obstáculo de los candidatos es desconocer cómo se trabaja concretamente en una organización.

Principales retos a los que se enfrentan los profesionales de todo el mundo que han cambiado de empleo



Destaca escuchando las principales quejas de los candidatos sobre el proceso de selección.



Los responsables de contratación quieren a personas “fuera de serie” desde el principio y no dan oportunidades a otras personas. No quieren invertir en formación.

Se publican descripciones del puesto de trabajo que no reflejan, necesariamente, los requisitos del empleo actual.

Los técnicos de selección de personal no conocen bien el sector o el puesto de trabajo para el que han iniciado el proceso de selección.

Procesos demasiado leeeeeentos y llenos de misterio. Es habitual no recibir nunca una respuesta.

Se da demasiada importancia al hecho de establecer contactos, cuando la mayoría de candidatos y empresas no saben hacerlo.

Se da demasiada importancia a cumplir con ciertos requisitos. Son incapaces de evaluar el talento que se sale de lo convencional.

Hace tiempo que los procesos de selección deberían haberse reinventado.



Llegue al 75% de los trabajadores que cambian de empleo y que usaron LinkedIn para decidir sobre su carrera profesional.

75%

3 de cada 4 personas que cambiaron de empleo recientemente utilizaron LinkedIn para decidir sobre su carrera profesional.

Manténgase como primera opción durante las principales 5 actividades de búsqueda de empleo de los candidatos en LinkedIn

1. Ver perfiles de empleado
2. Buscar información sobre la empresa antes de presentar la candidatura
3. Descubrir nuevas empresas para las que trabajar
4. Contactar para obtener información sobre el nuevo empleo
5. Enviar la candidatura para una oferta de empleo

5 formas de utilizar los recursos de contratación adecuados para encontrar a los candidatos apropiados

- 1 Invierta en recomendaciones, la principal forma de descubrir nuevos empleos:** encare cada nuevo proceso de selección planteándose: «¿quién conoce a mi candidato?». Utilice LinkedIn para buscar contactos de los contactos. Pregúntese: «¿quién es la mejor persona que conoce en el ámbito de (especificar ámbito)?». No llame a nadie que no sepa que es el mejor en su trabajo. Mencione a quien le recomendó para maximizar la tasa de respuesta. Cuando le llame, plantéele solo preguntas cuya respuesta vaya a ser afirmativa. Por ejemplo: «¿Le interesaría que habláramos sobre una oportunidad laboral?». Cree una red nutrida de contactos contactando con todos los candidatos, independientemente del resultado.¹
- 2 Adapte sus herramientas de selección a las diferentes regiones del mundo:** en cada región, los trabajadores se encuentran por diferentes canales de búsqueda de empleo. Invierta en los principales canales de selección de personal de su región.
- 3 Adapte sus canales de selección a los candidatos en función de su generación: Y, X o Baby Boom:** los candidatos más jóvenes tienden a recurrir a canales de búsqueda de empleo en línea. Invierta en los canales preferidos por su público objetivo para descubrir las oportunidades laborales.
- 4 Tome la delantera abordando los principales problemas de los cambios de empleo:** crear contenido que muestre cómo es trabajar en su empresa y no se olvide de promocionarlo en los canales que utilizan sus candidatos objetivo. Comunique cuando recibe la solicitud de los candidatos y cuando la ha revisado.
- 5 Anime a sus compañeros de trabajo para que sean embajadores de marca en LinkedIn:** ver perfiles es la principal actividad que se realiza en LinkedIn. Inspire a sus empleados para que sean embajadores de marca actualizando sus perfiles de LinkedIn para mejorar la posición de su organización.

¹ Lou Adler, Blog LinkedIn Talent, "How To Get More Referrals To Maximize Quality Of Hire." (Cómo conseguir más referencias para maximizar la calidad de la contratación) (En inglés) (mayo de 2015).

Presente la marca de su organización y los empleos que ofrece como el gran salto profesional de alguien

Los trabajadores dejan sus empleos buscando mejores oportunidades laborales. Aun así, su mayor obstáculo es que no saben cómo es trabajar en otra empresa. No deje que ese sea su caso. Cautive a sus futuros empleados haciéndoles saber que los empleos que ofrece y su marca de talento conectan con sus aspiraciones profesionales más profundas.



Metodología

Hemos analizado el comportamiento respecto al cambio de empleo de 7 millones de miembros de LinkedIn de todo el mundo, teniendo en cuenta a los miembros que cambiaron de empresa (dejaron su trabajo en una empresa y empezaron a trabajar en otra) entre enero y diciembre de 2014. Todos aquellos trabajadores que fueron ascendidos en su empresa o trasladados internamente a un nuevo departamento **no** se han incluido en este informe.

Para determinar adónde fueron y de dónde venían los trabajadores en función del tamaño de la empresa, el sector y la función laboral, hemos agrupado a los miembros según el tamaño de su anterior empresa, el sector y el cargo (por un lado) y en función del tamaño, el sector y el cargo que desempeñan en la empresa actual (por el otro). Una vez agrupados, hemos comparado los grupos correspondientes al tamaño de la empresa, el sector y la función laboral de antes y de ahora por movimiento neto, durante 2014, para calcular los incrementos o reducciones netos.

Los resultados de este análisis representan lo que sucede en el mundo visto a través de los datos de LinkedIn. Como tal, en él influye la forma en que los miembros deciden utilizar el sitio web, que puede variar en función de la cultura profesional, social y regional. También repercute en él la disponibilidad y la accesibilidad general del sitio web. Estas variables no se han tenido en cuenta en el análisis. Además, la nacionalidad y el estado del visado no se reflejan en el perfil de LinkedIn. Por lo tanto, no podemos inferir la nacionalidad de los miembros de LinkedIn incluidos en el análisis.

Hemos encuestado a 10.536 personas que cambiaron de empresa entre diciembre de 2014 y marzo de 2015. Este dato se ha obtenido de la información publicada por ellos mismos en su perfil de LinkedIn y ha sido confirmado en la encuesta. Hemos invitado a los miembros de LinkedIn a participar en la encuesta a través de una invitación por correo electrónico enviada por LinkedIn, en marzo de 2015. La encuesta estaba solamente en inglés y no ofrecía incentivos. Los datos no se han ponderado. El margen de error teórico de esta encuesta era del +/- 1%, a un intervalo de confianza del 95% y es mayor en el caso de los subgrupos.

- **Países europeos encuestados:** Reino Unido, Países Bajos, Irlanda, Dinamarca, Suecia, Rumanía, Bélgica, Alemania, Italia, Francia, Grecia, Suiza, Finlandia, España, Portugal, Israel, Polonia, Turquía, Hungría, Noruega, República Checa, Eslovaquia, Croacia, Ucrania, Rusia, Bulgaria, Lituania, Austria, Luxemburgo, Letonia, Eslovenia, Bosnia y Herzegovina, Chipre, Estonia, Islandia, Georgia, Albania y Bielorrusia.
- **Países asiáticos encuestados:** Singapur, Filipinas, Indonesia, Malasia, China (incluidos Hong Kong y Taiwán), Japón, Sri Lanka, Bangladesh, Tailandia, Corea, Vietnam, Birmania, Camboya, Kazakstán y Nepal.
- **Países latinoamericanos encuestados:** Brasil, México, Argentina, Colombia, Puerto Rico, Chile, Costa Rica, Perú, Trinidad y Tobago, Venezuela, República Dominicana, Ecuador, Uruguay, El Salvador, Guatemala, Islas Bermudas, Bolivia, Bahamas, Honduras, Jamaica, Panamá, Belice, Haití, Nicaragua y Surinam.
- **ANZ** incluye Australia y Nueva Zelanda.
- **América del Norte** abarca Canadá y Estados Unidos.

Los autores



Esther Lee Cruz

Responsable de marketing de contenido

LinkedIn Talent Solutions

Esther disfruta conectando a los usuarios con las oportunidades a través de sus conocimientos de marketing, análisis y diseño. Le encanta trabajar en un puesto que combina la tecnología y la selección de personal para poder ayudar a los usuarios a explotar todo su potencial.



Allison Schnidman

Consultora de investigación estratégica

LinkedIn Talent Solutions

Allison es un investigadora experta del equipo LinkedIn Insights. Utiliza los datos de la encuesta para descubrir qué motiva a los trabajadores a considerar ciertos empleos.



Akansha Agrawal

Asistente de investigación

LinkedIn

Akansha tiene un amplio conocimiento de los datos de LinkedIn que le permite analizar los públicos clave para diversos estudios de investigación.



Bo De Koning

Analista de LinkedIn Insights

LinkedIn Talent Solutions

A Bo le encanta manejar datos y disfruta siendo socia de negocios de empresas multinacionales. Tiene formación en los ámbitos del análisis, la consultoría y la elaboración de informes sobre empresas, y es experta en políticas gubernamentales.

Colaboradores

John Boley, Stephanie Harrison y Nayomi Alexander de la Customer Success Organization de LinkedIn.

LinkedIn Talent Solutions

LinkedIn es la única plataforma que ofrece a los técnicos de selección de personal acceso a candidatos activos y pasivos en la mayor red de profesionales del mundo, con más de 364 millones de candidatos. Haga que sus procesos de selección pasen a otro nivel con las herramientas de selección de personal de LinkedIn (gratuitas y de pago).

Desde su creación en 2003, LinkedIn, conecta a profesionales de todo el mundo para ayudarles a ser más productivos y a alcanzar todas sus metas laborales. Con más de 360 millones de miembros en todo el mundo, LinkedIn, es la mayor red de profesionales del mundo.

Suscríbase a nuestro blog

talent.linkedin.com/blog

Dé un vistazo a nuestro SlideShare

slideshare.net/linkedin-talent-solutions

Síguenos en Twitter

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

No se pierda nuestros videos en YouTube

youtube.com/user/LITalentSolutions

Entérese de información y consejos útiles

es.talent.linkedin.com

Conéctese con nosotros en LinkedIn

linkedin.com/company/linkedin-talent-solutions (en inglés)

