

# Talent Trends México 2015

Descubre lo que quieren los profesionales en México

**Linked**  Talent Solutions



The background image is a blurred office environment. In the foreground, a person is walking from left to right, holding a folder or tablet. The office has large windows on the left, desks with computers, and tall bookshelves filled with books on the right. The overall color scheme is a muted teal/green.

# Introducción

La clásica trayectoria profesional es más fluida que nunca. En la actualidad, los candidatos están más conectados, informados y abiertos a nuevas oportunidades a lo largo de sus vidas profesionales.

En este informe, podrá entender la manera de pensar de los candidatos en cada etapa del proceso de búsqueda de empleo. Con estos datos, tendrá una guía para atraer, interactuar y contratar con éxito en esta base de datos de candidatos dinámica y moderna.



# Acerca de este informe

Este es nuestro segundo informe anual Talent Trends, completamente rediseñado para analizar cómo los candidatos abordan el proceso de búsqueda de empleo desde su inicio hasta el momento de la contratación.

Encuestamos a más de 20,000 profesionales en 29 países, incluidos más de 700 profesionales en México, para comprender mejor sus actitudes y conductas en cada etapa de la búsqueda de empleo.

¿Cree que sabe lo que quieren los candidatos? Siga leyendo para averiguarlo.



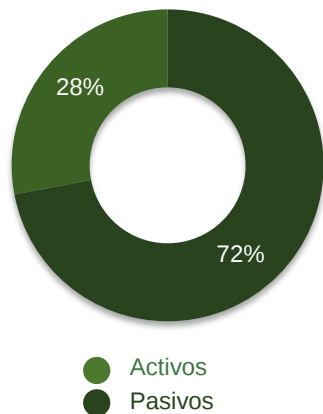
# Índice

|           |                                   |           |                       |
|-----------|-----------------------------------|-----------|-----------------------|
| <b>05</b> | Resumen ejecutivo                 | <b>27</b> | Conclusión            |
| <b>06</b> | El panorama de candidatos en 2015 | <b>28</b> | Metodología           |
| <b>10</b> | Conducta de los candidatos        | <b>31</b> | Acerca de los autores |
| <b>13</b> | La primera conversación           |           |                       |
| <b>17</b> | La experiencia de la entrevista   |           |                       |
| <b>23</b> | La decisión final                 |           |                       |

# Resumen ejecutivo

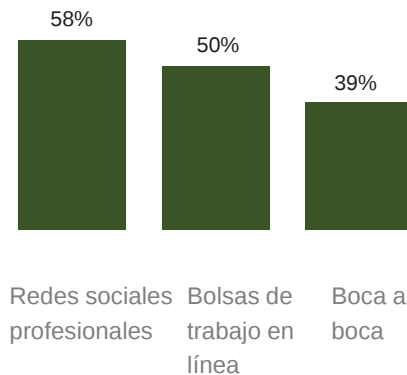
Tres datos clave que debe saber para atraer y seleccionar buenos profesionales en México

72% de la fuerza laboral son candidatos pasivos



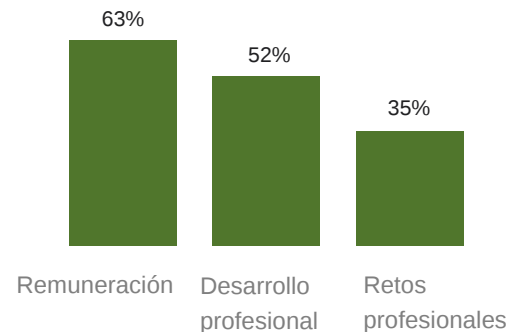
¿Cómo definiría su estado actual de búsqueda de empleo?

La mayoría de los candidatos usa redes sociales profesionales para descubrir oportunidades



¿Qué medios usa para buscar nuevas oportunidades laborales?

La remuneración es lo que más importa al tomar una decisión laboral



¿Cuáles son los tres factores más importantes a la hora de aceptar una nueva oportunidad laboral?



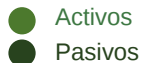
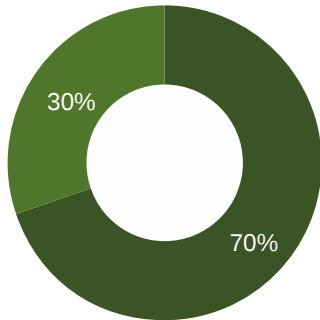
## El panorama de candidatos en 2015



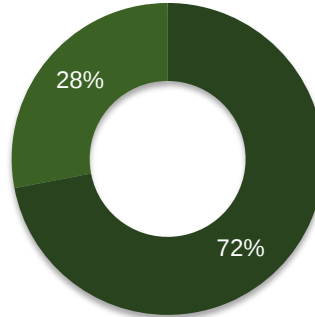
# Los candidatos en México son algo menos activos que el promedio mundial

Es un poco menos probable que los profesionales aquí busquen nuevas oportunidades laborales que los profesionales en otras partes del mundo.

**Nivel mundial**



**México**



## Los candidatos pasivos pueden estar:

- ✓ En contacto con su red personal
- ✓ Abiertos a hablar con un técnico de selección de personal
- ✓ Totalmente satisfechos; no quieren cambiar

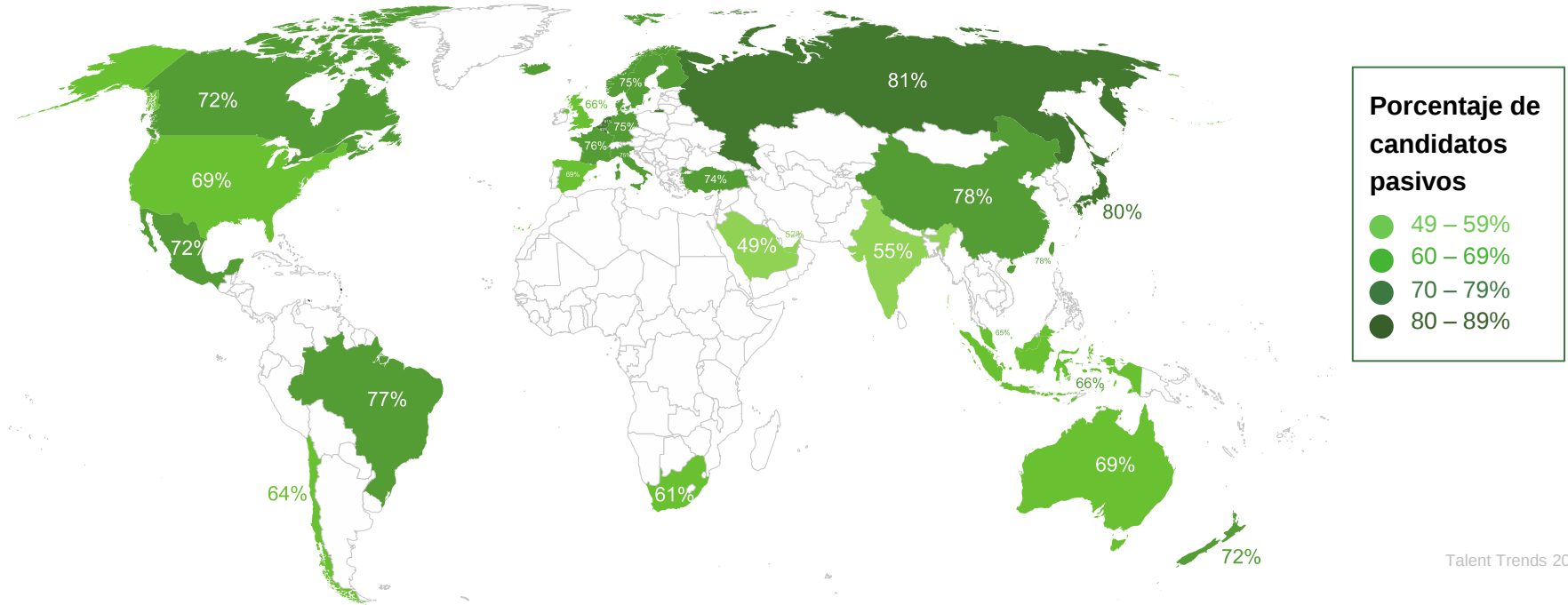
## Los candidatos activos pueden estar:

- ✓ Buscando activamente
- ✓ Buscando informalmente algunas veces por semana

*¿Cómo definiría su estado actual de búsqueda de empleo?*

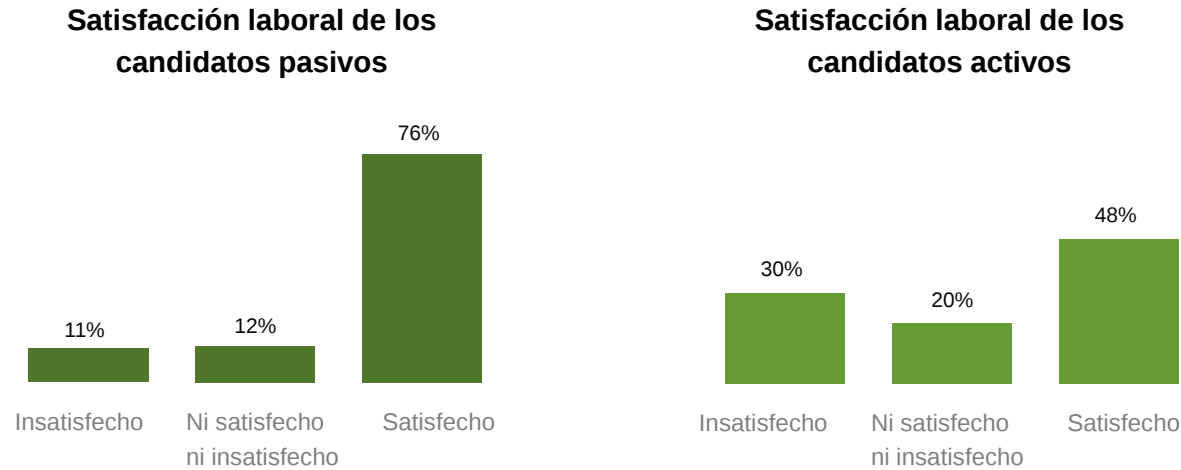
# Candidatos pasivos en todo el mundo

Si realiza contrataciones en varios países, consulte este mapa. Cuanto más pasiva es la base de candidatos de un país, más tendrá que esforzarse en atraer su atención con su marca empleadora y en contactarlos proactivamente con nuevas oportunidades.



# Los candidatos activos no siempre son candidatos insatisfechos

A medida que mejora la economía mundial, más profesionales quieren explorar nuevas oportunidades laborales, independientemente de la satisfacción que tengan en su puesto actual.



¿Cuál es su nivel de satisfacción con su puesto actual?



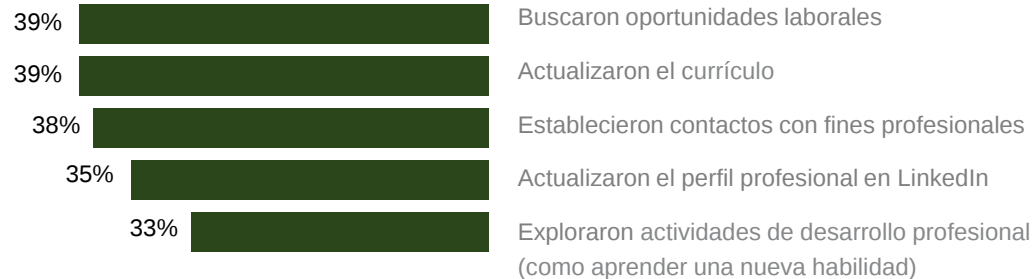
## Conducta de los candidatos



# Los profesionales en todo el mundo siempre están mejorando sus marcas profesionales

Tanto los candidatos activos como los pasivos pasan tiempo realizando actividades que ayudan a consolidar su marca profesional y a aumentar sus oportunidades laborales futuras.

## Actividades de desarrollo profesional más comunes en el último mes

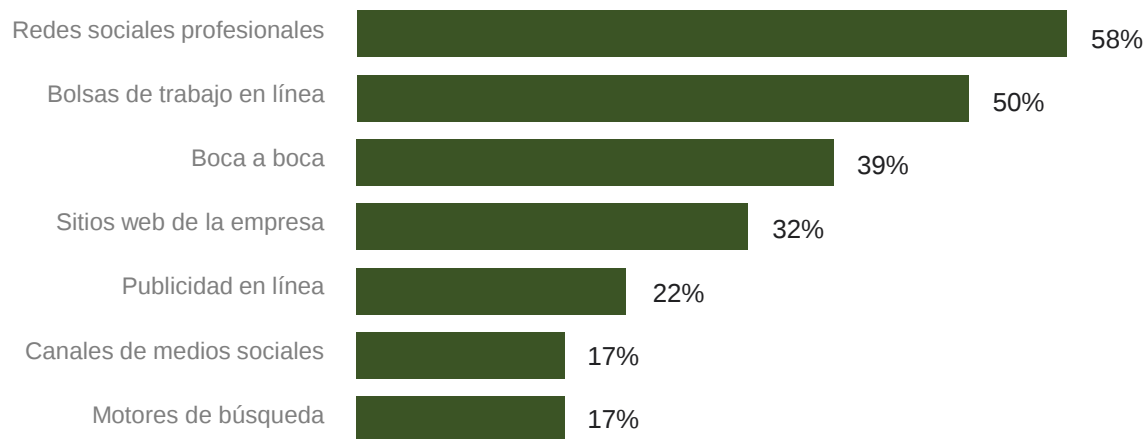


*¿Cuáles de las siguientes actividades ha realizado durante el mes pasado?*

# Los candidatos usan redes sociales profesionales para descubrir nuevos empleos

En México, cuando los candidatos quieren encontrar nuevas oportunidades laborales, en su mayoría, usan redes sociales profesionales como LinkedIn.

## Los medios más populares donde los candidatos buscan oportunidades



Muchos profesionales confían en sus amigos y colegas al momento de descubrir nuevas oportunidades. ¿Sabe lo que la gente dice sobre su organización como lugar de trabajo?

Logre que sus empleados sean defensores leales de la marca a fin de apoyar sus esfuerzos de selección de personal.



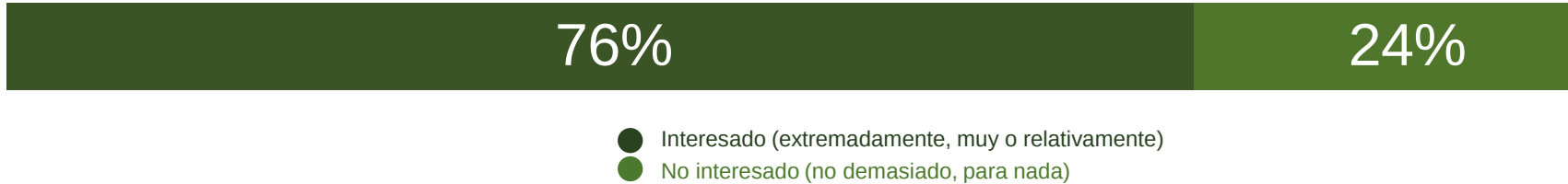
## La primera conversación



# Si existe una duda, háblalo

La próxima vez que dude acerca de contactar a los candidatos, recuerde que la mayoría de los profesionales en México están interesados en conocer oportunidades laborales.

## Interés de los candidatos en recibir noticias de un técnico de selección de personal o un cazatalentos



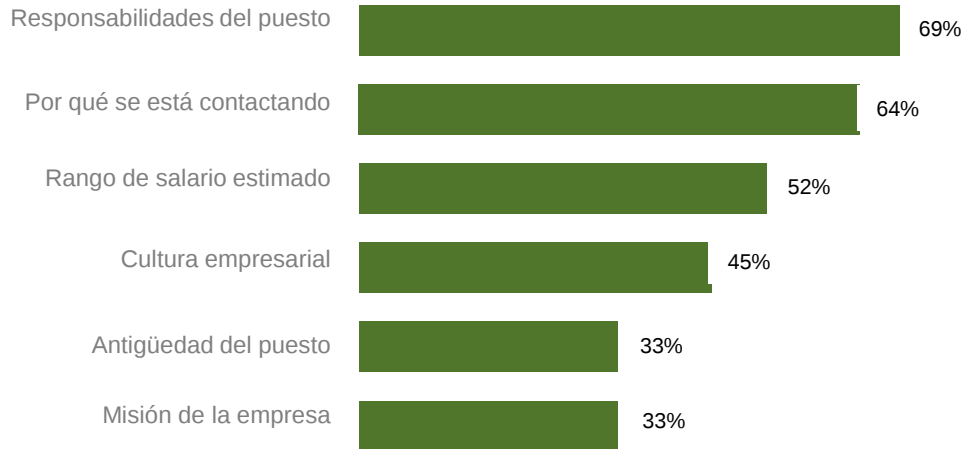
**78%** de los candidatos en todo el mundo está interesado en hablar con reclutador de personal en una empresa o con una empresa de contratación de personal

*¿Cuánto le interesa hablar con un reclutador de personal corporativo interno o con un cazatalentos acerca de una nueva oportunidad laboral?*

# Primer contacto: lo que quieren saber los candidatos

La primera vez que se contacte con los profesionales por una nueva oportunidad laboral, asegúrese de explicarles las responsabilidades del puesto de trabajo y por qué son adecuados para este.

## Lo que primero quieren saber los candidatos de todo el mundo



¿Usa mensajes InMail? La mayoría de las personas lee sus mensajes InMail sobre la marcha; por lo tanto, cuando envíe su primer mensaje InMail, capte su atención solamente incluyendo información que les interese.

Saber qué es esencial (y qué no lo es) le permitirá tener un mayor índice de aceptación de mensajes InMail y llamar más la atención de los candidatos.

# Tres consejos esenciales para los mensajes InMail de LinkedIn

1

## Primero, contáctese con los seguidores

Hay un 81% más de probabilidad de que los seguidores de su página de empleo de LinkedIn respondan sus mensajes InMail que aquellas personas que no lo siguen.

2

## No combine trabajo con fin de semana

Los mensajes InMail enviados los sábados tienen un 16% menos de probabilidad de recibir respuesta que los que se envían en días laborables.

3

## Cuanto más cerca esté el fin de semana, menos probable será que los candidatos respondan

Los mensajes InMail enviados los jueves entre las 9:00 y las 10:00 tienen un 12% más de probabilidad de recibir respuesta que los que se envían los viernes durante el mismo horario.



## La experiencia de la entrevista



# La entrevista es un punto clave en la búsqueda de empleo

Independientemente de lo bien que presente un empleo, casi todos los profesionales seguirán sintiéndose inseguros acerca del empleo y la empresa cuando lleguen a la entrevista.

Hacer correctamente la entrevista lo ayudará a conseguir los mejores candidatos; hacerla de forma incorrecta puede afectar sus esfuerzos de selección de personal.

**83%**

de los candidatos dice que una experiencia de entrevista **negativa** puede cambiar su concepto de un puesto o una empresa que les gustó

**87%**

de los candidatos dice que una experiencia de entrevista **positiva** puede cambiar su concepto de una empresa o un puesto sobre los que dudaron

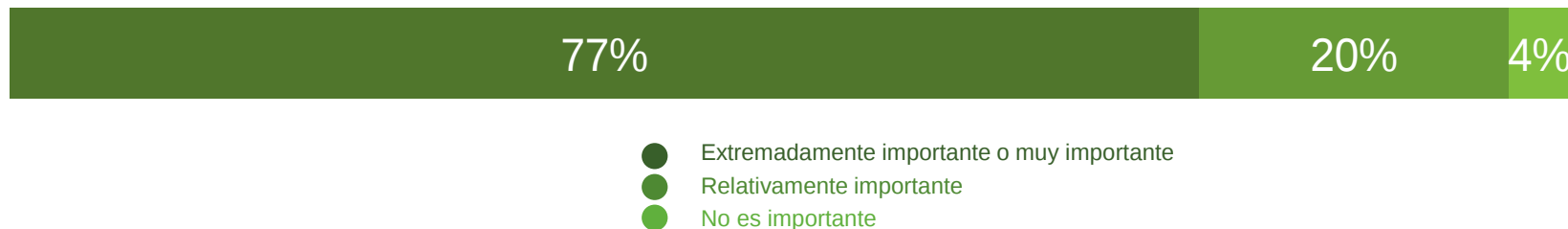
**53%**

de los candidatos dice que la entrevista más importante es con su potencial gerente

# La experiencia de la entrevista tiene un gran impacto en la decisión final de los candidatos para unirse a la empresa

Los candidatos se hacen escuchar: la experiencia de la entrevista es un factor importante a la hora de decidir unirse a su organización o continuar con el proceso de búsqueda de empleo.

## La importancia de la entrevista en la decisión final de los candidatos



*¿Qué importancia tiene la experiencia de la entrevista general en su decisión de unirse a una empresa?*

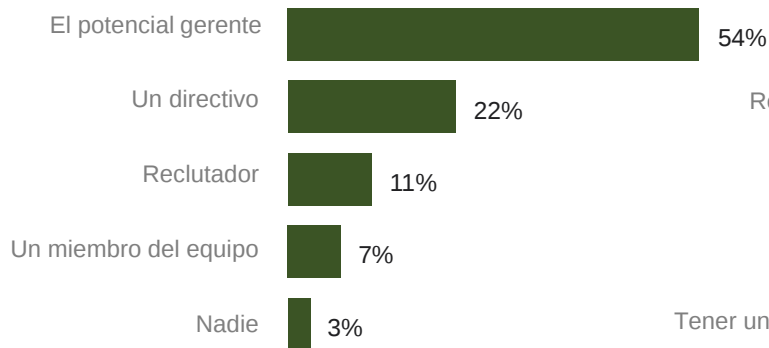


Si está perdiendo candidatos después de la fase de entrevistas, junto a su equipo, a los responsables de contratación y a los socios en RR. HH. para aportar ideas sobre cómo trabajar en conjunto a fin de crear una experiencia positiva y memorable para cada candidato que entrevista.

# ¿Qué les importa a los candidatos en México durante la experiencia de la entrevista?

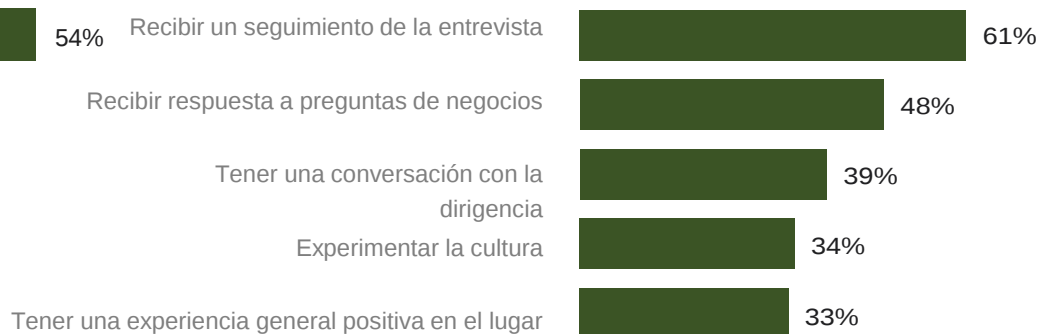
La lucha por los candidatos comenzó. Para destacarse como organización y atraer a grandes candidatos, asegúrese de ofrecer lo que más importa durante la experiencia de la entrevista.

## Con quién quieren encontrarse el día de la entrevista



*¿Qué persona es la más importante al determinar si tiene una experiencia de entrevista positiva?*

## Lo que les importa a los candidatos el día de la entrevista

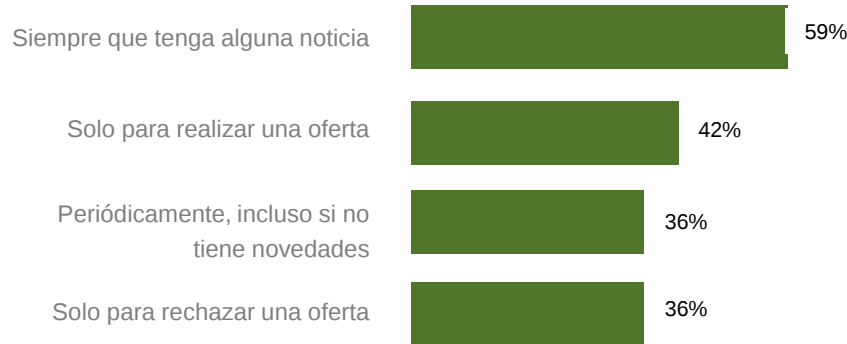


*Además de la entrevista con su potencial gerente o equipo, ¿cuáles de las siguientes opciones son más importantes para usted para tener una experiencia positiva?*

# Manténgase en contacto después de la entrevista

No guarde silencio después de que haya pasado el día de la entrevista. Los candidatos desean tener noticias tuyas después de la entrevista y recibir actualizaciones sobre el progreso de su solicitud.

## Cuándo los candidatos en el mundo quieren tener noticias tuyas



77%

de los profesionales quiere recibir buenas noticias por teléfono

65%

de los profesionales quiere recibir malas noticias por mensaje de correo electrónico



Las buenas noticias siempre son más impactantes cuando se comunican en persona. Haga que los candidatos se sientan especiales comentándoles ofertas de empleo por teléfono.

*Después de la entrevista, ¿cuándo quiere tener noticias del técnico de selección de personal o cazatalentos acerca del puesto?*

# Supere las expectativas de los candidatos

En la actualidad, las organizaciones que consiguen los mejores candidatos son las que saben cómo sorprender y satisfacer a los candidatos a lo largo del proceso de búsqueda de empleo.

Ofrecer comentarios sobre la entrevista es una manera de mostrar que le importa el éxito de un profesional, ya sea que termine trabajando con usted o no.

**94%**

de los candidatos quiere recibir  
comentarios sobre la entrevista

**41%**

de los candidatos ha recibido comentarios  
sobre entrevistas anteriormente



Busque aún más oportunidades de ofrecer a los candidatos una experiencia valiosa en su organización. Las personas que usted no contrata tienen tanta influencia en la marca empleadora y la reputación de su empresa como aquellas personas que se unen a su equipo.



La decisión final

# Convierta más candidatos en personas contratadas

Cuando un candidato está considerando una oferta laboral, hay algunos factores que importan mucho y otros factores que prácticamente no importan. Incremente el índice de aceptación de los candidatos al descubrir la diferencia.

## Factores principales que los candidatos en México consideran de una oferta laboral



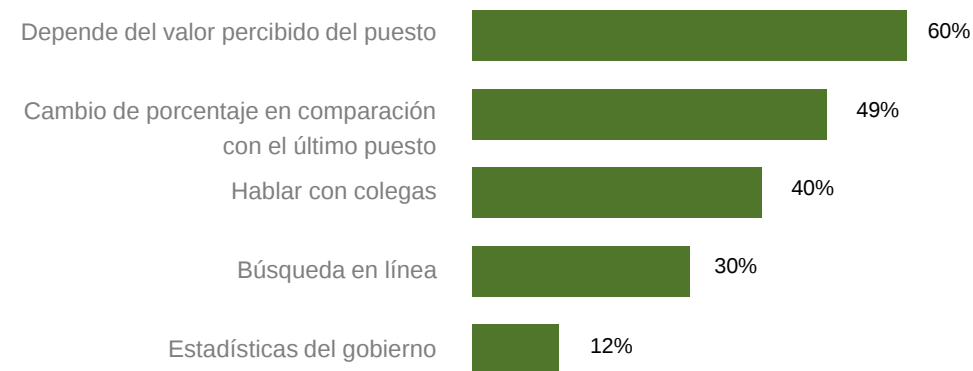
**94%** de los candidatos dice que ser contactados por su potencial gerente puede hacerlos aceptar una oferta laboral más rápido

**89%** de los candidatos dice que ser contactados por usted, el reclutador de personal, puede hacerles aceptar una oferta laboral más rápido

# Negociación del salario: los candidatos confían en sus instintos

La mayoría de los profesionales confía en su propio criterio al momento de determinar si un salario es justo

## Cómo los candidatos en todo el mundo evalúan el salario



Establezca expectativas realistas y responda preguntas con honestidad acerca del volumen de trabajo y las responsabilidades del puesto, de manera que los candidatos puedan determinar un rango de salario que les parezca justo.

El objetivo de cualquier negociación de salario es ofrecer un precio justo, tener la mente abierta y, sobre todo, hacer que los candidatos se sientan valorados.

*¿Cómo evalúa y determina qué es un salario justo?*

# ¿Qué frustra más a los candidatos sobre el proceso de búsqueda de empleo?



*La selección de personal es como casarse después de haberse encontrado con su futuro cónyuge solo algunas veces. Me gustaría tener entrevistas de trabajo prácticas de muchos días para realmente determinar si soy un buen candidato.*

*Promesas vacías, selección de personal basada en clichés y recibir un llamado después de las 18:00.*

*Es complicado no recibir comentarios después de una entrevista. ¿De qué otra manera sabré cómo mejorar?*

*Demasiado misterio. Brindar más información anticipada podría ayudar a ambas partes a ahorrar mucho tiempo.*

*Es frustrante no sentirse escuchado. Me gustaría que los técnicos de selección de personal conocieran mis aptitudes particulares y lo que estoy buscando en mi nuevo puesto antes de ofrecerme un empleo.*

*El proceso lleva demasiado tiempo. Acelerar el proceso de solicitud me daría más satisfacción*



# Conclusión

Esperamos que este informe le haya proporcionado nueva información sobre lo que los candidatos desean a lo largo del proceso de búsqueda de empleo y que le haya aportado algunas nuevas ideas para incorporar en su estrategia de selección de personal.

A continuación, le brindamos cinco maneras para comenzar a usar los datos en este informe hoy:

1. Invierta en los medios que usan los candidatos para descubrir oportunidades (página 12)
2. Incluya la información más impactante en su mensaje inicial a los candidatos (página 15)
3. Colabore con los responsables de contratación y la dirigencia para generar una gran experiencia de entrevista (página 20)
4. Manténgase en contacto regularmente con los candidatos después de la experiencia de la entrevista (página 21)
5. Concéntrese en los factores que más les importan a los candidatos al momento de considerar una oferta laboral (página 24)

La mejor manera de descubrir qué quieren los candidatos es simplemente preguntar. Confiamos en que, al hacerlo, se generarán relaciones más sólidas con los candidatos y, en última instancia, mejores y más satisfactorias contrataciones.

# Metodología

La encuesta Talent Trends de LinkedIn se realizó en febrero y marzo de 2015.

A los encuestados se les preguntó acerca de sus actitudes y opiniones con respecto a una variedad de aspectos asociados con la búsqueda de empleo.

LinkedIn recolectó respuestas de 20,931 miembros de LinkedIn en todo el mundo que, en la actualidad, tienen un empleo. El margen de error teórico general de esta entrevista fue de +/- 0.68% en el intervalo de confianza del 95% y es mayor para los subgrupos.



# Acerca de LinkedIn Talent Solutions

LinkedIn Talent Solutions ofrece una gama completa de soluciones de selección de personal para ayudar a empresas de todos los tamaños a encontrar y atraer a los mejores candidatos e interactuar 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 de todo el mundo, incluidos 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](https://Talent.linkedin.com/blog)



Consulte nuestro SlideShare

[slideshare.net/linkedin-talent-solutions](https://slideshare.net/linkedin-talent-solutions)



Síguenos en Twitter

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



Vea nuestros videos en YouTube

[youtube.com/user/LITalentSolutions](https://youtube.com/user/LITalentSolutions)



Obtenga información adicional

[es.talent.linkedin.com](https://es.talent.linkedin.com)



Conéctese con nosotros en LinkedIn

<https://www.linkedin.com/company/linkedin-talent-solutions>

# Acerca de los autores



**Sam Gager**

Asesor de investigación  
LinkedIn Talent Solutions

Sam es investigador experto del equipo de información de LinkedIn. Él y sus colegas revelan información basada en datos confidenciales de LinkedIn.



**Alyssa Sittig**

Responsable de  
marketing asociada  
LinkedIn Talent Solutions

Alyssa es una responsable de marketing de contenido basado en datos apasionada por usar datos de LinkedIn para ayudar a los profesionales a ser más productivos y exitosos.



**Ryan Batty**

Director de marketing  
LinkedIn Talent Solutions

Ryan cree en el poder de un gran relato para transmitir ideas significativas. Lidera un equipo de responsables de marketing que recopilan y comparten información, ideas y experiencias.