



Tendencias de reclutamiento en México

Las 3 tendencias de atracción de talento que debes saber para 2015

LinkedIn Talent Solutions

Panorama: Tendencias de reclutamiento en México

3 tendencias fundamentales y predicciones para 2015

1 Prioridades: Entre las prioridades principales de los líderes mexicanos para 2015 están seleccionar candidatos altamente cualificados y mejorar la calidad de las contrataciones.



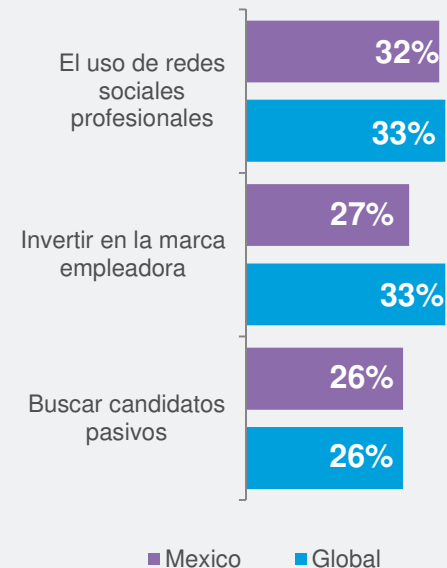
«Piensa en las prioridades de selección de personal de tu empresa para 2014. ¿Cuáles de los siguientes aspectos te parecen más importantes para el negocio?»

2 Búsqueda de candidatos: Las redes sociales profesionales han sido usadas por los reclutadores en México como una de las principales fuentes para realizar contrataciones de calidad.



«Piensa en las contrataciones más importantes y de mayor calidad realizadas en tu empresa en los últimos 12 meses. ¿Cuáles de las siguientes fuentes fueron determinantes para cubrir esos puestos?»

3 Tendencias futuras: Los responsables de selección de México creen que el uso de redes sociales profesionales, la marca empleadora y la selección de candidatos pasivos son las tendencias más destacadas y duraderas del sector.



«¿Cuáles consideras que son las tres tendencias más importantes y duraderas en la contratación de profesionales?»

Volumen de contrataciones y presupuestos a la alza

Reclutar a candidatos cualificados es la prioridad

Aumentan los presupuestos y el volumen de contrataciones

Se espera que los volúmenes de contratación de las empresas mexicanas aumenten más que los presupuestos. Los reclutadores deben optimizar sus operaciones para alcanzar sus metas.



«¿Cómo crees que va a evolucionar el volumen de contrataciones en tu empresa este año?»

«¿Cómo ha cambiado el presupuesto de tu empresa para soluciones de contratación desde el año pasado?»

La selección y la calidad de los candidatos son prioridades

Los profesionales de la selección en México concuerdan: captar a candidatos cualificados es la clave del éxito para cualquier empresa. Mejorar la calidad de las contrataciones es la segunda prioridad para los responsables de selección mexicanos y del mundo entero.



«Piensa en las prioridades de selección de personal en tu empresa para 2014. ¿Cuáles de los siguientes aspectos te parecen más importantes para el negocio?»

La remuneración: principal obstáculo para la contratación

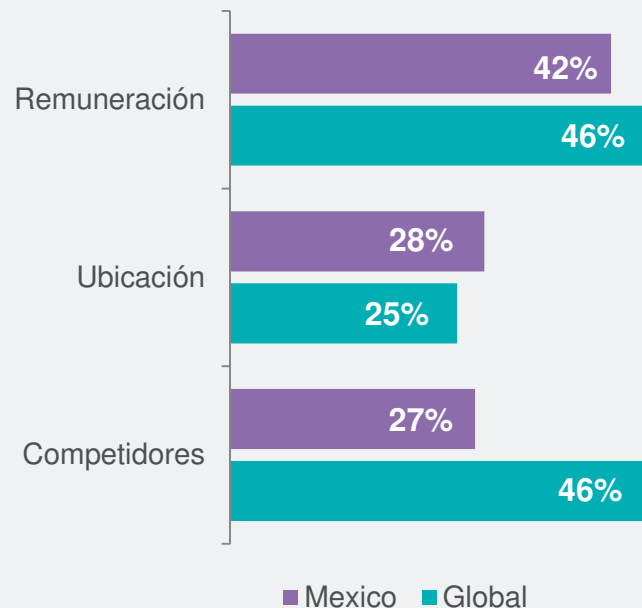
La amenaza: desarrollo de los competidores en redes sociales profesionales

La remuneración es el principal obstáculo para la contratación.

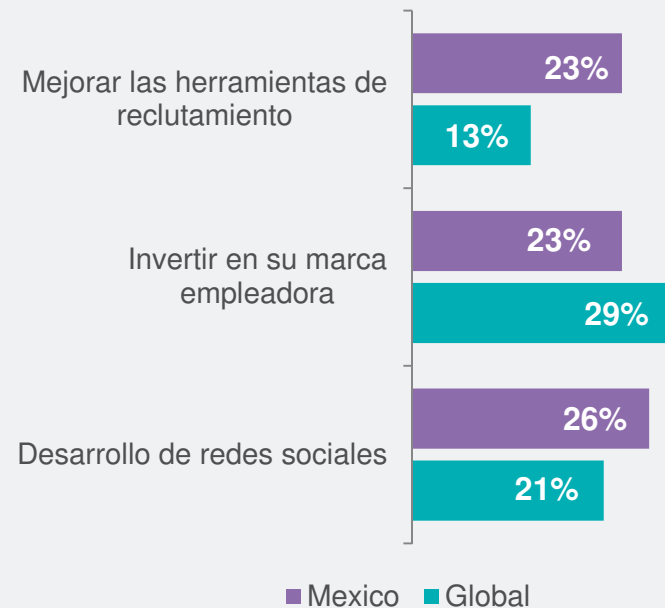
La remuneración es el principal obstáculo para la contratación al que se enfrentan las empresas mexicanas para poder atraer a los candidatos mejor cualificados, por encima de la ubicación y los competidores.

Redes sociales profesionales son clave para vencer los competidores en la búsqueda de profesionales

Los líderes de las áreas de selección consideran una amenaza cuando los competidores invierten en el desarrollo de sus marcas empleadoras, en herramientas de reclutamiento y principalmente en redes sociales.



«¿Cuáles son los principales obstáculos para tu empresa a la hora de captar a los mejores candidatos?»



«¿Qué medidas de las que han tomado o podrían tomar tus competidores te inquietarían?»

Principales fuentes de contrataciones de calidad: Redes sociales profesionales

Las redes sociales profesionales se convierten en fuente principal de contrataciones

En el último año, las redes sociales profesionales han sido la fuente de contrataciones con mayor auge en México, con un aumento del 52%. Aprovecha esta tendencia recurriendo a las redes sociales profesionales para conseguir candidatos cualificados.



«Piensa en las contrataciones más importantes y de mayor calidad que ha conseguido tu empresa en los últimos 12 meses. ¿Cuáles de las siguientes fuentes fueron determinantes para cubrir esos puestos?»

Las empresas mexicanas confían en gran medida en las redes para contratar

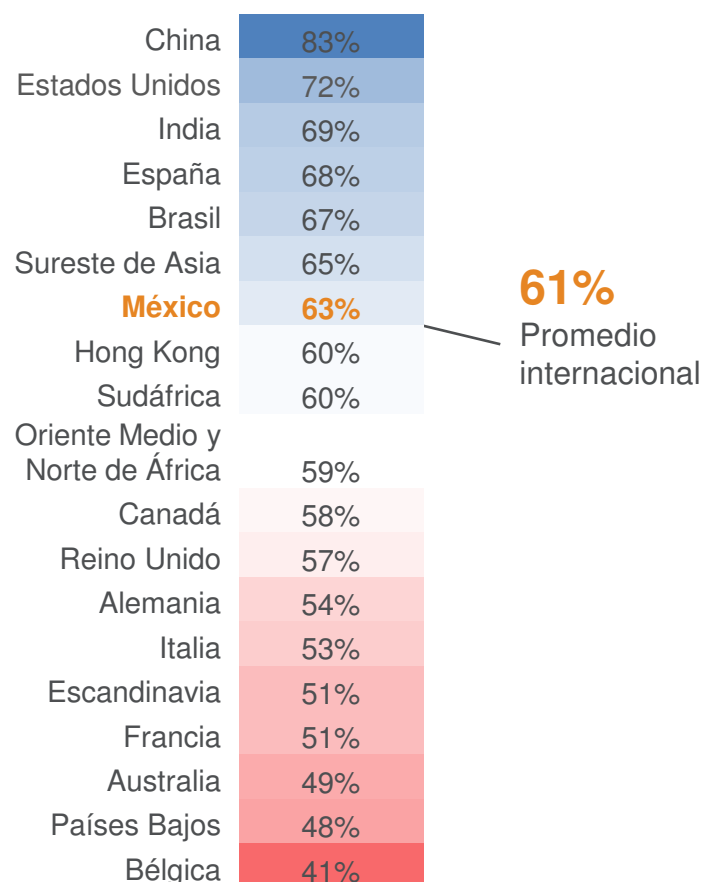
Comparado con otras empresas alrededor del mundo, en México las compañías contratan en mayor medida a candidatos cualificados a través de las redes sociales profesionales y recurren menos a empresas externas de selección de personal.



«Piensa en las contrataciones más importantes y de mayor calidad que ha conseguido tu empresa en los últimos 12 meses. ¿Cuáles de las siguientes fuentes fueron determinantes para cubrir esos puestos?»

Selección de candidatos pasivos: México está por encima

México está por encima del promedio internacional en reclutamiento de candidatos pasivos



«¿En qué medida se centra tu departamento de selección de personal en los candidatos pasivos?»

Por qué funciona la selección de candidatos pasivos

Un 75% de los profesionales de todo el mundo se considera abierto a nuevas oportunidades pero solo el 61% de las empresas contrata a candidatos pasivos. Si las empresas se centran solo en el 25% de candidatos activos que solicitan los empleos, pierden la oportunidad de atraer al 75% que consideraría un cambio de empleo.

Resultados globales



«¿Cómo describirías tu estado de búsqueda de empleo?»
Fuente: estudio «Tendencias de candidatos 2014» de LinkedIn

Definición de candidato activo:

- ✓ Búsqueda activa
- ✓ Búsqueda informal varias veces por semana

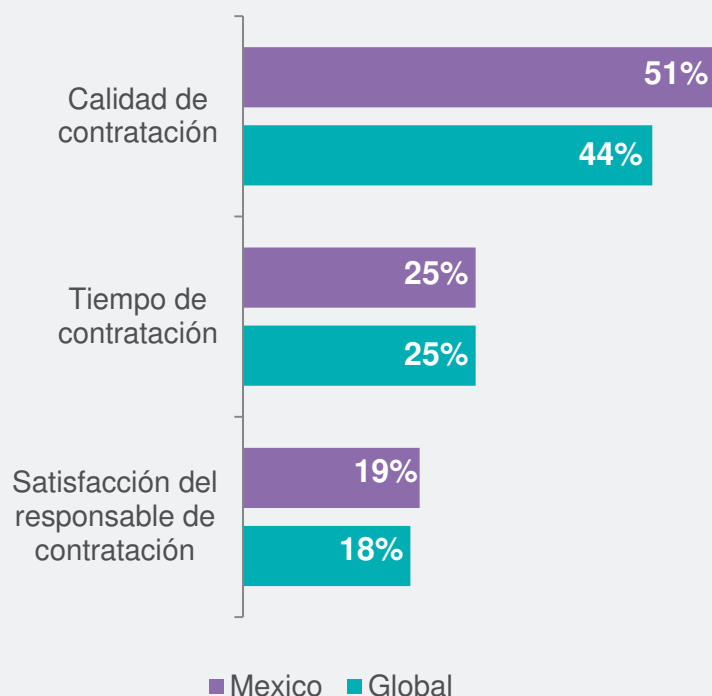
Definición de candidato pasivo:

- ✓ En contacto con amigos y conocidos
- ✓ Abierto a hablar con un técnico de selección
- ✓ Totalmente satisfecho; no quiere cambiar

Selección de candidatos: El desempeño de los recién contratados es clave para medir la calidad

La calidad de las contrataciones es el indicador más importante

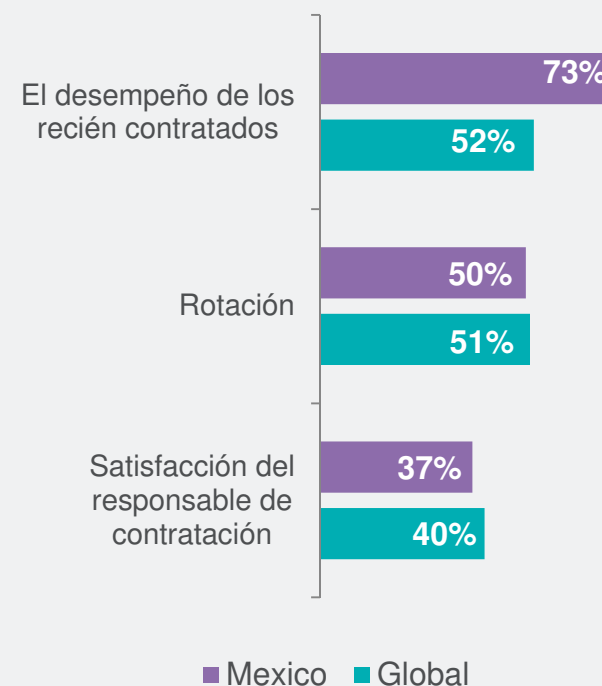
Los expertos en selección concuerdan que la calidad de las contrataciones es el indicador más importante para medir los resultados de un departamento de selección, seguido de la rapidez para cubrir vacantes y la satisfacción del responsable de contratación.



«¿Cuál es el indicador más eficaz que usas para evaluar el rendimiento de tu equipo de selección de personal?»

El desempeño de los recién contratados como principal indicador de la calidad de las contrataciones

La calidad de las contrataciones es el más deseado de los indicadores. Los expertos en selección, tanto de México como del resto del mundo, concuerdan en las 3 tendencias más importantes para medir la calidad.

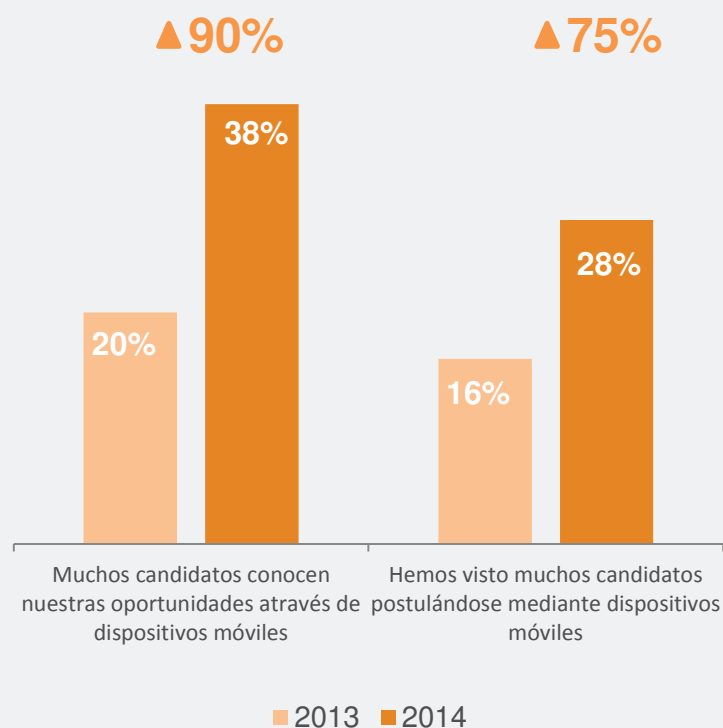


«¿Qué criterios utiliza tu empresa para evaluar la calidad de las contrataciones?»

Selección de candidatos: El auge de las tecnologías móviles

Candidatos de todo el mundo utilizan cada vez más los dispositivos móviles

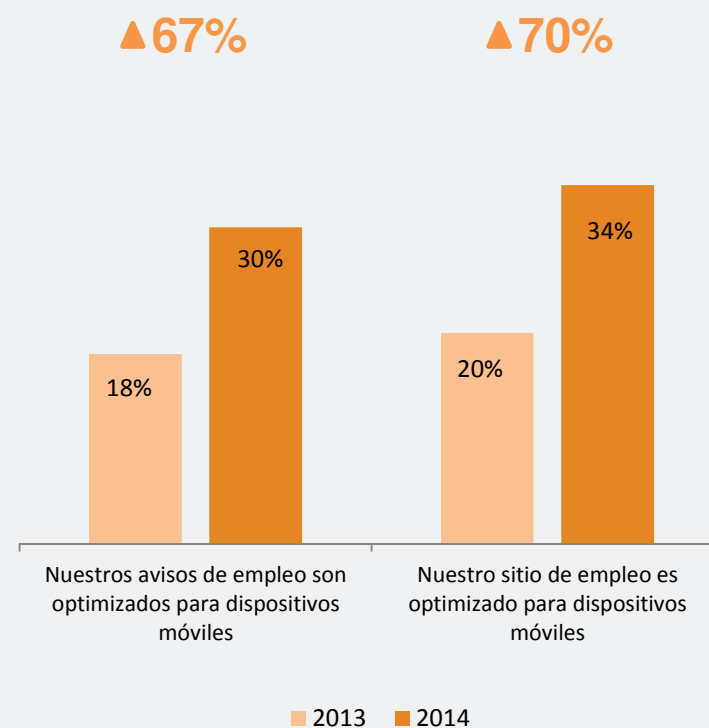
Los candidatos hacen un uso cada vez mayor de los dispositivos móviles para buscar empleo y creemos que esta tendencia se mantendrá en 2015.



«¿En qué medida estás de acuerdo con los siguientes enunciados relativos a la contratación mediante tecnología móvil?»

Las empresas invierten en tecnologías móviles

Las empresas aceptan el desafío e invierten en estrategias móviles, optimizando sus ofertas y sus páginas de empleo para dispositivos móviles.

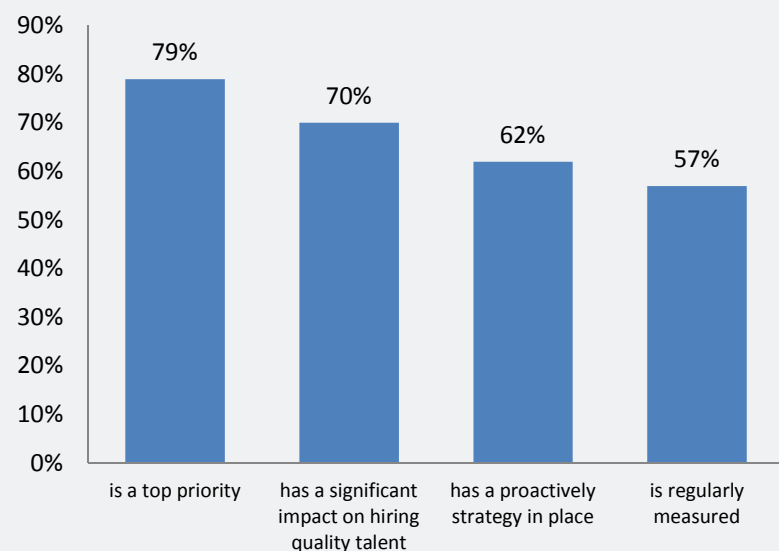


«¿En qué medida estás de acuerdo con los siguientes enunciados relativos a la contratación mediante tecnología móvil?»

Los principales medios para invertir en la marca empleadora

La marca empleadora es prioritaria, pero falta definir una estrategia

Los profesionales de selección de México concuerdan que la marca empleadora es una prioridad que influye en su capacidad para contratar a los mejores candidatos; por eso están empezando a crear una estrategia adecuada.



“% de lo que dicen acerca de su marca empleadora...”

Los principales medios para invertir en la marca empleadora

En México, las redes sociales profesionales y los portales de las empresas son los principales canales para invertir en marca empleadora.

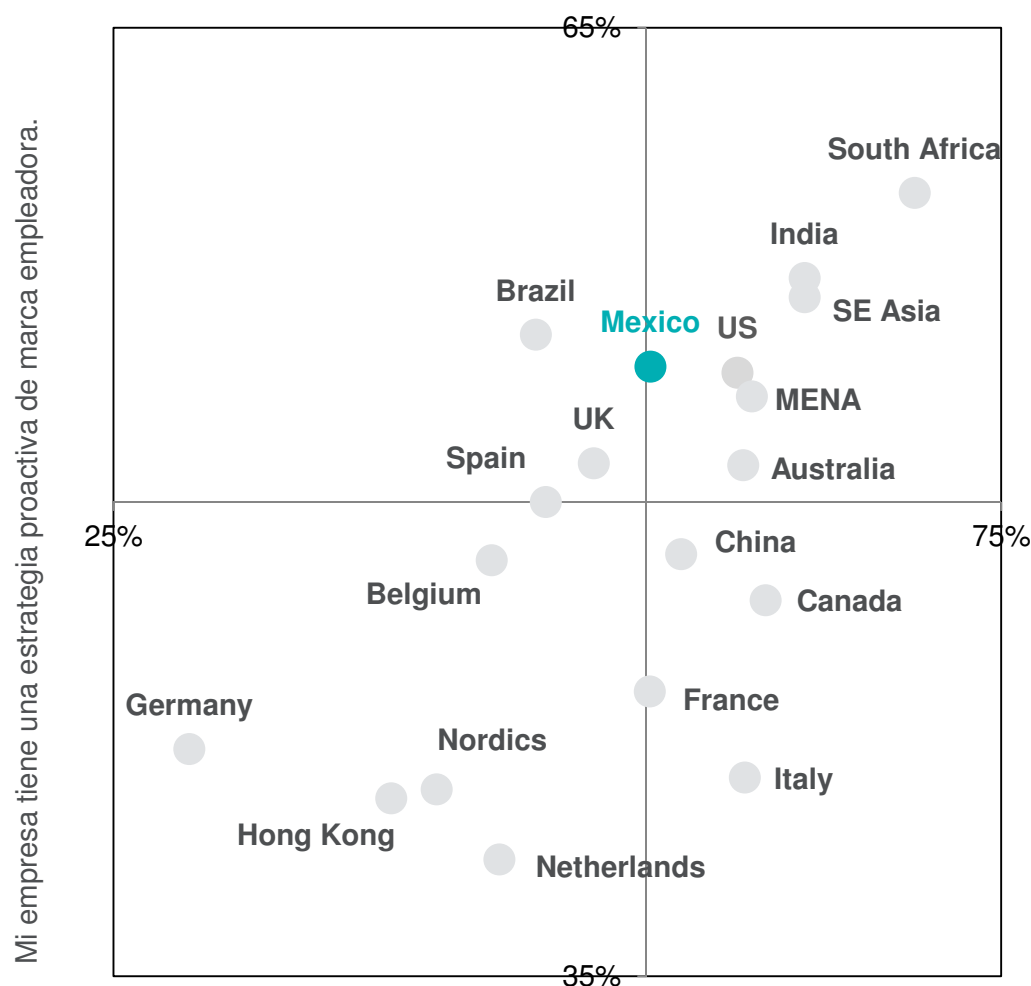


“Cuales son los medios más eficientes para trabajar su marca empleadora?”

Marca Empleadora: las empresas mexicanas están dentro del promedio mundial

Las empresas mexicanas están dentro del estándar en lo que se refiere a priorizar su marca empleadora.

Inclusive se ubican por encima del promedio en cuanto a gestionar proactivamente su marca empleadora.



La marca empleadora es prioridad absoluta en nuestra empresa.

El futuro: uso de redes profesionales y mejora de la vinculación entre candidatos y vacantes

Las redes sociales y profesionales han llegado para quedarse

Los responsables de selección concuerdan: El uso de las redes profesionales es la tendencia en selección más destacada y duradera.



«¿Cuáles consideras que son las tres tendencias más importantes y duraderas en la contratación de cargos profesionales?»

Futuras tendencias: mejor vinculación entre candidatos y vacantes

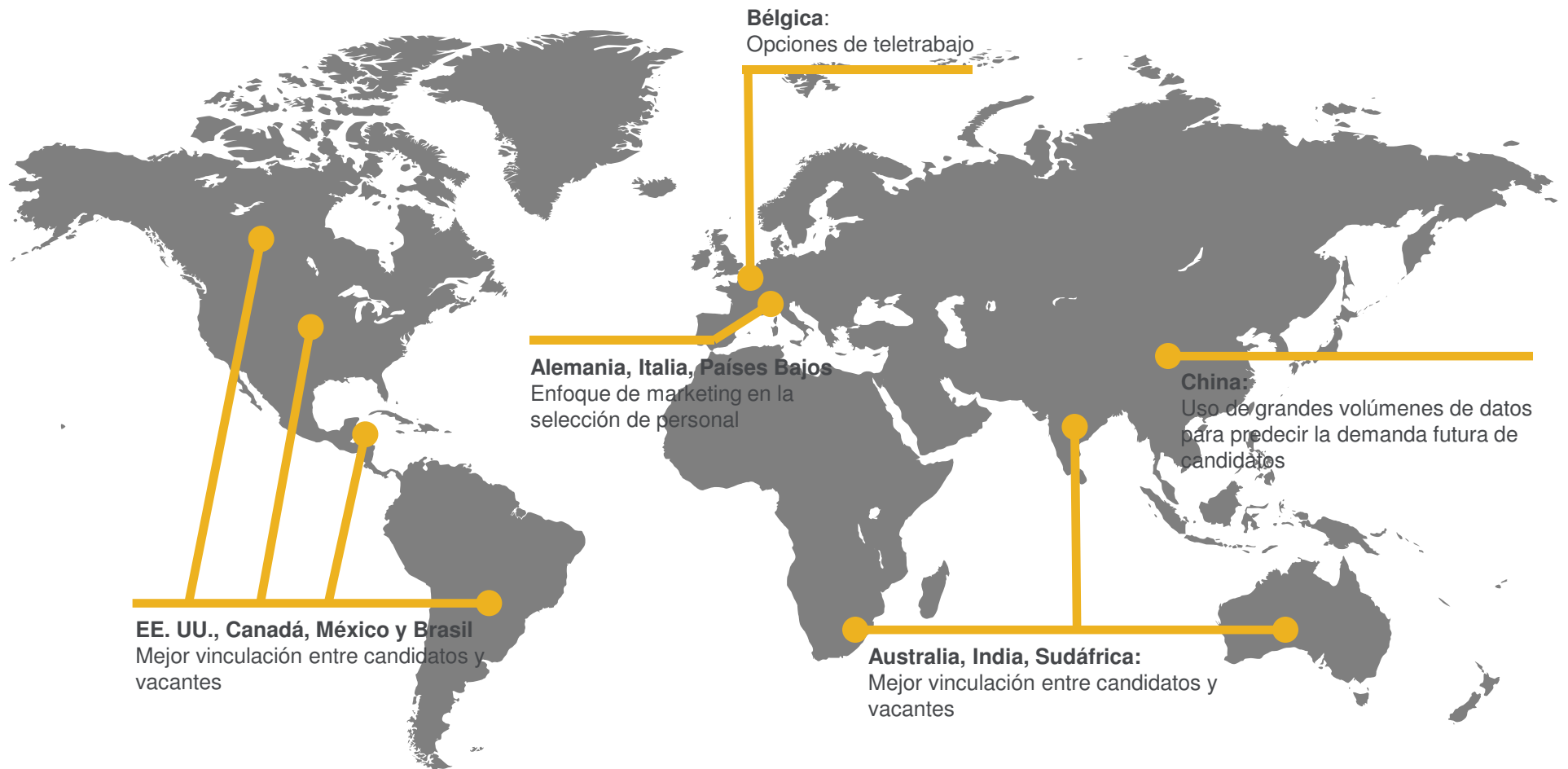
Los sistemas de vinculación entre candidatos y vacantes podrían revolucionar el sector.



«¿Cuáles de las siguientes tendencias crees que influirán notablemente en el sector de selección en los próximos cinco a diez años?»

Las tendencias varían en función del país

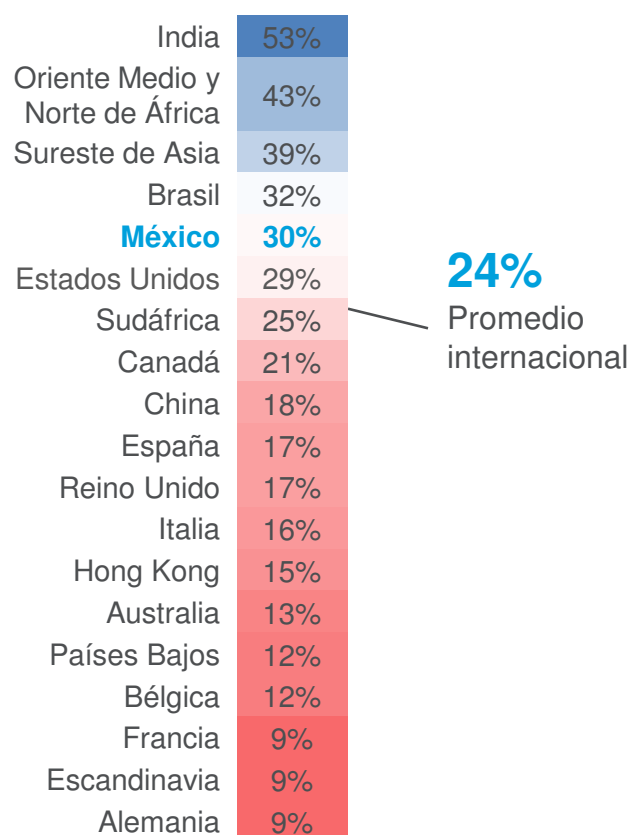
Principales tendencias por país



Análisis de datos: la mayoría de empresas no usa bien la información

La mayoría de empresas no usa bien la información

Para no quedarse atrás, los responsables de selección deben aprender a analizar mejor los datos sobre candidatos.

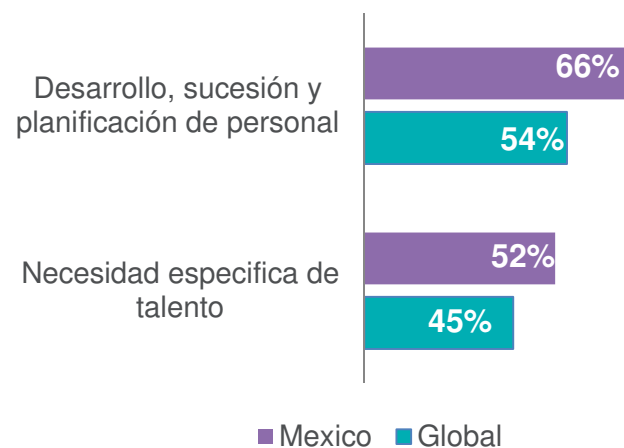


«¿En qué medida crees que tu empresa utiliza los datos correctamente para conocer la eficacia y las posibilidades de los procesos de selección?» % respondieron que satisfactoriamente o como los mejores de su campo

Solo 30%

de los responsables de selección en México considera que usan adecuadamente los datos

Las empresas a nivel mundial usan los datos para la planificación de personal y de la sucesión



«En general, ¿en cuál de las siguientes áreas crees que tu empresa usa los datos correctamente para conocer la eficacia y las posibilidades de los procesos de selección?»

Muestreo de la encuesta y metodología

Muestreo de la encuesta

- Los encuestados son profesionales de adquisición de talento que:
 - Trabajan en un departamento corporativo de RR. HH.
 - Tienen cierta capacidad de decisión en el presupuesto de selección de personal de su empresa.
 - Trabajan exclusivamente en selección de personal, gestionan un equipo de selección o son profesionales de RR. HH. que dedican más del 25% de su tiempo a la selección de personal.
- Los encuestados son miembros de LinkedIn que han aceptado participar en estudios de investigación. Fueron seleccionados a partir de la información de su perfil de LinkedIn y se les contactó por correo electrónico.

Comparaciones de datos

- Las cifras globales son valores medios no ponderados de los países en cuestión.
- Las comparaciones con datos anteriores se basan en los estudios de tendencias internacionales en selección de personal para 2011, 2012 y 2013, que utilizaban criterios de muestreo y metodología similares al estudio de 2014.
 - Encuesta de 2014 realizada entre agosto y septiembre de 2014 a 151 entrevistados de México.
 - Encuesta de 2013 realizada entre abril y mayo de 2013 a 533 entrevistados de EE. UU.
 - Encuesta de 2012 realizada entre mayo y julio de 2012 a 755 entrevistados de EE. UU.
 - Encuesta de 2011 realizada entre abril y junio de 2011 a 790 encuestados de EE. UU.



LinkedIn Talent Solutions

LinkedIn Talent Solutions ayuda a empresas de todos los tamaños a encontrar y captar a los mejores candidatos.

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 300 millones de miembros de todo el planeta, incluidos directivos de todas las empresas de la lista Fortune 500, LinkedIn es la mayor red profesional del mundo.



Descubre más ideas útiles: es.talent.linkedin.com



Suscríbete a nuestro blog: talent.linkedin.com/blog/



Síguenos en Slideshare: slideshare.net/linkedin-talent-solutions



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



Síguenos en YouTube: youtube.com/user/LITalentSolutions



Síguenos en LinkedIn: www.linkedin.com/company/1337