



Talent Trends México 2016

Información sobre la manera en la que los candidatos desean ser seleccionados





Información clave a la hora de contratar a los mejores candidatos

Profesionales de Selección de Talentos: ¡excelentes noticias! Con un arrollador 88%, se demuestra que casi todos los profesionales de México, desean recibir noticias tuyas.

A pesar de vivir en la era de la información en la que estamos, los candidatos no logran obtener suficiente información. De hecho, el mayor desafío que enfrentan es no saber lo suficiente acerca de su empresa o los empleos ofrecidos.

En nuestro reporte anual Talent Trends, le contaremos la manera en que los candidatos desean ser seleccionados y el modo en que usted puede llamar su atención.

Continúe leyendo y conozca los interesantes resultados obtenidos.

Índice

- 1 La mayoría desea recibir noticias tuyas
- 2 Qué les gustaría saber a los candidatos
- 3 Dónde encontrar a los mejores talentos

Resumen ejecutivo

1

Casi todos están abiertos a oportunidades laborales.

Más del 88% de los profesionales en México están interesados en escuchar nuevas oportunidades laborales.

2

Las personas no tienen mucha información acerca de los empleos ofrecidos

Los candidatos dicen que el mayor obstáculo al cambiar de empleo es no saber bien cuáles serán sus funciones.

3

Una vez que se tiene el mensaje adecuado, se debe compartir de la forma correcta.

Sus empleados son los mejores profesionales de selección de personal. La principal forma en que las personas en México encuentran y obtienen con éxito un nuevo empleo es a través de la recomendación de un empleado.

Acercas del informe anual: Talent Trends LinkedIn 2016

A quién encuestamos

735

profesionales en México compartieron sus hábitos de búsqueda de empleo.

281

personas en México cambiaron de empleo entre febrero y marzo de 2016

Qué preguntamos:

?

Qué tan abiertos estaban a encontrar un nuevo empleo

?

Qué les gustaría saber acerca de una nueva empresa o un nuevo empleo

?

Qué recursos utilizaron a la hora de cambiar de empleo

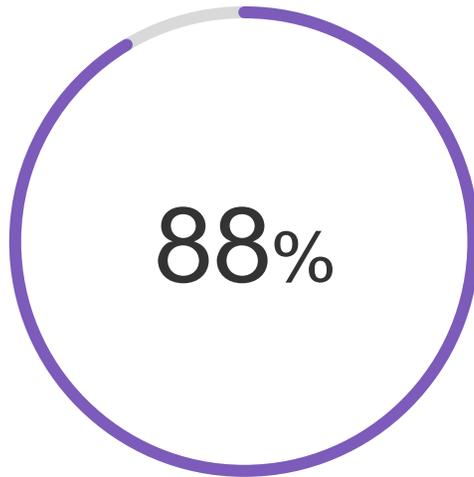


1

La mayoría
desea recibir
noticias tuyas

Prácticamente todos los profesionales están abiertos a nuevas oportunidades

Ya sea que se trate o no de un candidato activo o pasivo, todos quieren saber acerca de las vacantes que están siendo ofrecidas.



de los profesionales en México están interesados en conocer nuevas oportunidades laborales

“ Un profesional de selección de personal se comunicó conmigo y me dijo: «Tienes un perfil de LinkedIn interesante». Hizo referencia a la tesis de mi maestría que se trataba de los Juegos Olímpicos en Londres. Y terminé aceptando el empleo.

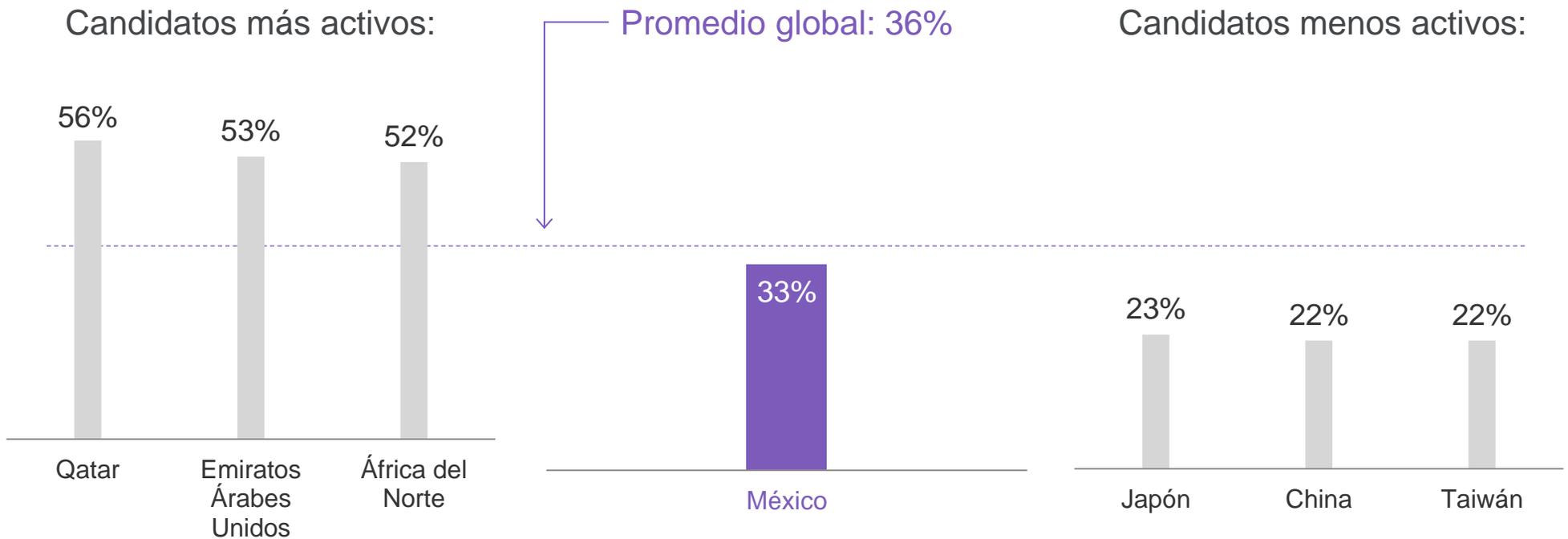
”



[Émilie Gauthier](#)

Ex asistente del Director Ejecutivo de Deportes, Comité Olímpico Canadiense

México tiene niveles por debajo del promedio de candidatos activos

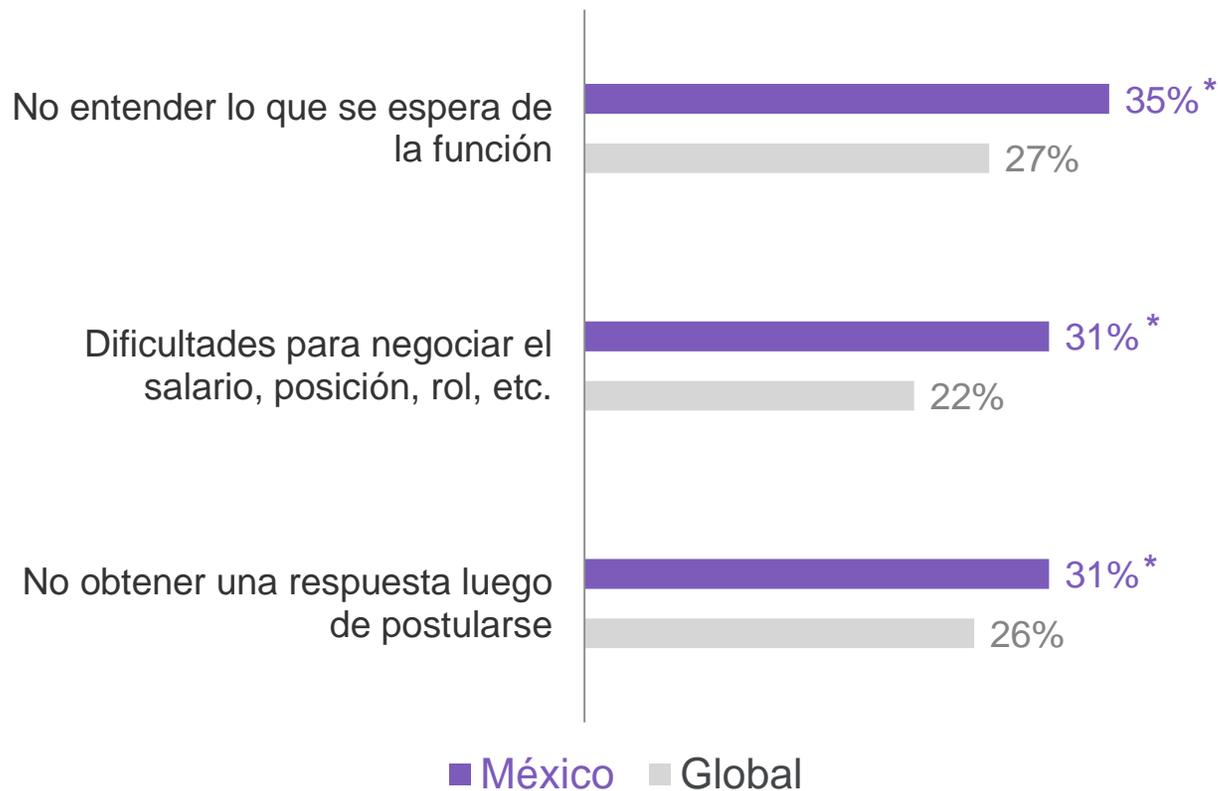


2

Qué les gustaría
saber a los
candidatos



Los mayores obstáculos que enfrentan los candidatos al cambiar de empleo



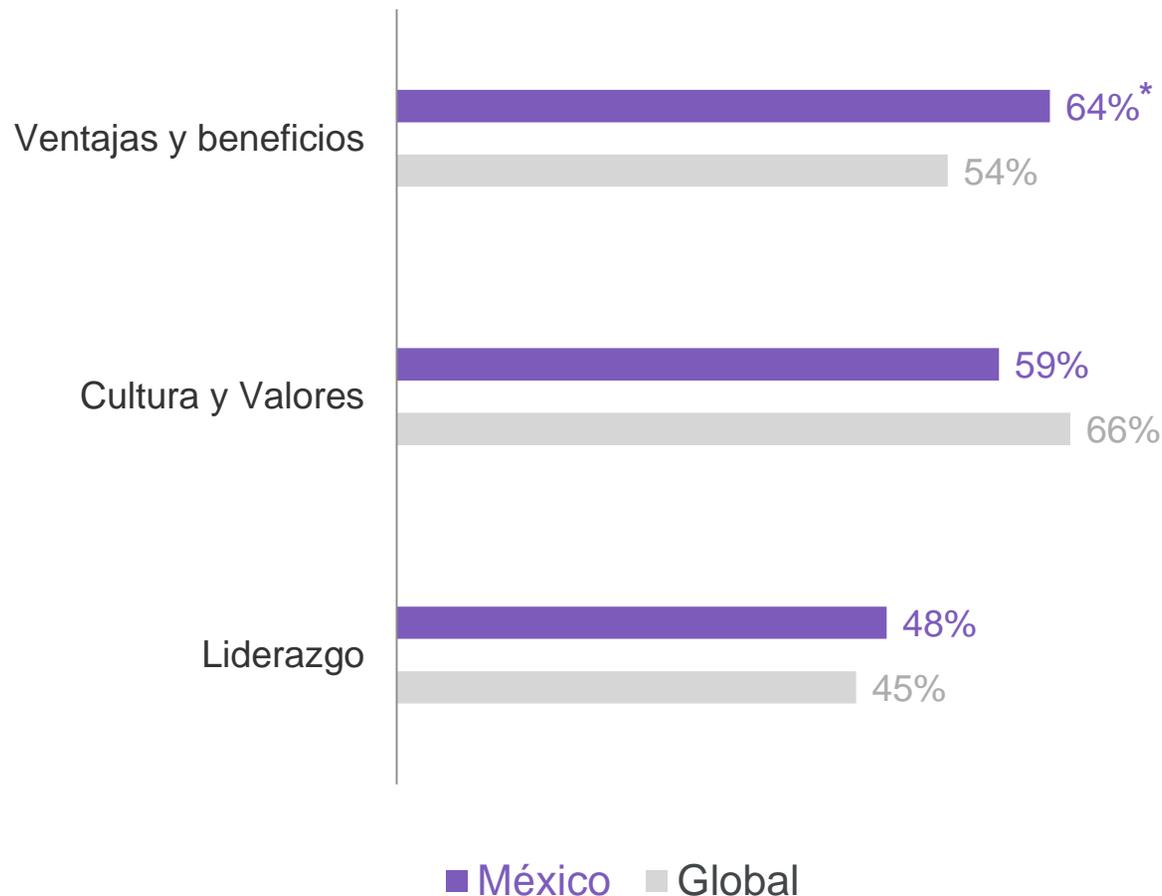
Comparado con el promedio global, es más probable que los profesionales en México enfrenten estos obstáculos a la hora de cambiar de empleo.

Asegúrese que sus [descripciones de empleo](#) indiquen claramente el propósito y los objetivos del puesto.

Aprenda cómo hacer ofertas que no puedan ser rechazadas o incumplidas, [negocie con el candidato antes de enviarle la oferta laboral](#).

Haga [comentarios oportunos](#) a cada solicitante para que los candidatos tengan una experiencia positiva.

En qué información de su empresa están más interesados los candidatos



En comparación con el promedio global, es más probable que los profesionales en México estén más interesados en conocer las [ventajas y los beneficios](#) de una empresa.

Asegúrese que sus materiales online de [marca empleadora](#) ofrezcan informaciones suficientes sobre las [ventajas, la cultura y las perspectivas](#) de los directivos de su empresa.

* Según la estadística, difiere de los profesionales internacionales con un nivel de confianza del 90%.

Asesore a los candidatos con la información de su empresa que desea compartir

Ofrezca una perspectiva sincera

«Mostrar una imagen real del ambiente de trabajo de la empresa, no el perfil común de una empresa perfecta.»

Comparta las opiniones de sus empleados

«Es importante escuchar los aspectos positivos y negativos de los empleados, personas reales, no la opinión mejorada del Director Ejecutivo o el Equipo de Marketing. Personas reales. Empleos reales.»

Explique lo que lo diferencia

«Comparta qué diferencia a la empresa de sus competidores y por qué un posible candidato debería solicitar el puesto.»

Hable acerca de la visión y estrategia de la empresa

«Información sobre la misión/visión, objetivos y metas de la empresa: no simplemente los titulares, sino también CÓMO alcanzarán esa misión/visión.»

Detalle la ubicación de sus oficinas

«Las personas deben saber en qué zona está el empleo. Si se puede estacionar o si el transporte público es una opción viable. Las pequeñas cosas son las que marcan la diferencia.»

Los profesionales quieren más que un empleo; quieren un crecimiento profesional

Los motivos más comunes por los que las personas dejan su empleo:



Comparado con el promedio global, es más probable que los profesionales en México dejen su empleo porque no están felices con la compensación y los beneficios. Por ello, resalte sus [ventajas únicas y creativas](#) para atraer y retener a personas excelentes.

* Según la estadística, diferente de los profesionales internacionales con un nivel de confianza del 90%.

Qué quieren saber los candidatos de un nuevo empleo

Trayectoria profesional

«Saber cómo impactará esto en su carrera profesional y con qué rapidez puede crecer un empleado.»

Expectativas y volumen de trabajo

«Evite los clichés al describir el empleo/la empresa. Sea sincero y directo con respecto a cuáles serán las expectativas y el volumen de trabajo.»

El día a día

«Describa un día realista en la vida de una persona en ese puesto. Lo bueno y lo malo. Ningún trabajo es perfecto y hay ciertos aspectos negativos con los que se puede vivir y ciertos aspectos negativos con los que no.»

Perspectivas de los empleados

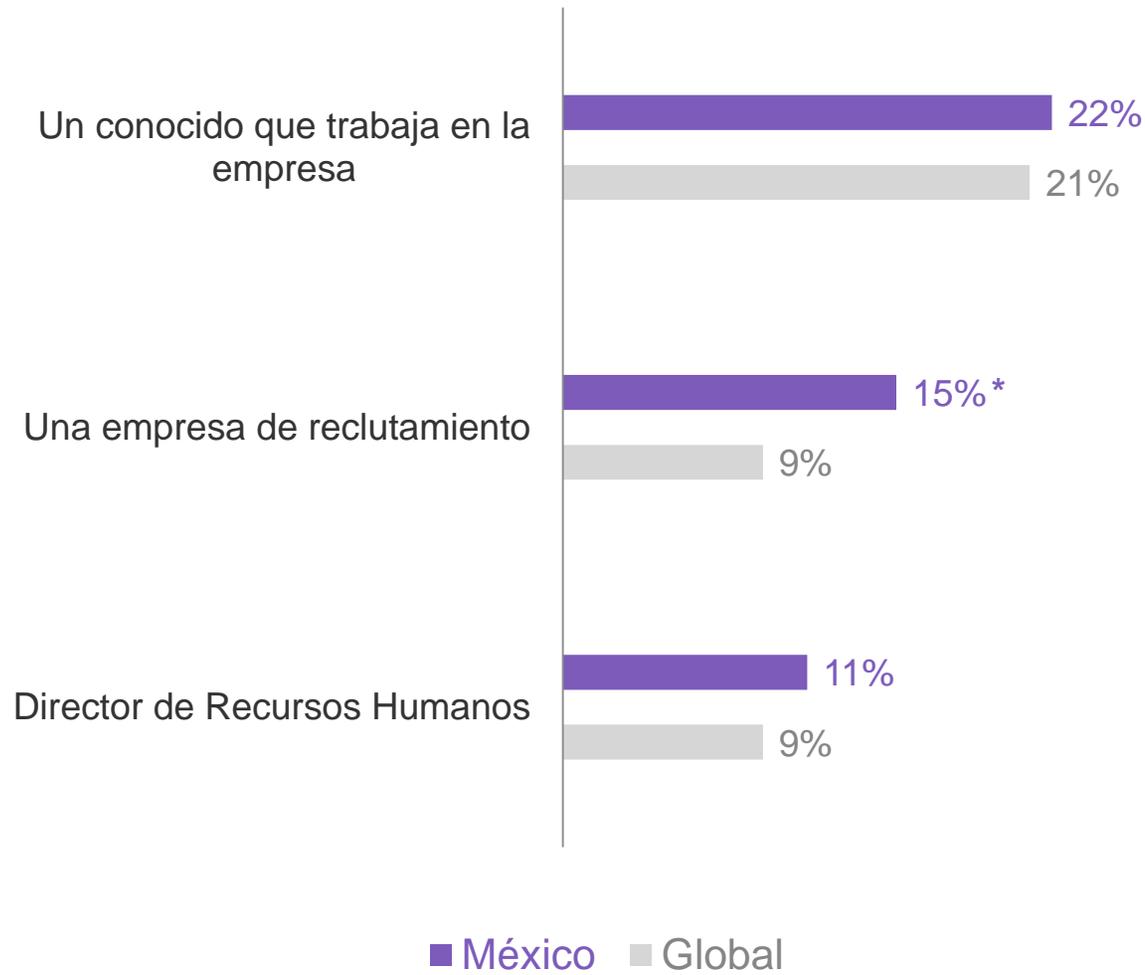
«Conéctese con las personas que trabajan ahí: nada como la información de primera mano.»



3

Dónde encontrar
a los mejores
talentos

Las personas se enteran de un nuevo empleo a través de



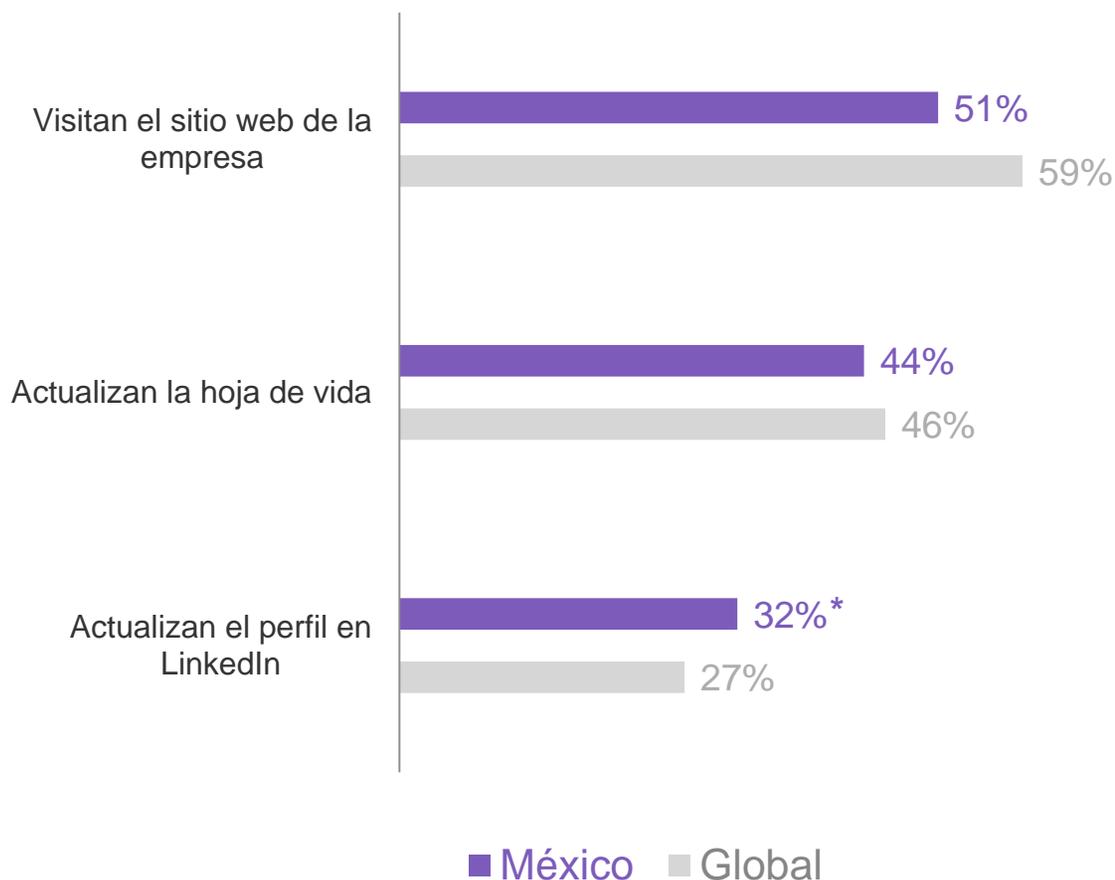
Es más probable que los profesionales en México se enteren de los nuevos empleos directamente por los [profesionales de selección de personal de las empresas](#), comparado con los profesionales internacionales.

Como profesional de selección de personal, asegúrese de poder compartir una [descripción de empleo irresistible](#) que motive a los candidatos adecuados a solicitar el empleo.

* Según la estadística, diferente de los profesionales internacionales con un nivel de confianza del 90%.

Una vez que se enteran del empleo, no lo solicitan de inmediato.

En cambio:

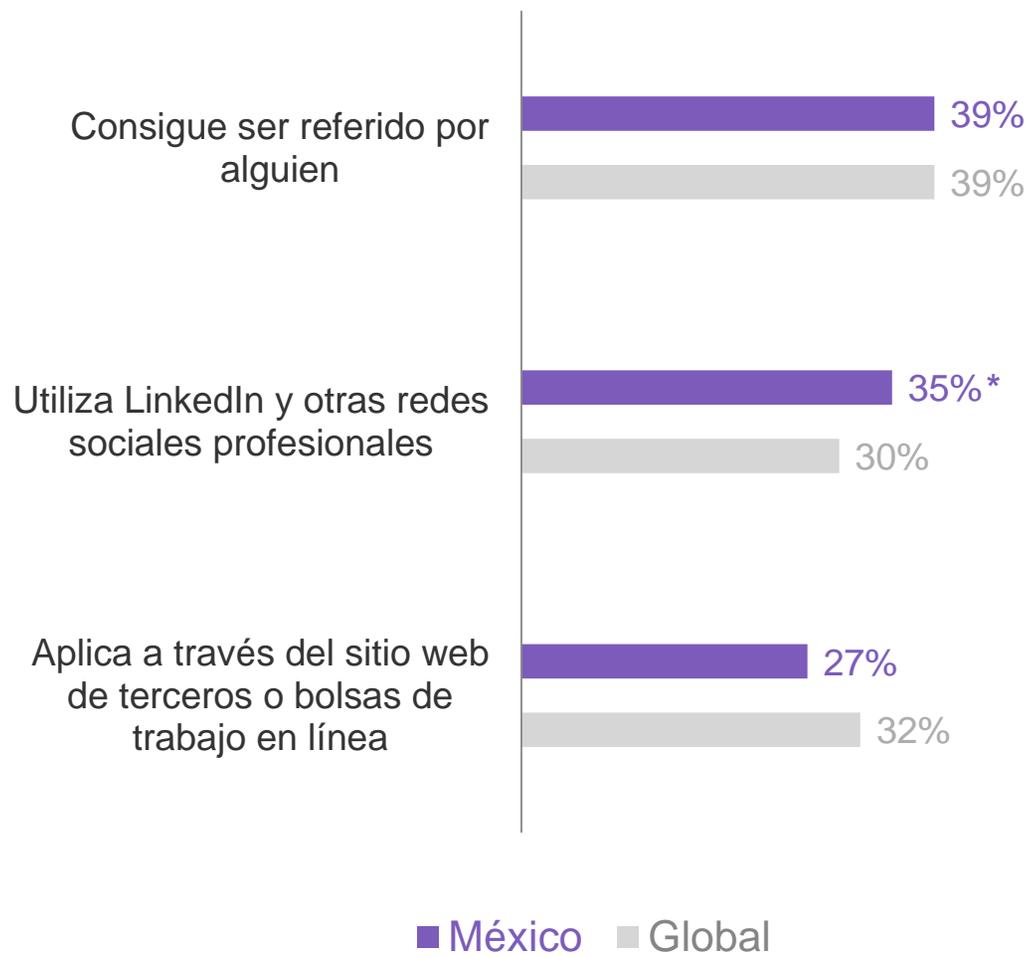


Comparado con el promedio global, es más probable que los profesionales en México actualicen sus perfiles de LinkedIn luego de enterarse de un nuevo empleo.

Asegúrese de estar aprovechando las [herramientas de selección de personal de LinkedIn](#) para encontrar a los candidatos indicados.

* Según la estadística, diferente de los profesionales internacionales con un nivel de confianza del 90%.

Principales maneras en que las personas consiguen un nuevo empleo



Es más probable que los profesionales en México consigan un nuevo empleo a través de LinkedIn, comparado con los profesionales internacionales.

Asegúrese de tener presencia en [LinkedIn](#) y así tener acceso a los mejores candidatos.

* Según la estadística, diferente de los profesionales internacionales con un nivel de confianza del 90%.

Así es el recorrido de los candidatos en LinkedIn

Observamos el comportamiento de millones de miembros de LinkedIn y descubrimos que el trayecto más común desde un candidato hasta la persona contratada es el siguiente:



3 maneras de aplicar estas tendencias en su estrategia de selección de personal

Ayude los candidatos a conocerlo bien antes de solicitarle el empleo

Empleados, profesionales de selección de personal de la empresa y responsables de la contratación son los recursos más comunes a través de los cuales los candidatos en México se enteran de un nuevo empleo. Sáquele el mayor provecho a [estos canales](#) para dar a conocer su empresa y sus empleos.

Capacite a sus empleados para seleccionar personal

Las recomendaciones de los empleados son la principal manera en que los profesionales en México descubren y consiguen un nuevo empleo. Hágales saber a sus empleados que hay puestos vacantes e infórmeles cómo funciona su [programa de recomendación de empleados](#). Prepare a sus empleados para ser los [embajadores de la marca](#) de su empresa.

Sea específico acerca de las ventajas y la cultura de su empresa

Sus ventajas y cultura son los elementos principales que los candidatos en México querrán conocer acerca de su empresa. Actualice sus descripciones de empleo para conozcan [la cultura y las ventajas](#) exclusivas de su empresa.

Conozca cómo han ido cambiando los candidatos en todo el mundo

Luego de leer el informe Talent Trends México 2016, obtenga información sobre qué está cambiando con respecto a la búsqueda de empleo en todo el mundo. Descargue el informe de tendencias globales de candidatos para obtener la última información sobre la manera en que los candidatos desean ser seleccionados.

[Obtener el informe global](#)

Metodología

Los resultados de este análisis representan el mundo visto a través de la lente de los datos de LinkedIn. De esta forma, los mismos están influenciados por la manera en que los miembros de la red eligen usar el sitio, lo que puede variar según la cultura profesional, social y regional.

Encuestamos a 735 usuarios de LinkedIn en México entre enero y marzo de 2016. La mayoría estaban empleados tiempo completo o medio tiempo, a la hora de responder la encuesta. La encuesta fue promocionada en múltiples idiomas, sin incentivos y sin ponderar los datos.

El nivel de confianza de esta encuesta esta entre el 90% y 95%, y es superior para los subgrupos.

También encuestamos a 281 usuarios de LinkedIn en México que cambiaron de empresa entre febrero y marzo de 2016, tal como lo informaron sus perfiles de LinkedIn y lo confirmaron en la encuesta. Promocionamos la encuesta en inglés únicamente, sin incentivos y no ponderamos los datos. El nivel de confianza de esta encuesta esta entre el 90% y 95%, y es superior para los subgrupos.



Autores



Allison Schnidman
Asesora de investigación estratégica,
LinkedIn



Lorraine Hester
Asociada de investigación de mercado
sénior, LinkedIn



Esther Lee Cruz
Responsable de marketing global,
LinkedIn



Charlene Nee
Especialista en marketing de contenido,
LinkedIn



Maria Ignatova
Líder de marketing de contenido
global, LinkedIn



Lia Vicente
Head de Marketing LATAM, LinkedIn

Acerca de LinkedIn Talent Solutions

Atraiga, seleccione y capacite a los mejores talentos para su empresa con LinkedIn. Tenga acceso a candidatos de calidad —activos y pasivos, externos e internos— en la red profesional más grande del mundo con más de 433 millones de candidatos.

[Visite nuestro sitio web](#)



Lea 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



Conéctese con nosotros en LinkedIn
linkedin.com/company/3519575

