



Tendencias de Talentos para México en 2016

Datos sobre la manera en que los candidatos desean que se los seleccione





La información que necesita para contratar a los mejores candidatos

Técnicos de selección de personal, ¡tenemos buenas noticias! Un arrollador 88%, casi todos los profesionales de México, quieren tener noticias tuyas.

Pero incluso en la era de la información en la que vivimos, los candidatos no tienen suficiente información. De hecho, el mayor desafío que enfrentan es no saber lo suficiente acerca de su empresa o sus empleos.

En nuestra encuesta anual de Tendencias de Talentos, desentrañamos la manera en que los candidatos desean que se los seleccione y el modo en que usted puede llamar su atención.

Continúe leyendo para conocer los interesantes resultados obtenidos.

Índice

- 1 Casi todos quieren tener noticias suyas
- 2 Qué quieren saber los candidatos
- 3 Dónde encontrar candidatos

Resumen ejecutivo

1

Casi todos están abiertos a sus oportunidades laborales.

Un masivo 88% de los profesionales de México están interesados en conocer nuevas oportunidades laborales.

2

Pero las personas no tienen mucha información sobre los empleos que usted ofrece.

Los candidatos dicen que el mayor obstáculo cuando cambian de empleo es no saber bien qué se espera de sus funciones.

3

Una vez que usted tiene el mensaje adecuado, debe compartirlo de las maneras correctas.

Sus empleados son los mejores técnicos de selección de personal. La principal manera en que las personas en México encuentran su nuevo empleo, y la principal manera en que logran con éxito el empleo, es a través de la recomendación de un empleado.

Acercas del informe anual de tendencias de candidatos de LinkedIn

A quiénes encuestamos

735

profesionales de México

96%

ciudadanos de México

281

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

Qué preguntamos:

?

Cuán abiertos estaban a un nuevo empleo

?

Qué querían saber acerca de una nueva empresa o un nuevo empleo

?

Qué recursos usaron para cambiar de empleo

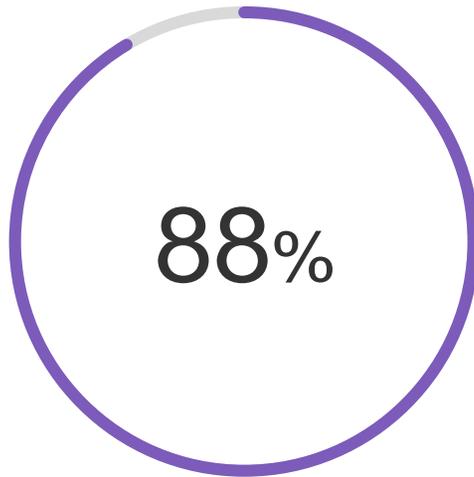


1

Casi todos
quieren tener
noticias suyas

Prácticamente todos los profesionales están abiertos a sus oportunidades

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



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

“ *Un técnico de selección de personal se comunicó conmigo y me dijo: ‘Tiene un perfil de LinkedIn interesante’. Hizo referencia a la tesis de mi maestría que se trataba de los Juegos Olímpicos de Londres. Terminé aceptando el empleo.*

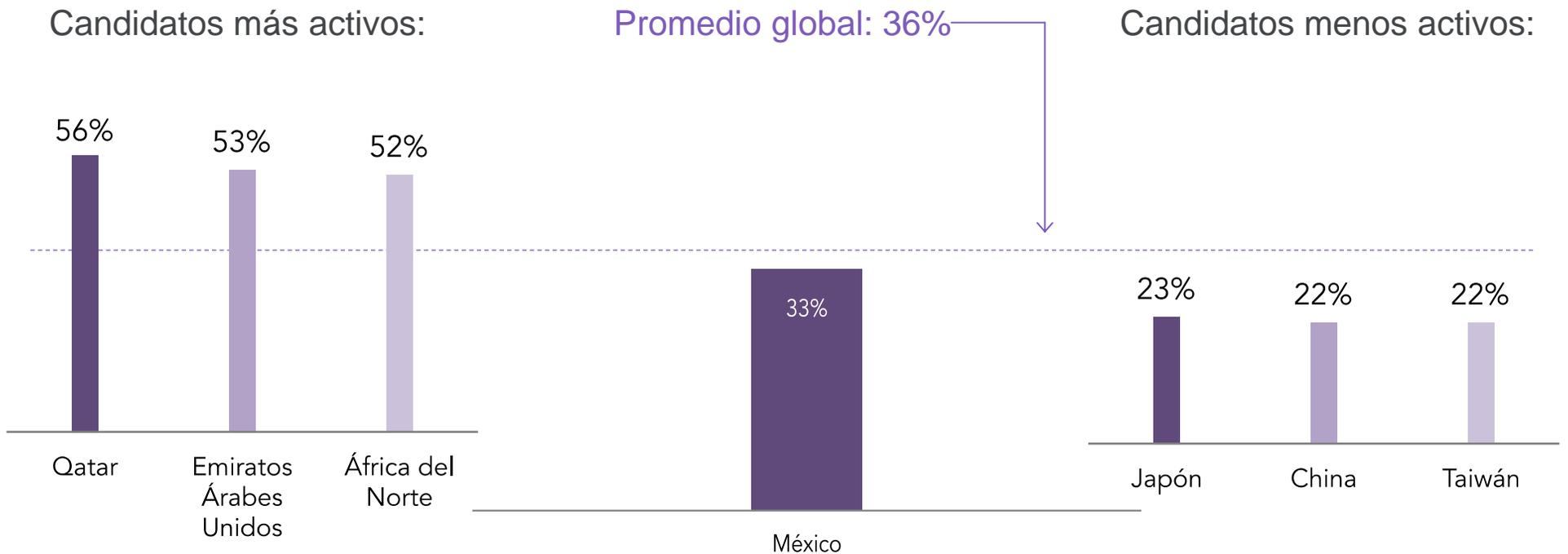
”



[Émilie Gauthier](#)

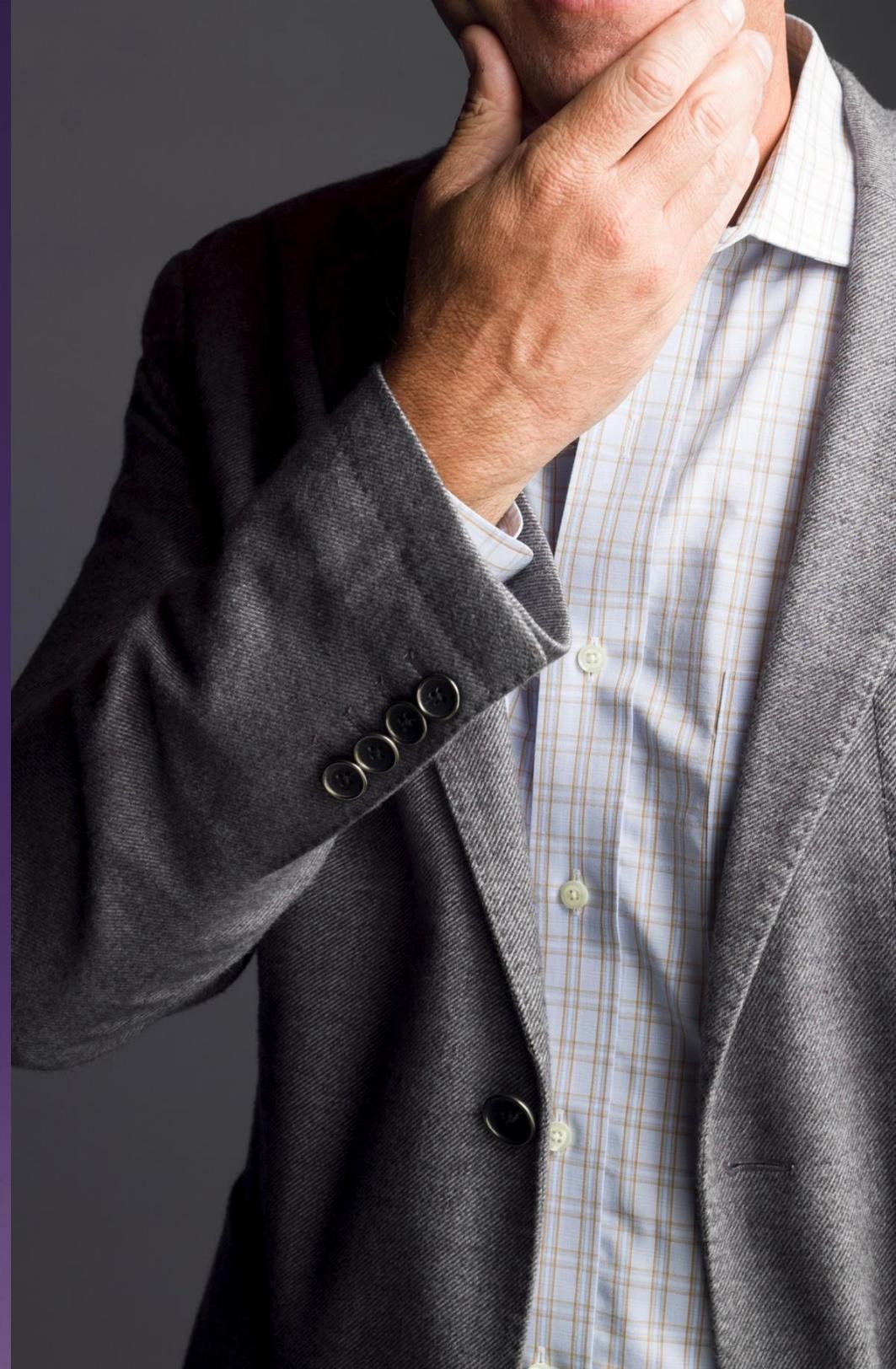
Ex asistente del Director Ejecutivo de Deportes, Comité Olímpico Canadiense

México tiene niveles más bajos de candidatos activos que el promedio

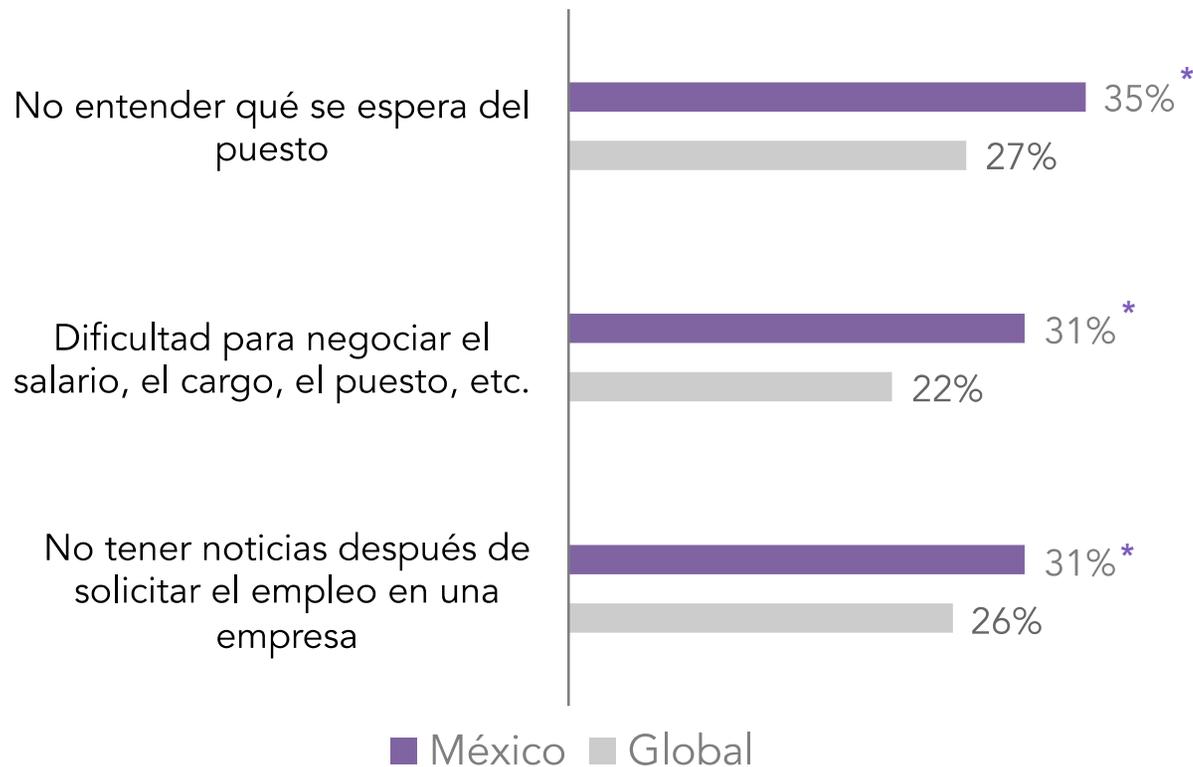


2

Qué quieren saber
los candidatos



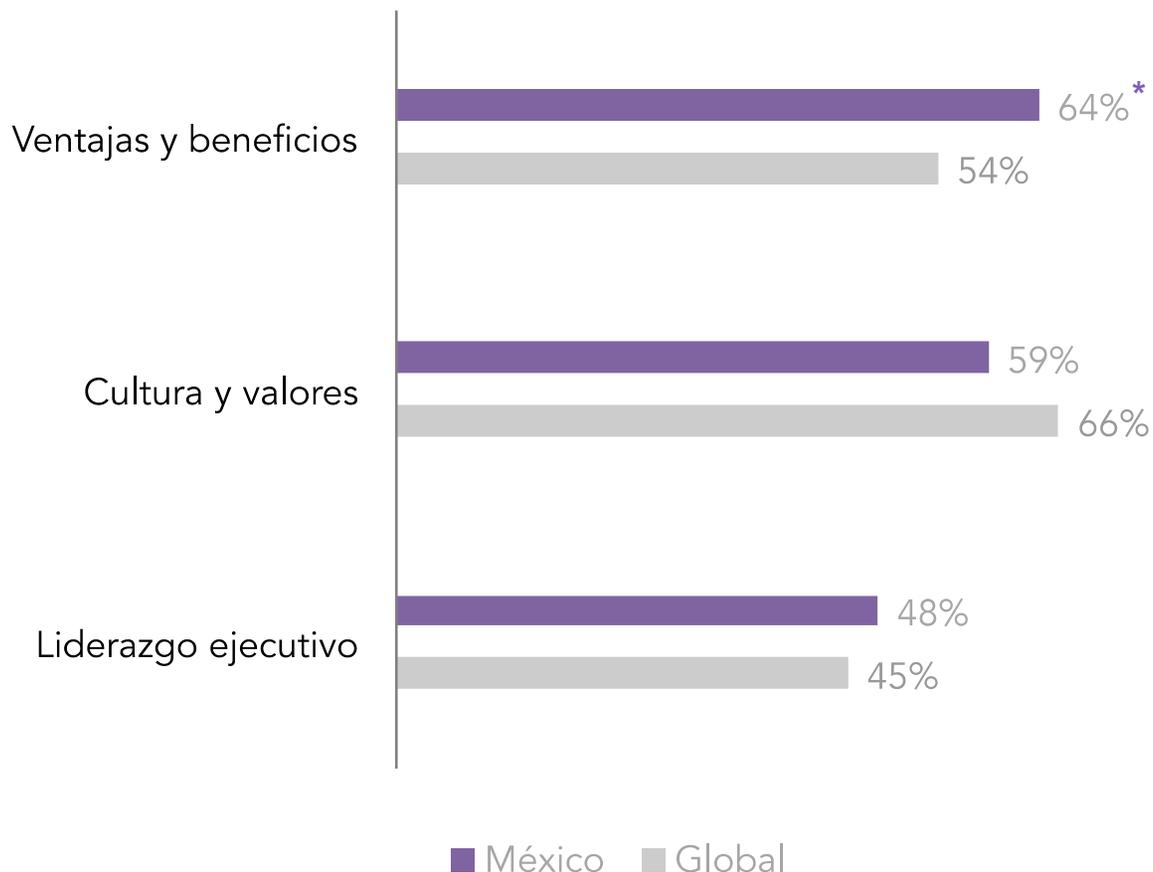
Los mayores obstáculos que enfrentan los candidatos al cambiar de empleo



En comparación con sus pares internacionales, es más probable que los profesionales de México enfrenten estas trabas al cambiar de empleo.

Asegúrese de que sus descripciones de empleos indiquen claramente el propósito y los objetivos del puesto. Aprenda cómo hacer ofertas que no se rechacen o incumplan, negociando con el candidato antes de enviar la oferta. Y haga comentarios oportunos a cada solicitante para que los candidatos tengan una experiencia positiva.

En qué información acerca de su empresa están más interesados los candidatos



En comparación con sus pares internacionales, es más probable que los profesionales de México estén más interesados en conocer las ventajas y los beneficios de una empresa.

Asegúrese de que sus materiales de marca del empleador en línea ofrezcan información suficiente sobre las ventajas, la cultura y las perspectivas de los directivos de su empresa.

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

Asesoramiento directo de candidatos sobre qué información compartir acerca de su empresa

Ofrezca una perspectiva sincera

“Dé una imagen real del ambiente de trabajo de la empresa, no el habitual perfil de empresa perfecta.”

Comparta las opiniones de los empleados

“Me gustaría escuchar los aspectos positivos y negativos de miembros del personal reales, no el maquillaje de marketing del director ejecutivo o la oficina de marketing. Personas reales. Empleos reales.”

Explique qué 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 estrategia/visión y las ambiciones de la empresa: no simplemente los titulares, sino CÓMO alcanzarán sus ambiciones/su visión.”

Dé detalles sobre la ubicación de las oficinas

“Las personas deben saber en qué zona está el empleo y si estacionar es un problema o si el transporte público es una opción viable. Son las pequeñas cosas las que marcan la diferencia.”

Los profesionales quieren más que un empleo; quieren crecimiento profesional

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



En comparación con sus pares internacionales, es más probable que los profesionales de México dejen su empleo porque no están felices con la compensación y los beneficios. 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 acerca de un nuevo empleo

Trayectoria profesional

“Dígame cómo impactará esto en mi 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.”

Un día en la vida

“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

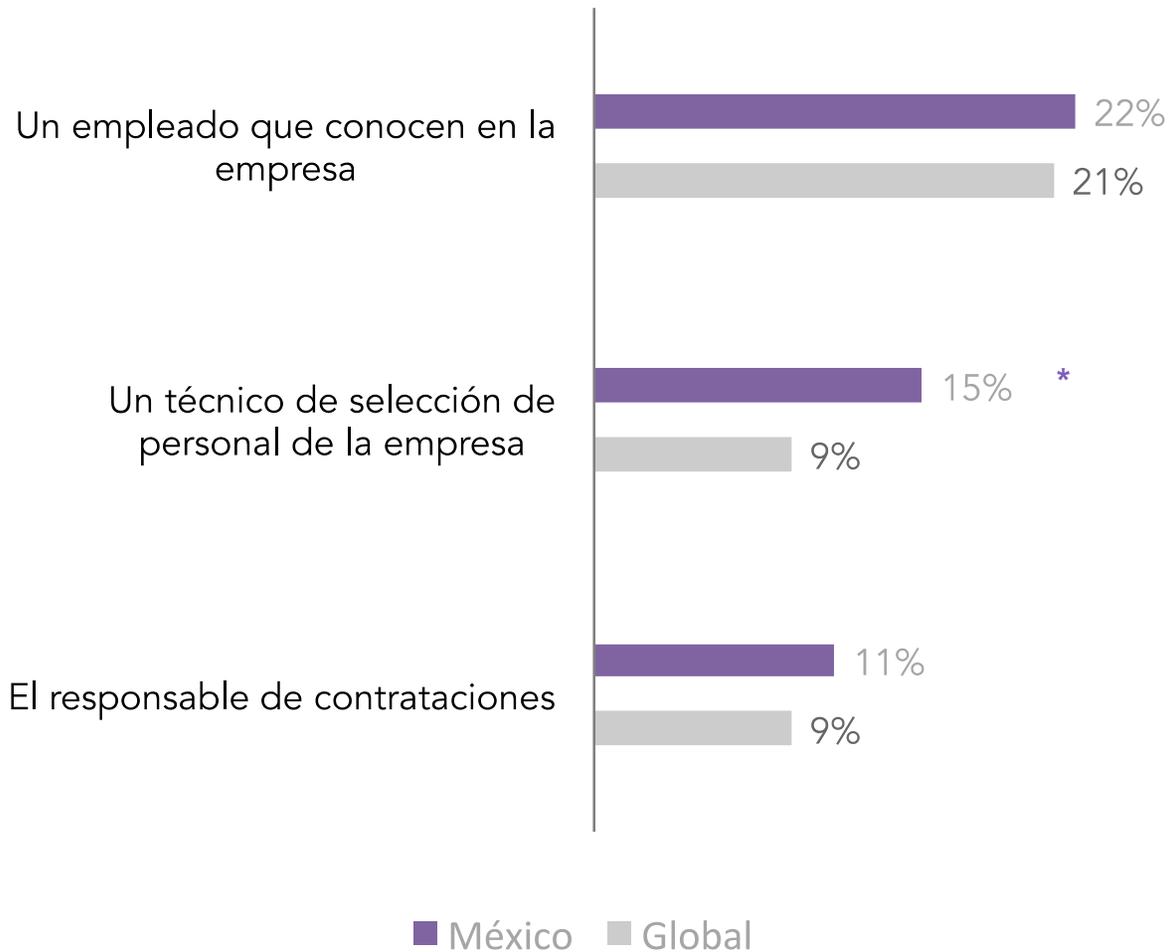
“Conéctese con las personas que trabajan allí: nada como la información de primera mano.”



3

Dónde encontrar candidatos

Las personas se enteran de un nuevo empleo a través de...



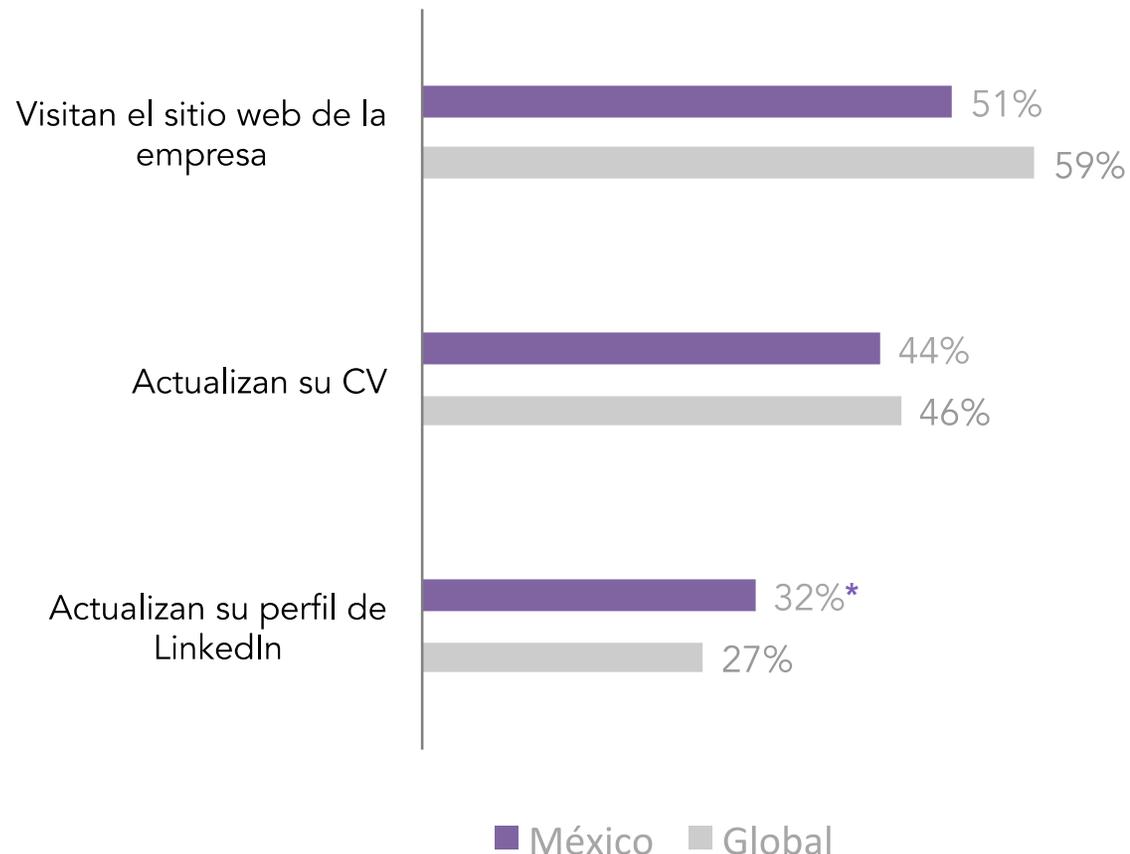
Es más probable que los profesionales de México se enteren de los nuevos empleos directamente por los técnicos de selección de personal de las empresas, en comparación con los profesionales internacionales.

Como técnico de selección de personal, asegúrese de poder compartir una descripción de empleo irresistible que tiene 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:



En comparación con sus pares internacionales, es más probable que los profesionales de México actualicen sus perfiles de LinkedIn después de enterarse de un nuevo empleo.

Asegúrese de estar aprovechando las herramientas de selección de personal de LinkedIn para encontrar los candidatos adecuados.

* 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



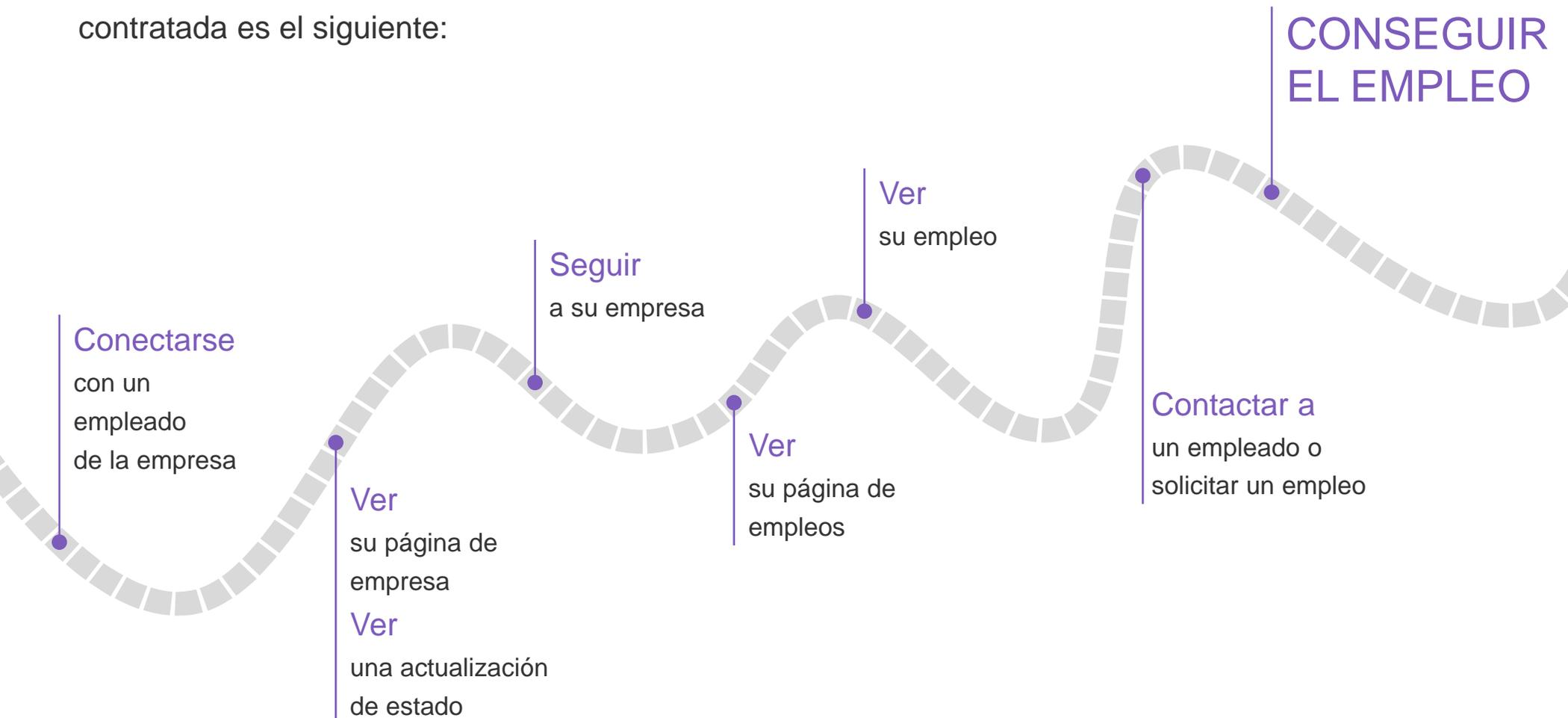
Es más probable que los profesionales de México consigan un nuevo empleo a través de LinkedIn, en comparación con los profesionales internacionales.

Asegúrese de tener presencia en LinkedIn para tener acceso a los mejores candidatos.

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

Así es como se desarrolla el recorrido de los candidatos en LinkedIn

Observamos el comportamiento de millones de miembros de LinkedIn y descubrimos que el trayecto más común de candidato a persona contratada es el siguiente:



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

Ayude a los candidatos a conocerlo bien antes de solicitar el empleo

Empleados, técnicos de selección de personal de la empresa y responsables de contratación son los recursos más comunes a través de los cuales los candidatos de México se enteran de un nuevo empleo. Saque el mayor provecho de estos canales para dar a conocer su empresa y sus empleos.

Capacite a sus empleados para seleccionar personal

Las recomendaciones de empleados son la principal manera en que los profesionales de México descubren y consiguen un nuevo empleo. Hágalos saber a sus empleados que hay puestos vacantes e infórmeles cómo funciona su programa de recomendación de empleados. Prepare a sus empleados para ser embajadores de 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 de México querrán conocer acerca de su empresa. Actualice sus descripciones de empleo para que pongan de manifiesto la cultura y las ventajas exclusivas de su empresa.

Sepa cómo están cambiando los candidatos en todo el mundo

Ahora que ha leído su informe de Tendencias de Talentos, 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 que se los seleccione.

[Obtener el informe global](#)

Metodología

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

Encuestamos a 735 miembros de LinkedIn de México entre enero y marzo de 2016. La mayoría eran empleados a tiempo completo o a tiempo parcial cuando respondieron la encuesta. Ofrecimos la encuesta en varios idiomas sin incentivos y no ponderamos los datos.

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

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



Autores



Allison Schnidman
Asesora de Investigación Estratégica,
LinkedIn



Lorraine Hester
Asociada Senior de Investigación de
Mercado, 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



Luiza Haddad
Responsable de Marketing, LinkedIn

Acerca de LinkedIn Talent Solutions

Atraiga, seleccione y capacite a las mejores personas 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/linkedin-talent-solutions



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

