

El sentimiento de los reclutadores:
Retos y oportunidades para la atracción
de talento en México

Mayo, 2019





Índice

Introducción [03](#)

Metodología

Detalles del estudio [05](#)

Perfil de la audiencia [06](#)

Resultados

Confianza en el reclutamiento de los mejores candidato [10](#)

Percepción de la tasa de contratación [11](#)

Relación entre vacantes y candidatos [13](#)

Sectores con la tasa más alta de contratación [14](#)

Habilidades más buscadas..... [15](#)

Sectores con las vacantes más difíciles de reclutar [16](#)

Habilidades más difíciles de reclutar [17](#)

Importancia de la diversidad en el reclutamiento [22](#)

Factores de contratación de puestos directivos [23](#)

Conclusiones [24](#)

Introducción

Con la llegada de las nuevas generaciones al mercado laboral ha crecido la demanda de nuevos estándares de empleabilidad. Aspectos como la importancia de las habilidades blandas y la flexibilidad están definiendo el futuro del trabajo. Actualmente, de acuerdo con datos del Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), el 25.9% de la población en México son jóvenes de entre 15 y 30 años, lo que equivale a más de 30 millones de personas en este rango de edades, y con lo que se estima que para 2025 ellos conformarán el 75% de la fuerza laboral del país.

La principal misión de LinkedIn es generar oportunidades para todos los profesionales. Parte fundamental de este objetivo consiste en proveer a los reclutadores y profesionales de Recursos Humanos las herramientas necesarias para su óptimo desempeño. Con más de 13 millones de usuarios en el país, cumplimos también con una importante labor como fuente de información acerca de la realidad del panorama laboral a nivel nacional.

Por ello, LinkedIn desarrolló este estudio en México, el cual muestra el estado del mercado laboral actual en cuanto a demanda de vacantes, habilidades más solicitadas, impacto de la automatización y las tecnologías, así como la importancia de la diversidad e inclusión en los procesos de reclutamiento en México.



Metodología

Detalles del estudio

Metodología

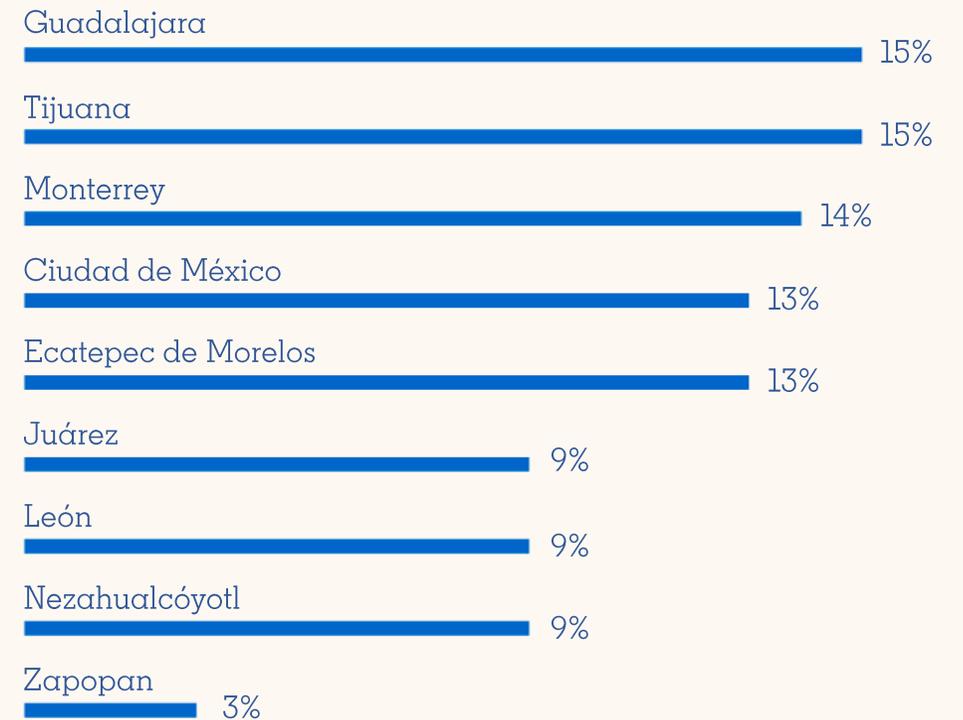
Encuesta en línea

Número de personas encuestadas

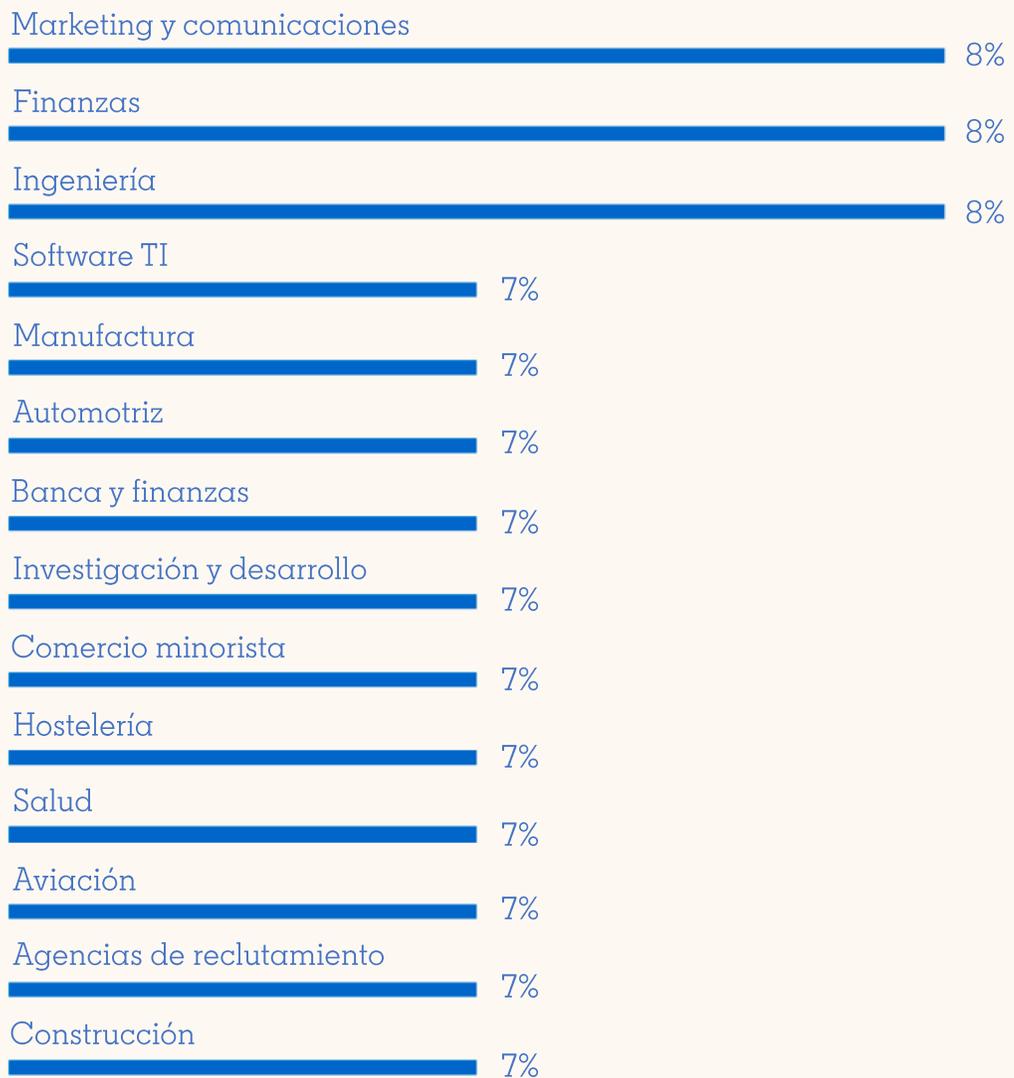
300

Datos de la investigación de campo

México, Abril – Mayo de 2019



Sector con operaciones en



Respuestas: solamente profesionales de RH (200)

Perfil de la audiencia: Profesionales de RH



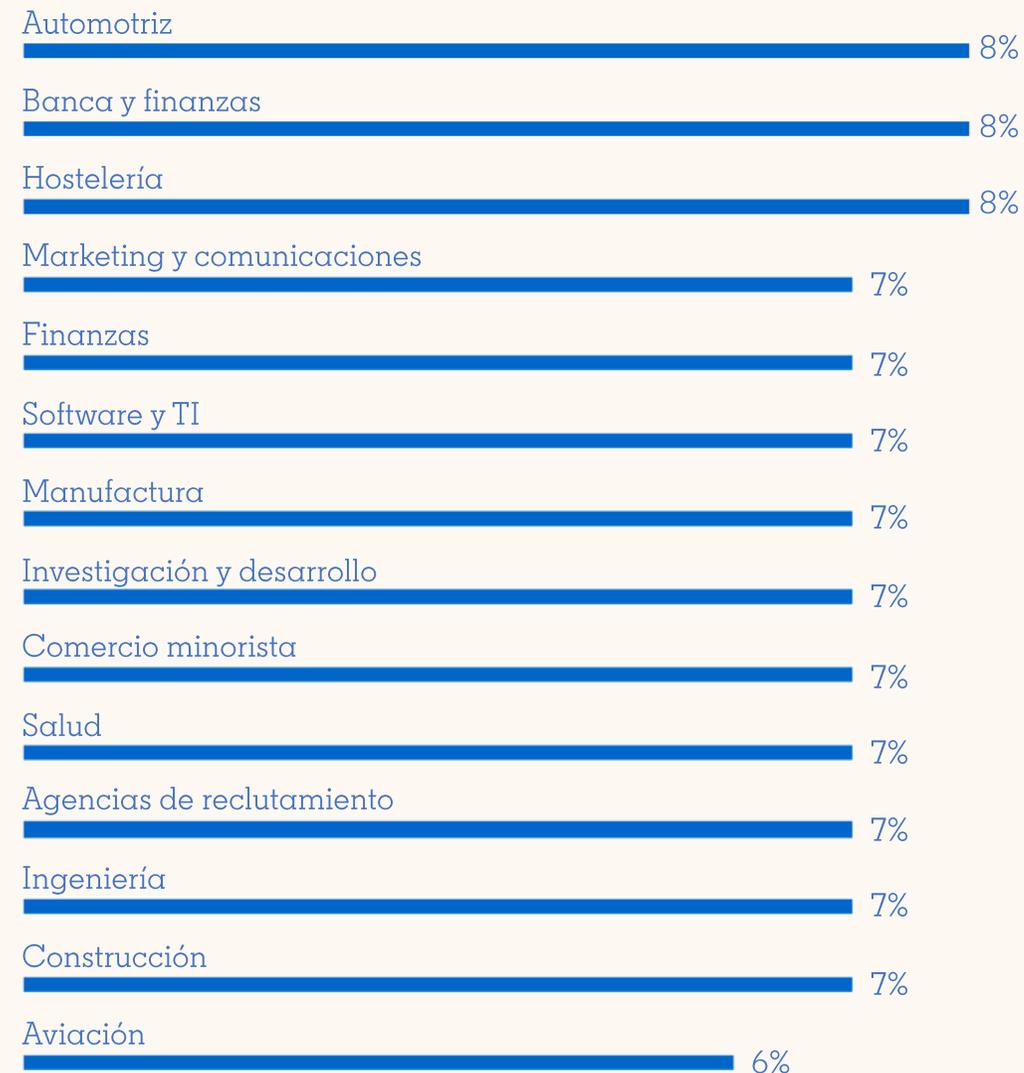
Perfil de la audiencia: reclutadores

Puesto



Respuestas: solamente reclutadores (100)

Reclutamiento por sector



Respuestas: solamente reclutadores (100)

Perfil de la audiencia

Número de empleados – Profesionales de RH

250 – 500 empleados



500 – 1000 empleados



Más de 1000 empleados



Respuestas: solamente profesionales de RH (200)

Número de empleados – Reclutadores

10 – 50 empleados



50 – 100 empleados



Más de 100 empleados



Respuestas: solamente reclutadores (100)



Resultados

Confianza en el reclutamiento de los mejores candidatos

En México predomina la confianza de los reclutadores en las habilidades propias para identificar a los candidatos idóneos. Esto se refleja en que 7 de cada 10 de los encuestados confían mucho o totalmente en sí mismos para reclutar a los mejores candidatos para sus clientes o negocios.

74% de los reclutadores confían en su capacidad para reclutar a los mejores candidatos

P.1. ¿Qué tanto confía en sus habilidades para reclutar a los mejores candidatos para sus clientes o negocios en la actualidad?

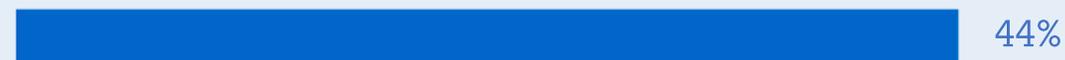
Pregunta de código unitario

Respuestas: todos los encuestados en México (300)

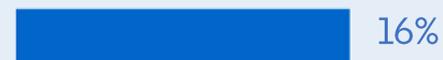
5- Confían totalmente



4- Confían mucho



3- Confían bastante

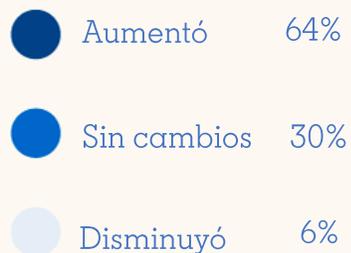
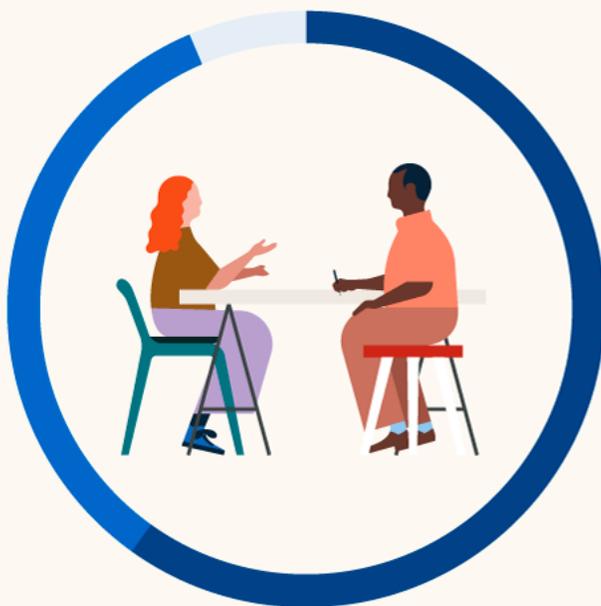


2- Confían un poco



1- No confían en lo absoluto





P.2. En términos generales, ¿ha percibido un aumento o una disminución en las tasas de contratación a lo largo del año respecto de 2018? Respuestas: todos los encuestados (300)

Percepción de la tasa de contratación

Cerca de dos terceras partes de los encuestados vieron un aumento en las tasas de contratación durante los primeros tres meses de 2019 y que, en promedio, las contrataciones aumentaron un 30% en ese periodo. Esto reafirma que el inicio de año es una época clave en la que muchas empresas fijan objetivos de crecimiento, retoman contrataciones que dejaron pendientes tras el periodo vacacional del fin de año e inician nuevos proyectos, a la vez que se abren vacantes de aquellos profesionales que deciden comenzar el año buscando nuevos retos.

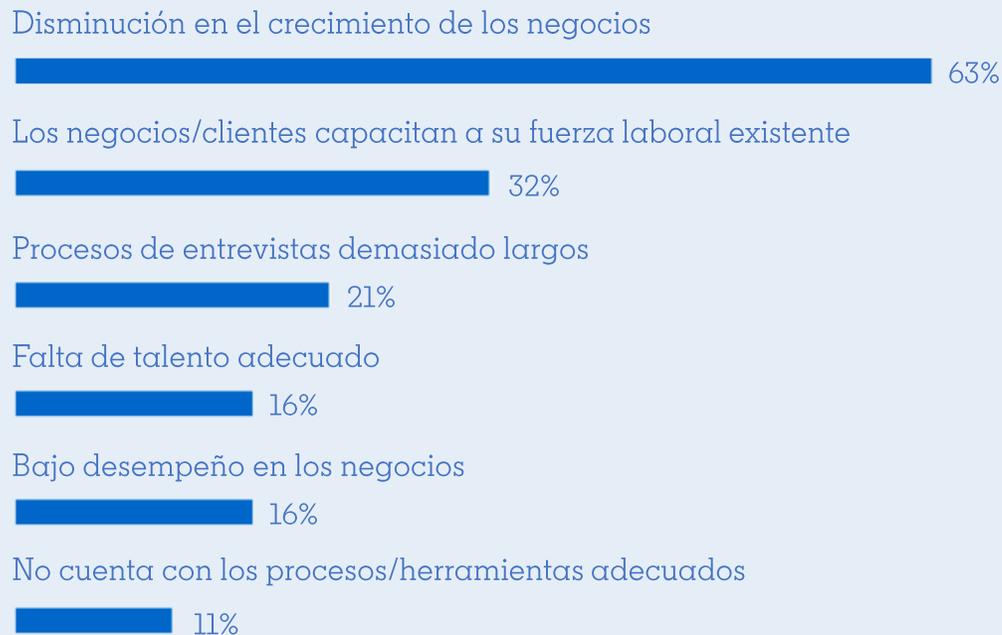
64% de los encuestados percibe un aumento en la tasa de contratación.

30% Promedio de aumento de contrataciones.

P.5. En su experiencia, ¿cuánto han aumentado las contrataciones desde principios de 2019?

Las principales razones del aumento de las contrataciones son el crecimiento de los negocios, y una mayor disponibilidad de los candidatos correctos en el mercado. Por el contrario, los que perciben una baja en las contrataciones consideran la disminución en el crecimiento de los negocios como la razón principal.

Razones para la disminución en contrataciones



P.3. En su opinión, ¿cuáles son las principales razones detrás de la disminución en contrataciones? (19)

Razones para el aumento en contrataciones



62% de los profesionales de RH considera que el crecimiento de los negocios es la principal razón para el aumento de las contrataciones.

P.4. En su opinión, ¿cuáles son las principales razones detrás del aumento en contrataciones? (180)

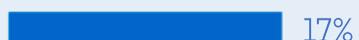
He observado más vacantes que candidatos adecuados



He observado más candidatos que vacantes



La proporción entre candidatos y vacantes está balanceada



Relación entre vacantes y candidatos

Cerca de la mitad de las personas encuestadas considera que en los primeros tres meses del año hubo más vacantes que candidatos adecuados para las posiciones. Únicamente el 17% de los encuestados cree que existe un balance entre candidatos y vacantes.

45% de los encuestados observa más vacantes que candidatos.

P.6. ¿Cuál ha sido la proporción de candidatos y vacantes desde principios de 2019?

Pregunta de código unitario

Respuestas: todos los encuestados (300)

Sectores con la tasa más alta de contrataciones

En un país donde la manufactura es una de las principales industrias que distinguen la economía, no resulta extraño que éste sea el sector con el nivel más alto de contratación entre enero y marzo de 2019, seguido por los sectores de logística, finanzas, construcción, hardware y TI, transporte y logística.

64%

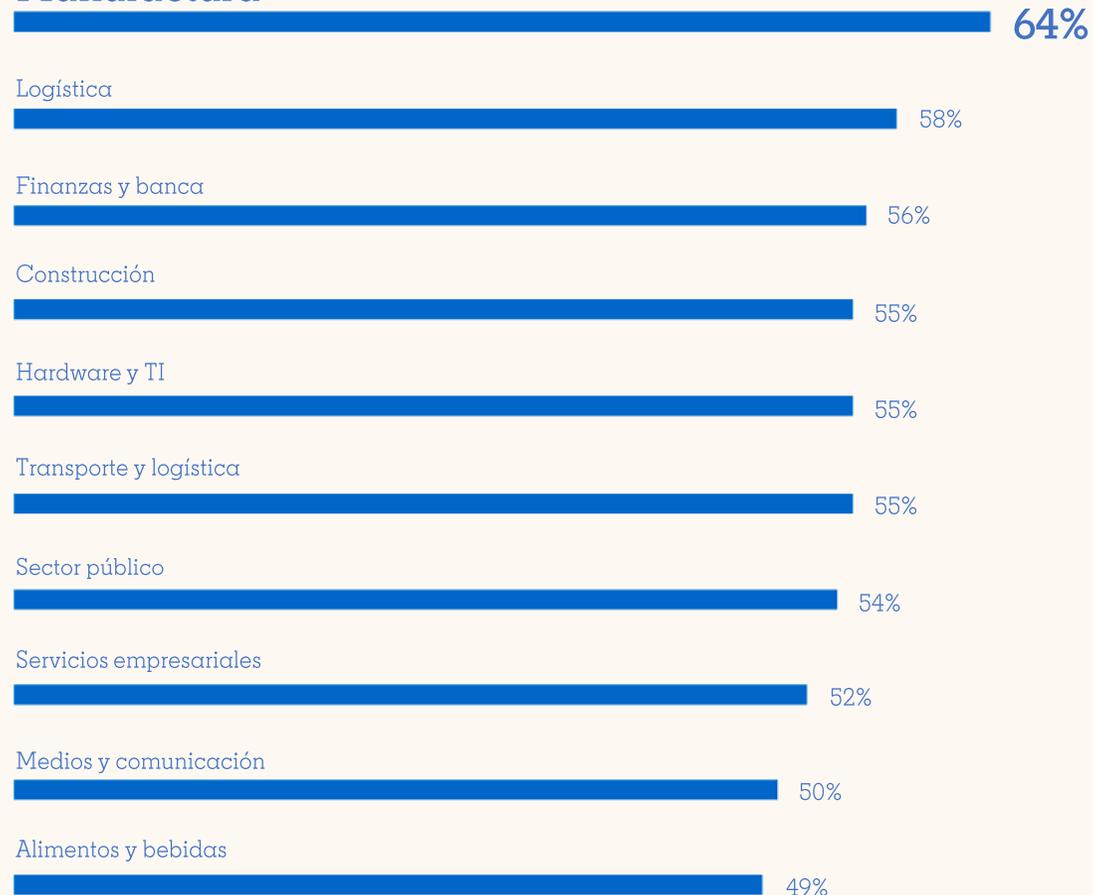
de los reclutadores señala a manufactura como el sector con mayor tasa de contratación.

P.7. Por favor, indique los 10 sectores con el nivel más alto de contrataciones que ha observado en los últimos tres meses (enero a marzo), tomando 1 como el nivel más alto de contratación. Pregunta de clasificación.

Respuestas: solamente reclutadores (100)

Top 10

Manufactura



Habilidades más buscadas

Las habilidades en TI destacan como las más buscadas durante el segundo trimestre de 2019. En México, y a nivel mundial, esto refleja la creciente importancia de la incorporación de la tecnología en las distintas industrias. También sobresale que, en segundo lugar, el trabajo en equipo es otra de las habilidades que se toman más en cuenta y muestra la relevancia que las habilidades blandas continúan tomando en el mercado laboral.

P.8. ¿Cuáles de estas tres habilidades considera que serán las más buscadas en el siguiente trimestre?

Pregunta de clasificación.

Respuestas: todos los encuestados (300)

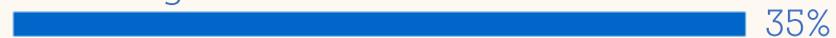
Habilidades de TI



Trabajo en equipo



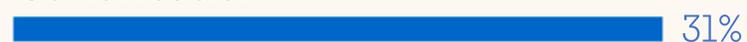
Marketing



Ventas



Comunicación



Administración



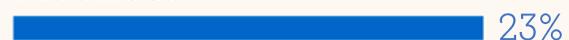
Finanzas



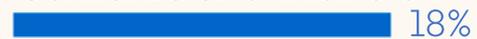
Aptitudes de trato con clientes



Fiabilidad



Confianza en sí mismo/a



Sectores con las vacantes más difíciles de reclutar

Para los reclutadores, los puestos más difíciles de cubrir se encuentran en el sector de Hardware y TI; lo cual demuestra que en México, al igual que en muchos otros países, las habilidades digitales son cada vez más requeridas y son de las más difíciles de encontrar en los candidatos en la actualidad.

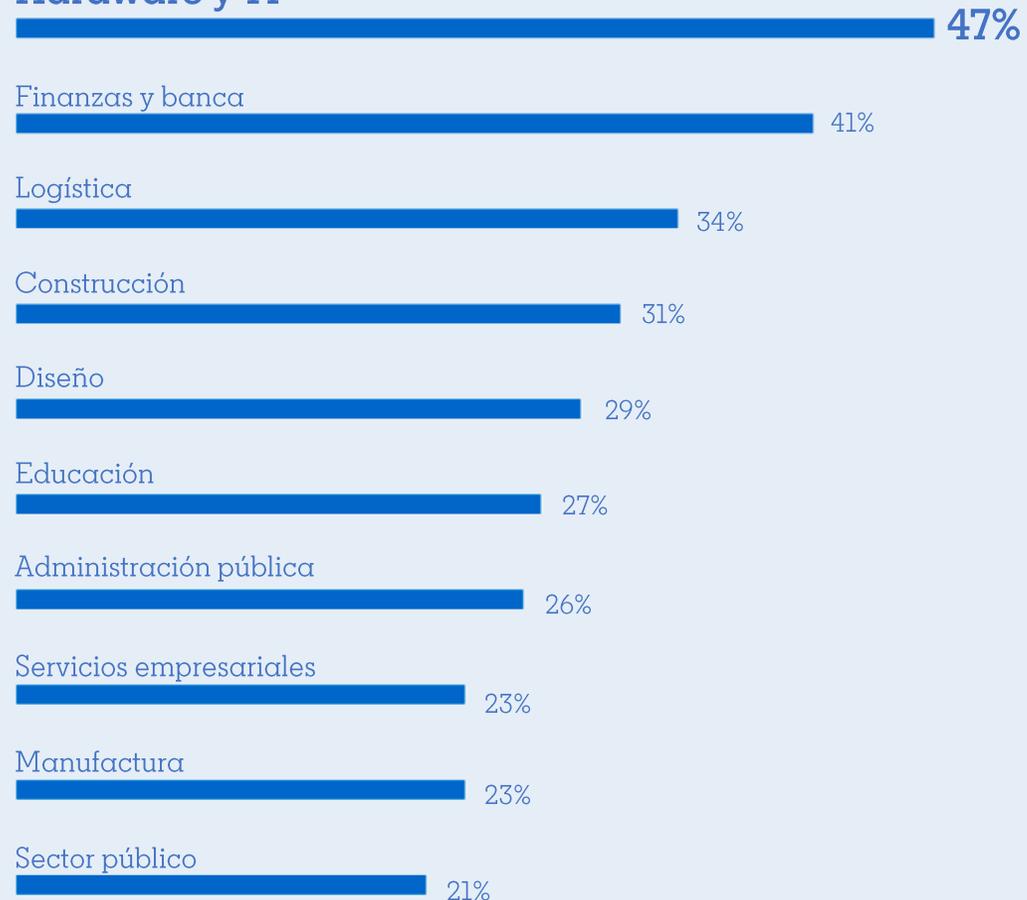
P.9. ¿Cuáles son los cinco sectores en donde le pareció enfrentarse a más dificultades para cubrir las vacantes en los últimos dos meses?

Pregunta de clasificación.

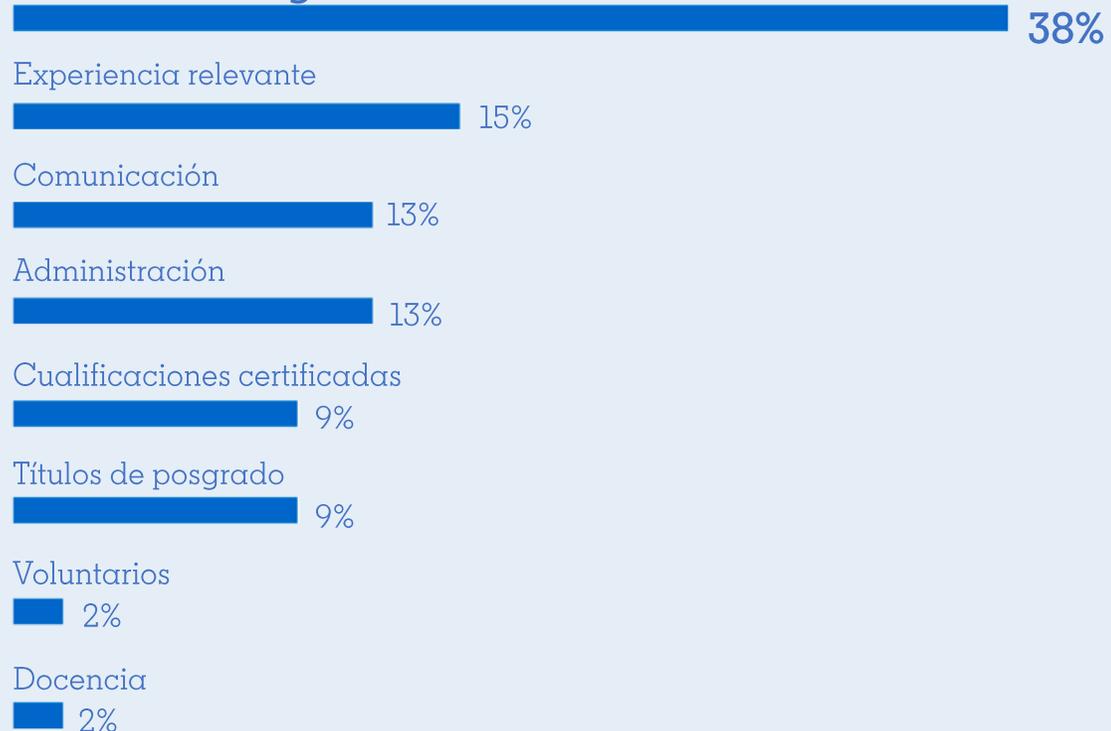
Respuestas: solamente reclutadores (100)

Top 10

Hardware y TI



Habilidades digitales



Habilidades más difíciles de reclutar: área de Hardware y TI

De la mano con el resultado anterior, en el sector de Hardware y TI, los reclutadores también encuentran una dificultad significativa para identificar candidatos con habilidades digitales, seguidas por experiencia relevante, comunicación y administración.

P.9b. Señale cuáles son las dos habilidades más difíciles de reclutar en cada sector (por ejemplo, CTIM, fuerza laboral con cualificaciones básicas, habilidades digitales). Código unitario por opción.

Respuestas: encuestados que seleccionaron “Hardware y TI” en la pregunta 9 (47)

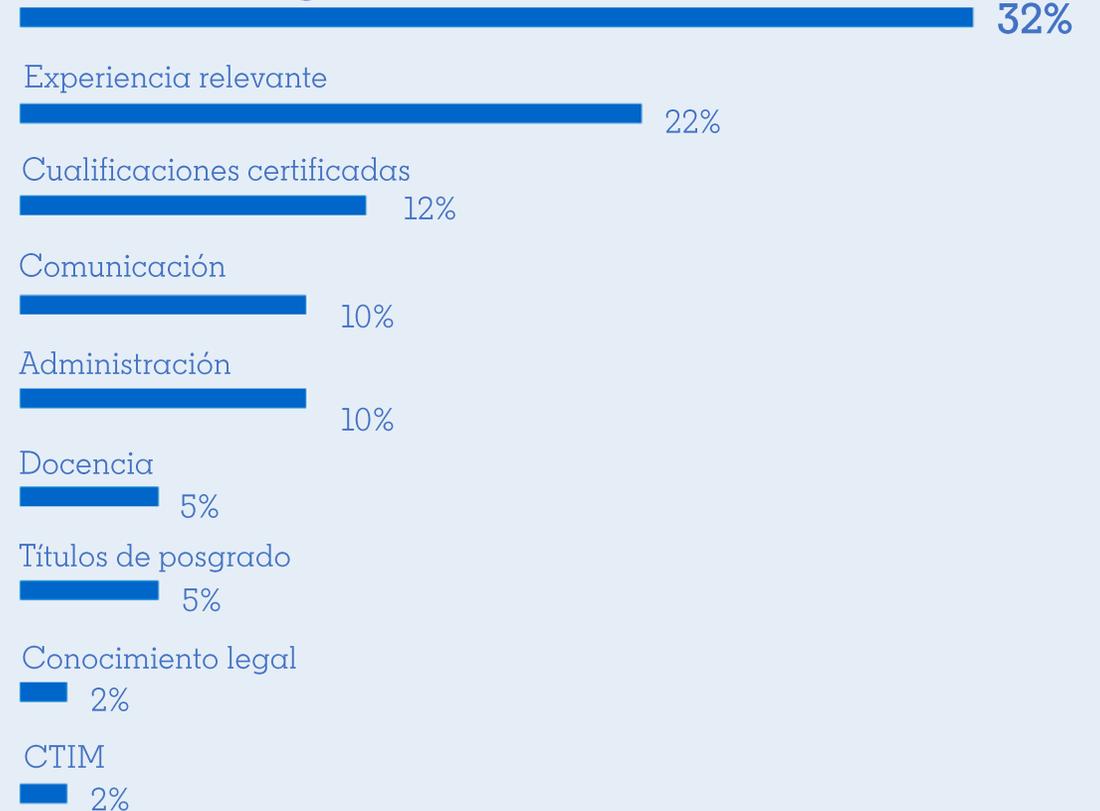
Habilidades más difíciles de reclutar: área de finanzas/banca

Lo mismo ocurre en el sector de finanzas, donde los encuestados también señalaron que las habilidades digitales son las más difíciles de reclutar. Esto cobra mayor relevancia en un contexto en el que el sector *Fintech* ha repuntado en los últimos años. Contar con una experiencia relevante, cualificaciones certificadas y habilidades de comunicación y administración son otros de los factores difíciles de encontrar en esta área, según los profesionales de RH.

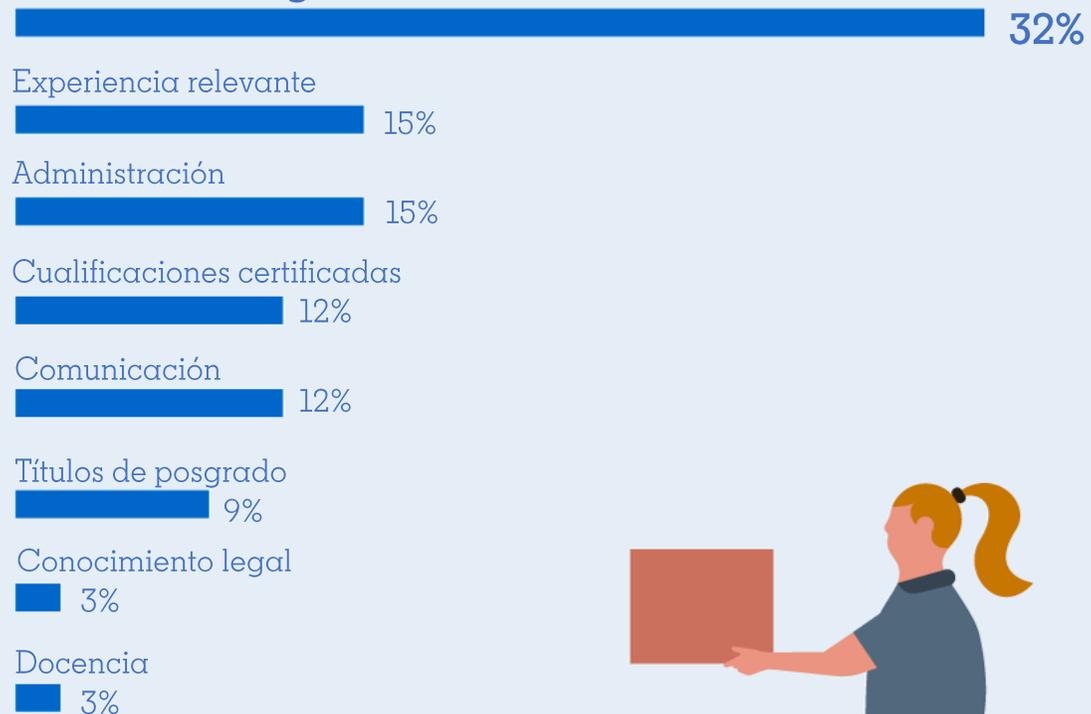
P.9b. Señale cuáles son las dos habilidades más difíciles de reclutar en cada sector (por ejemplo, CTIM, fuerza laboral con cualificaciones básicas, habilidades digitales). Código unitario por opción.

Respuestas: encuestados que seleccionaron “Finanzas y banca” en la pregunta 9 (41)

Habilidades digitales



Habilidades digitales



Habilidades más difíciles de reclutar: área de logística

El sector de logística también coincide en que las habilidades digitales son las más difíciles de encontrar. En menor medida, destaca la dificultad para identificar experiencia relevante, habilidades de administración, cualificaciones certificadas y comunicación.

P.9b. Señale cuáles son las dos habilidades más difíciles de reclutar en cada sector (por ejemplo, CTIM, fuerza laboral con cualificaciones básicas, habilidades digitales). Código unitario por opción.

Respuestas: encuestados que seleccionaron “Logística” en la pregunta 9 (34)

Habilidades más difíciles de reclutar: área de construcción

La creciente importancia de las habilidades digitales también se ve reflejada en el sector de construcción, donde los encuestados señalaron que, en segundo plano, las habilidades administrativas y la experiencia relevante representan un reto significativo en los procesos de reclutamiento.

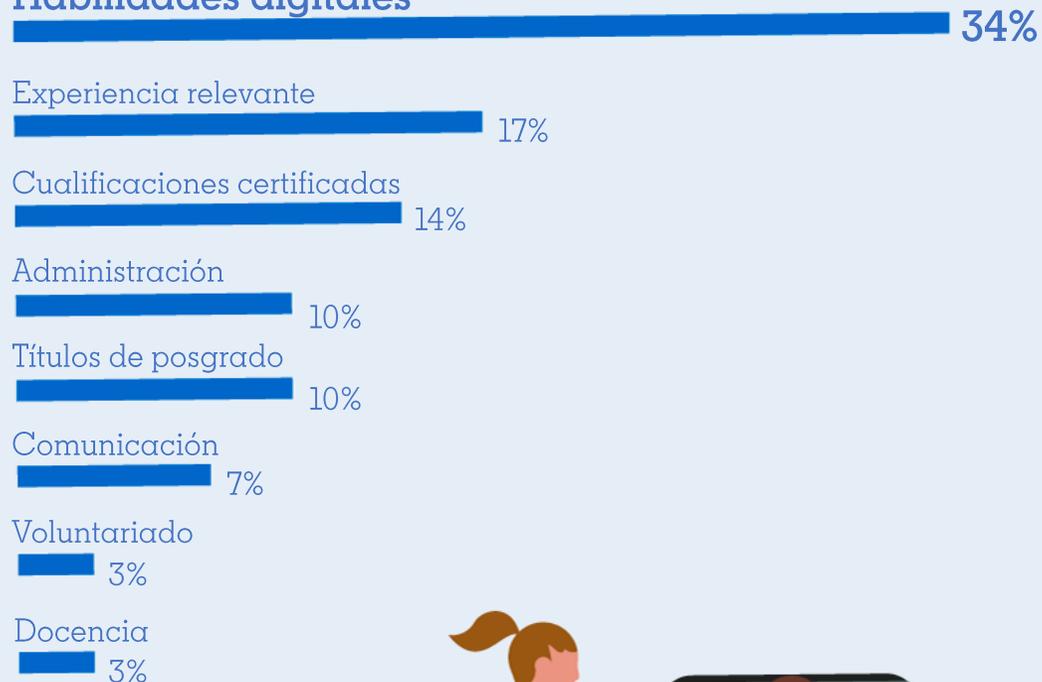
P.9b. Señale cuáles son las dos habilidades más difíciles de reclutar en cada sector (por ejemplo, CTIM, fuerza laboral con cualificaciones básicas, habilidades digitales). Código unitario por opción.

Respuestas: encuestados que seleccionaron “Construcción” en la pregunta 9 (31)

Habilidades digitales



Habilidades digitales



Habilidades más difíciles de reclutar: área de diseño

En el sector de diseño, los encuestados también señalaron que las habilidades digitales son las más difíciles de reclutar. Esto, con notable diferencia en comparación con otras habilidades como experiencia relevante o cualificaciones certificadas.

P.9b. Señale cuáles son las dos habilidades más difíciles de reclutar en cada sector (por ejemplo, CTIM, fuerza laboral con cualificaciones básicas, habilidades digitales). Código unitario por opción.

Respuestas: Encuestados que respondieron “Diseño” en la pregunta 9 (29)

Importancia de la diversidad en el reclutamiento

8 de cada 10 encuestados cree que la diversidad es una prioridad al momento de reclutar. Dentro de estos, la mitad lo considera fundamental para el éxito de sus negocios o clientes en la actualidad. Esto es muestra de que los reclutadores en México están conscientes de los grandes beneficios que brinda un ambiente de trabajo inclusivo.

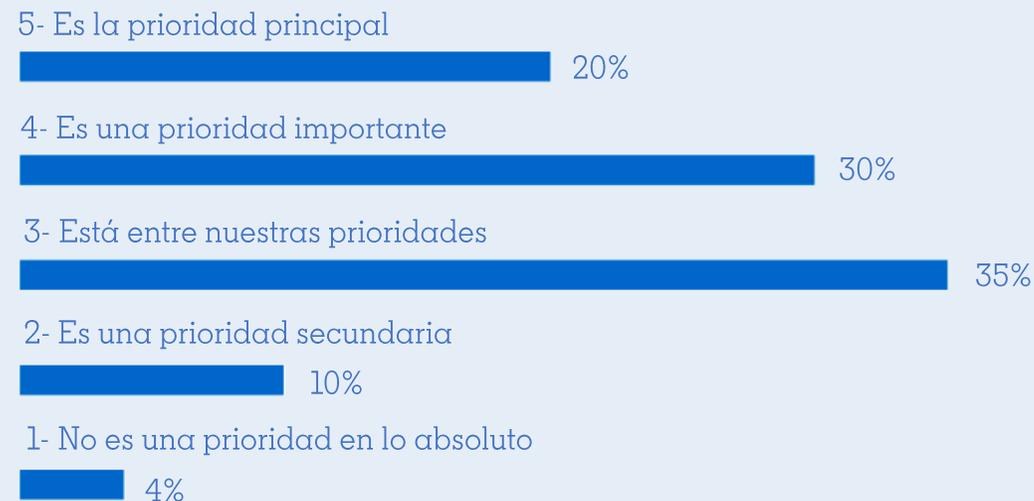
85%

de los profesionales de RH considera que la diversidad es una prioridad.

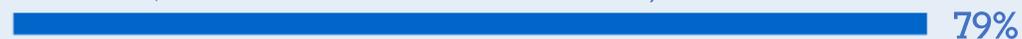
P.10. ¿Qué tan importante es reclutar a candidatos provenientes de contextos diversos para sus clientes o negocios?

Pregunta unitaria.

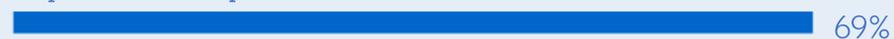
Respuestas: todos los encuestados (300)



Habilidades blandas (alta tolerancia a la frustración, resiliencia, habilidades de toma de decisiones)



Experiencia en puestos de alto mando



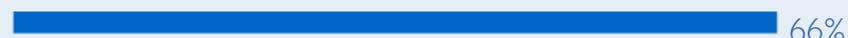
Gestión de equipos



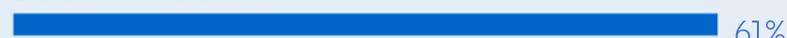
Experiencia dentro de la industria



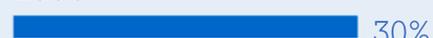
Historial académico



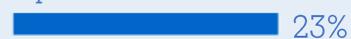
Buenas referencias



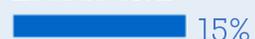
Edad



Apariencia



Estado civil



Estado familiar (número de hijos)



Factores de contratación de puestos directivos

En cuanto al reclutamiento de puestos directivos, sobresalen las habilidades blandas como el principal factor de contratación. Ésta es una muestra de que los reclutadores mexicanos valoran mayormente este tipo de habilidades, incluso sobre la experiencia en puestos directivos o en un área de especialización determinada. De acuerdo con estudios de LinkedIn, las habilidades blandas pueden ayudar a los profesionales a alcanzar el éxito en diversas industrias, más allá de su campo de estudio o *expertise*.

P.11. ¿Cuáles considera que son los cinco factores más importantes al reclutar puestos directivos (por ejemplo, director general, ejecutivos de alto nivel o presidente)? Pregunta de clasificación.

Respuestas: todos los encuestados (300)



Conclusiones

Conclusiones

Actualmente, en México existe una preocupación importante de los reclutadores por encontrar a candidatos con habilidades digitales, siendo éstas las que representan un mayor reto para ser detectadas. Esto es un reflejo de la escasez que perciben los profesionales de RH de candidatos verdaderamente calificados.

Las habilidades blandas son cada vez más importantes en el mercado laboral y hay una creciente necesidad de trabajo colaborativo y diverso para lograr el éxito de las organizaciones. Este tipo de habilidades cobran aún más relevancia cuando se trata del reclutamiento para posiciones directivas, incluso por encima de las áreas de especialización.

Como un país ampliamente reconocido por tener a la manufactura entre sus principales actividades económicas, el mayor número de contrataciones en México corresponden a esta área, seguida por los sectores de logística, finanzas, construcción y TI.

¿Qué sigue para los reclutadores de México en el camino hacia el futuro del trabajo? Contribuir, en conjunto con sus organizaciones, al fortalecimiento de las habilidades digitales y blandas de los empleados, para contar con profesionales más calificados ante los retos que demanda el mercado laboral de hoy y del porvenir.



Linked in