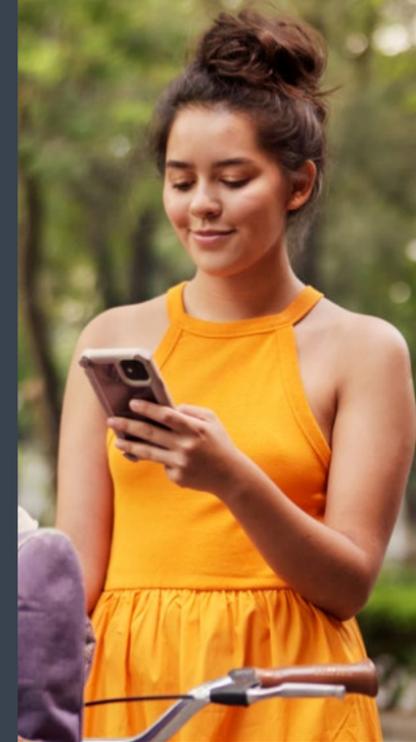
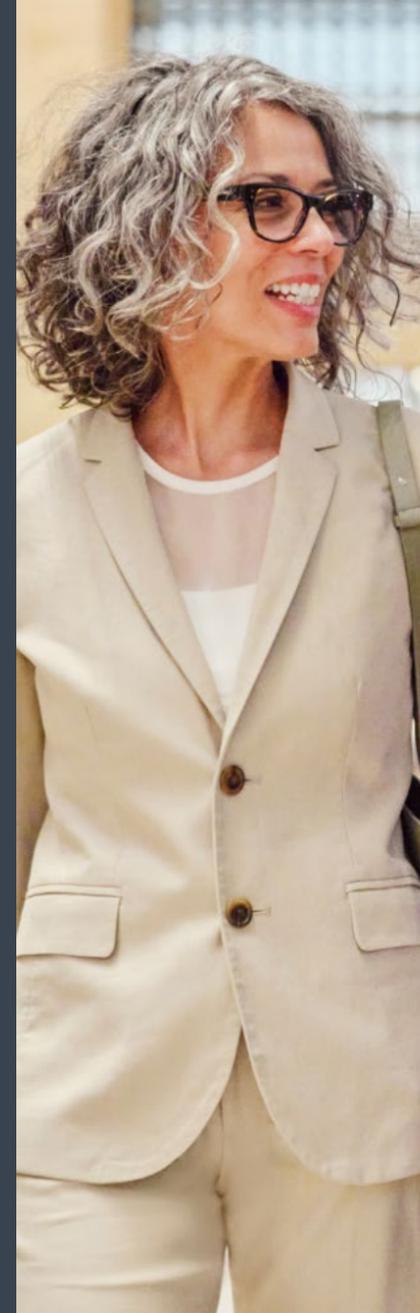
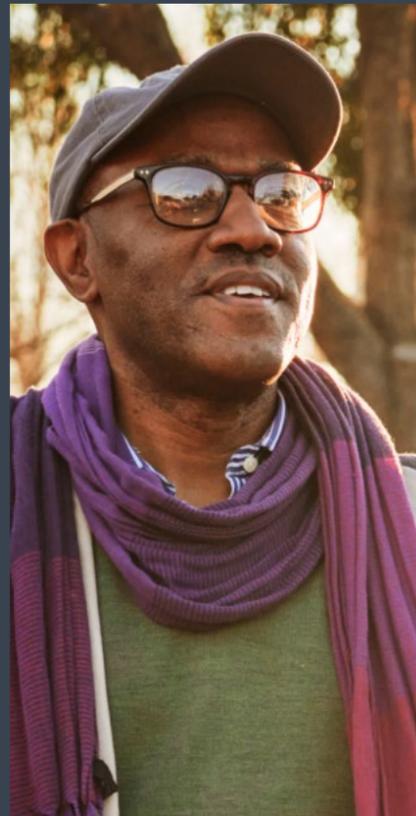


# El futuro de la selección de personal (2023)

Información de México

LinkedIn Talent Solutions



## Introduction

# El futuro de la selección de personal (2023) | Información de México

El futuro no se puede predecir, pero podemos ayudarte a crearlo.

«Es un momento difícil y crucial para ser un líder de selección de personal. Con el fin de ayudarte en tu preparación para el futuro, personalizamos una selección de predicciones basadas en datos que creemos que tendrán el mayor impacto en el sector de selección de personal en México. Estas predicciones se obtienen de nuestro informe general sobre el futuro de la selección de personal, basado en diversas entrevistas con responsables de contratación en todo el mundo, encuestas a miles de profesionales de selección de personal y análisis de miles de millones de puntos de datos generados en LinkedIn.

Hay algunos hallazgos fascinantes en el informe. Por ejemplo, en México, el 97% de los empleados de las empresas con mucha movilidad interna se quedarán por más tiempo, lo cual es casi un 50% más alto que el promedio global.

Se viene el cambio en el sector de selección de personal en México. Para obtener más información sobre la manera en que te impactará este cambio y la forma en que puedes prepararte mejor para él, lee el informe completo ahora».

 [Milton Beck](#) Director General de LinkedIn para América Latina



Analiza las predicciones principales para México:

Consulta el informe: [El papel de la selección de personal](#)

[Marca empleadora](#)

[Movilidad interna y upskilling](#)

Accede al informe online:

[Leer el informe global](#)

[Leer las ediciones por región](#)



# El papel de la selección de personal



## El papel de la selección de personal

# Los profesionales de selección de personal tendrán mayor capacidad de influencia en la remuneración

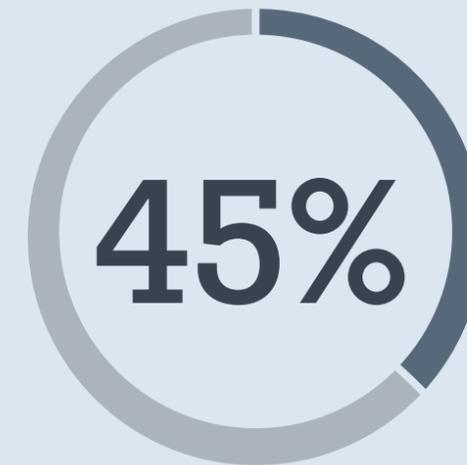
El aumento de la inflación, los sueldos estancados y el mercado laboral competitivo son factores a considerar ya que la **remuneración se posicionó como la prioridad más importante para los candidatos en México**. Es por eso que hay que tomar cartas en el asunto.

La comunicación entre los equipos de selección, finanzas y diversidad acerca de las necesidades de remuneración debe ser más fluida que nunca, sobre todo ahora que [la transparencia salarial está en pleno auge](#). Los responsables de selección de personal pueden ayudar a sus empresas a tomar la delantera si abordan esta cuestión desde hoy.

Al tener un panorama claro de las preferencias de los candidatos, la realidad del mercado laboral y la dinámica del equipo de selección, estarás en una mejor posición para liderar la estrategia de remuneración y saber qué efecto tendrá en la empresa. Por ejemplo, podrán definir si se dará prioridad a las aptitudes de los candidatos sobre la titulación a la hora de contratar, o si se requieren aumentos salariales para compensar la inflación y así disminuir la rotación.

«Como técnico de selección de personal en plantilla, **solía sentir orgullo cuando firmaba contratos con candidatos por una remuneración inferior a la del mercado o la oferta inicial. Hoy me arrepiento de haberlo hecho. Un nuevo empleado podría dejar de inmediato la empresa si la competencia le hace una mejor oferta. Debemos transmitir este riesgo a la empresa y trabajar mano a mano con ella para redefinir la filosofía de remuneración y las ofertas que ofrecemos**».

 **John Vlastelica**, director ejecutivo de Recruiting Toolbox



**Solo el 45%** de los profesionales de selección de personal globalmente dice que sus empresas han aumentado los sueldos a la par que la inflación.



# Creación de marca empleadora



## Creación de marca empleadora

# Las empresas no perderán de vista los deseos de los candidatos

El mercado laboral sigue en constante cambio y se espera que durante los próximos cinco años los profesionales sigan teniendo el sartén por el mango. Para ser competitivas, las empresas deberán enfocarse en su marca empleadora y asegurarse que sea atractiva para los candidatos.

Cada mes, LinkedIn pregunta a más de 20.000 usuarios globalmente acerca de los factores más importantes a la hora de considerar un nuevo empleo.

Lo que más valoran los candidatos a día de hoy en México es una remuneración excelente, seguida por el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y unas condiciones de trabajo flexibles. Tener superiores atentos y solidarios y condiciones de trabajo flexibles son las dos prioridades con el crecimiento interanual más rápido.

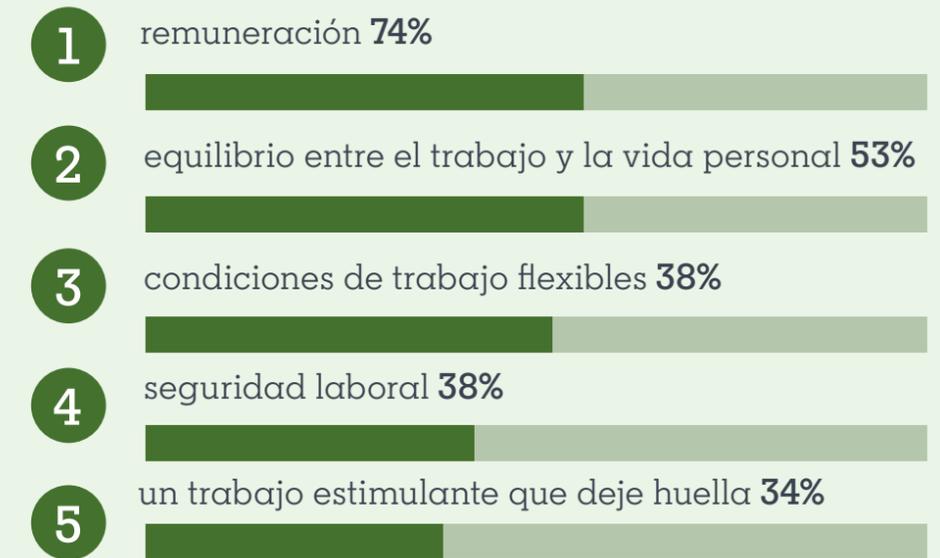
Una marca de empleador es mucho más que un buen sueldo y flexibilidad, y puede que ofrecerlos no te diferencie de la competencia, pero ojo: si no los ofreces, los profesionales no lo pasarán por alto.

«Un buen sueldo, equilibrio y flexibilidad son cuestiones básicas que no podemos dejar a un lado. Pero realmente no es lo que nos hace destacar como empresa. En el mercado laboral actual, son condiciones que se dan por hecho. En nuestra marca de empleador, preferimos recalcar lo que nos hace únicos».

 **Michaela Schütt**, vicepresidenta sénior de selección de personal en Siemens

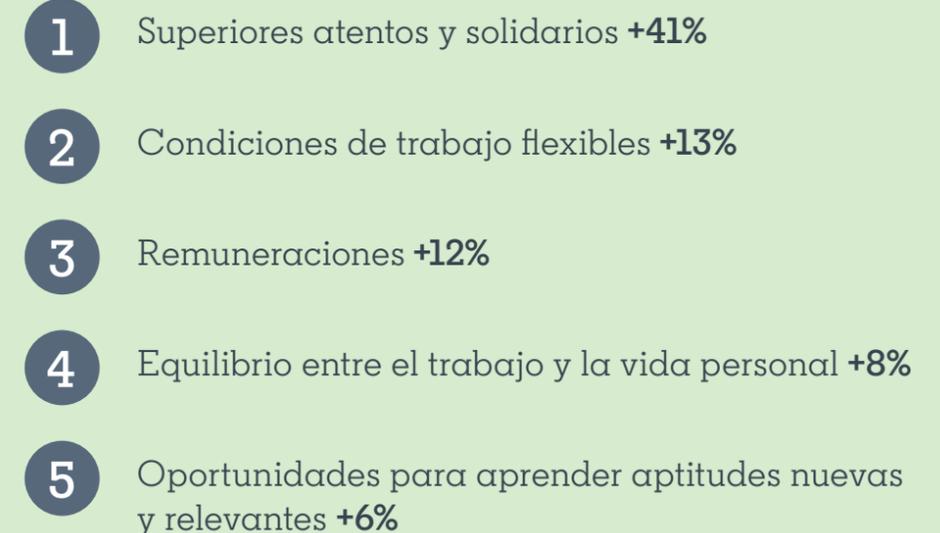


## Las prioridades más importantes de los candidatos en México en general:



[Datos de la encuesta: Factores atractivos para candidatos, a diciembre del 2022]

## Las prioridades de los candidatos en México con mayor crecimiento interanual:



Fuente: Encuesta global de LinkedIn sobre factores atractivos para candidatos, a enero del 2023.

# Movilidad interna y recualificación



## Movilidad interna y recualificación

# Los directivos reconocerán la necesidad de cubrir vacantes con profesionales internos

El candidato ideal puede que ya esté en tu plantilla. La inestabilidad económica está obligando a las empresas a buscar más seguido entre sus empleados para cubrir vacantes **el 75% de los profesionales globales de selección de personal afirma que la selección de personal interna será un factor determinante para el futuro de la selección de personal en los próximos cinco años.**

La movilidad interna tiene grandes ventajas, por ejemplo, mejora la retención de empleados. Según los datos de México de LinkedIn, los empleados se quedan más del **doblo de tiempo** en las empresas que apuestan por la selección interna.

También es más probable que la movilidad interna empiece a ser parte de tus responsabilidades. Como profesional que conoce las necesidades de contratación de la empresa y que sabe buscar, evaluar y contratar candidatos, tienes un papel fundamental en la gestión de esta prioridad.

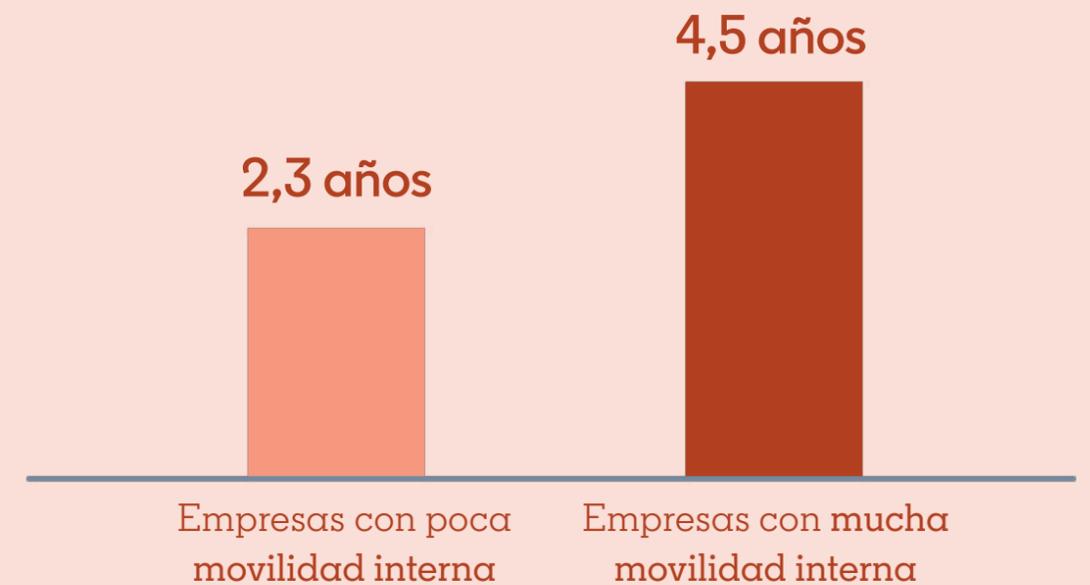
«**La movilidad interna será un proceso de varios años** para muchas empresas, pero también puedes disfrutar de pequeñas victorias a corto plazo. Revisa tus políticas internas para asegurarte de que estén en sintonía con tu visión de la movilidad profesional: **este es un primer paso que puedes dar desde ya**».

 **Jennifer Shappley** Vicepresidenta de captación global de candidatos en LinkedIn



Los empleados se quedan un **97% más** de tiempo en las empresas que apuestan por la movilidad interna

Permanencia media en el puesto en empresas con movilidad interna (cuartil superior e inferior).



Fuente: datos globales de LinkedIn, a enero del 2023.



## Movilidad interna y recualificación

# La formación será un factor determinante para los candidatos, no solo para los empleados

*Si me incorporo a la empresa, ¿me ayudarán a desarrollar nuevas aptitudes? ¿Me ofrecerán oportunidades de desarrollo profesional? ¿Me permitirán avanzar, aunque solo esté unos años en la empresa?*

Este es el tipo de preguntas que se plantean los candidatos y que serán cada vez más frecuentes en el futuro. En los próximos años, los candidatos no solo se centrarán en un empleo concreto, sino en elegir una empresa adecuada para lograr sus objetivos profesionales. Esto se aplica sobre todo a la generación Z, pero también ocurre en **México: la seguridad laboral y un trabajo estimulante que deje huella fueron la cuarta y la quinta prioridad de todos los candidatos.**

En definitiva, crear una cultura de formación y centrarse en la movilidad interna no es solo una necesidad para atraer y retener a los empleados: será fundamental para que tu estrategia de selección dé sus frutos. Consulta el reciente informe [Workplace Learning Report 2023](#) de LinkedIn Learning para conocer todas las tendencias de formación.

«No basta con ofrecer un buen entorno de trabajo: las empresas también deben ayudar a los empleados a desarrollar nuevas aptitudes».

 **Jade Shiyu**, Responsable de creación de marca de empleador en Alibaba



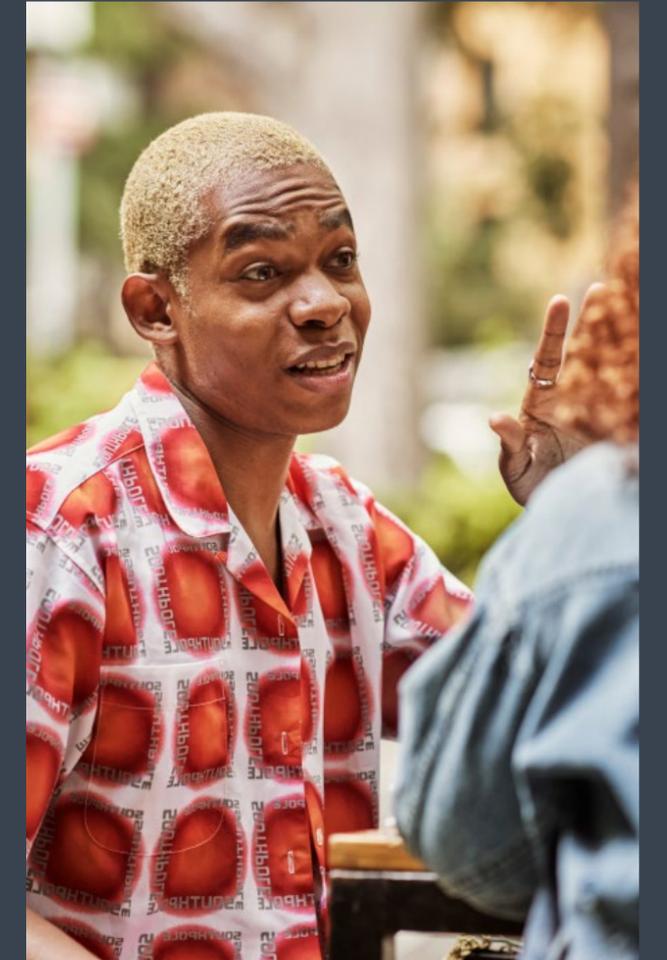
## Las prioridades más importantes de los candidatos en general:

- 1 remuneración 74%
- 2 equilibrio entre el trabajo y la vida personal 53%
- 3 condiciones de trabajo flexibles 38%
- 4 seguridad laboral 38%
- 5 un trabajo estimulante que deje huella 34%

Fuente: Encuesta global de LinkedIn sobre factores atractivos para candidatos, a enero del 2023.



# CONCLUSIÓN

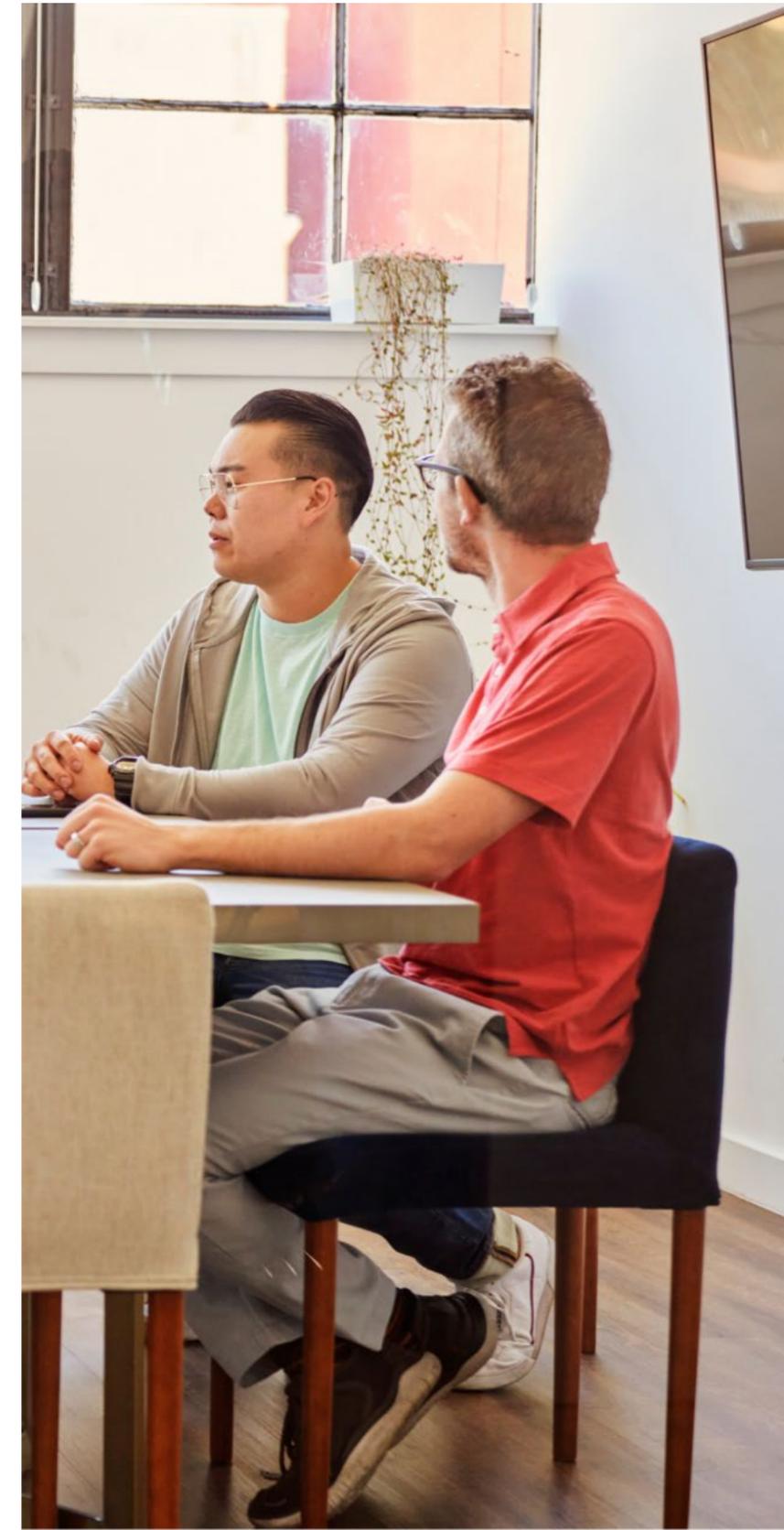
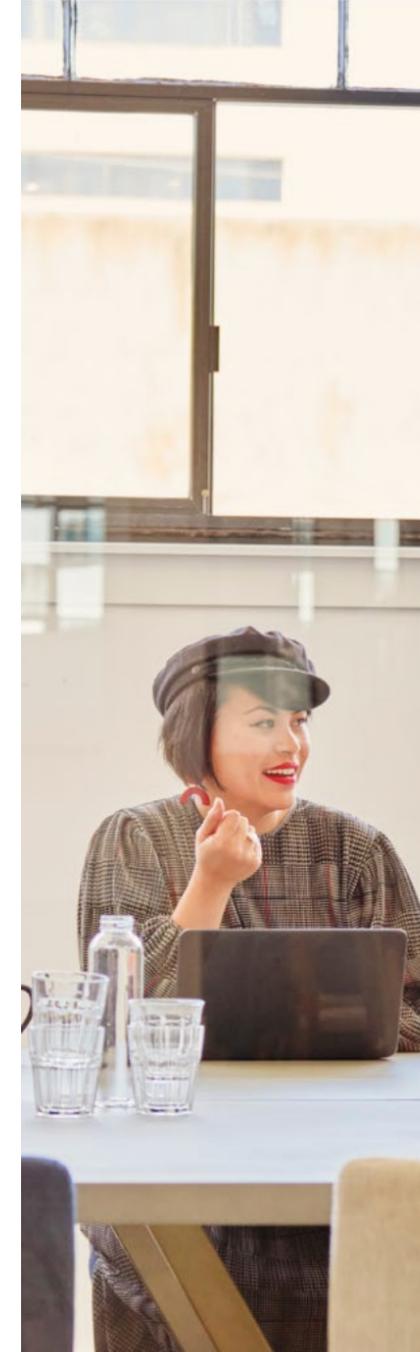
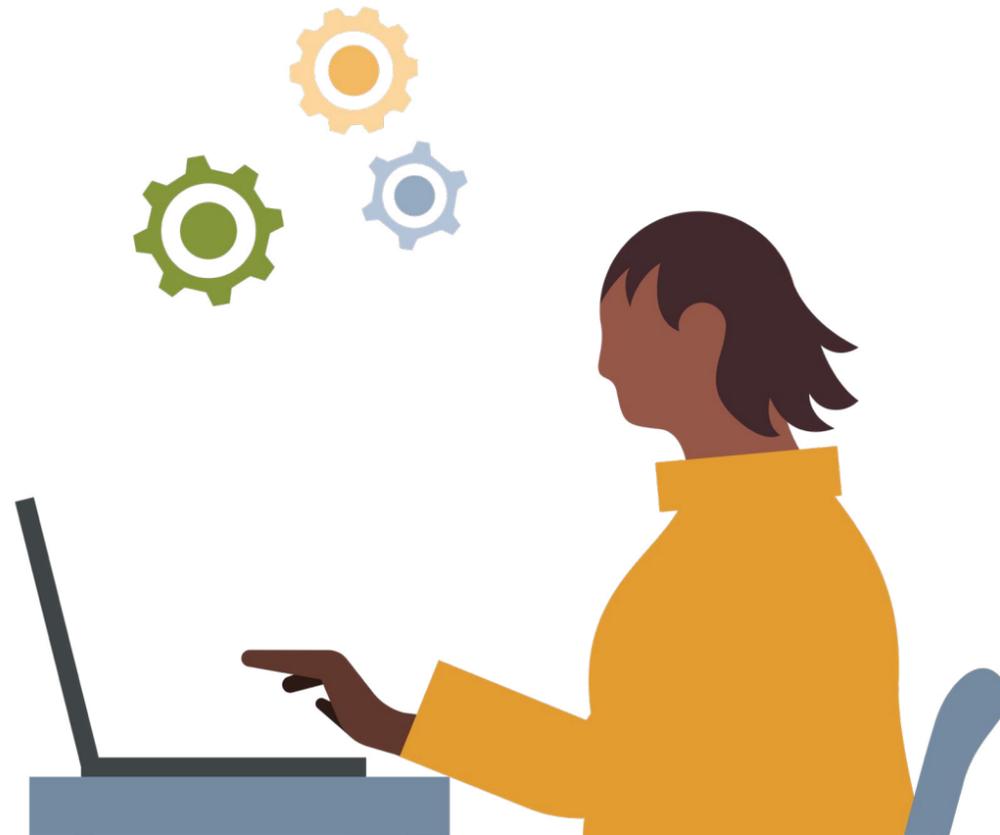


# CONCLUSIÓN

Si hay algo que nos han enseñado los últimos años es a prepararnos para lo imprevisto. Es posible que las predicciones de este informe no se cumplan al pie de la letra. Sin embargo, tomar medidas ahora te permitirá adaptarte a cualquier situación el día de mañana.

La selección de personal está cambiando, pero eso no significa que debas quedarte de brazos cruzados. Como profesional del sector, tienes la capacidad de cambiar la forma en que funciona el mundo y de garantizar que funcione para todos.

En definitiva, el futuro de la selección de personal será de quienes estén dispuestos a crearlo. Y si quieres cambiar las reglas del juego en tu empresa, está en tus manos dar el primer paso.



# METODOLOGÍA

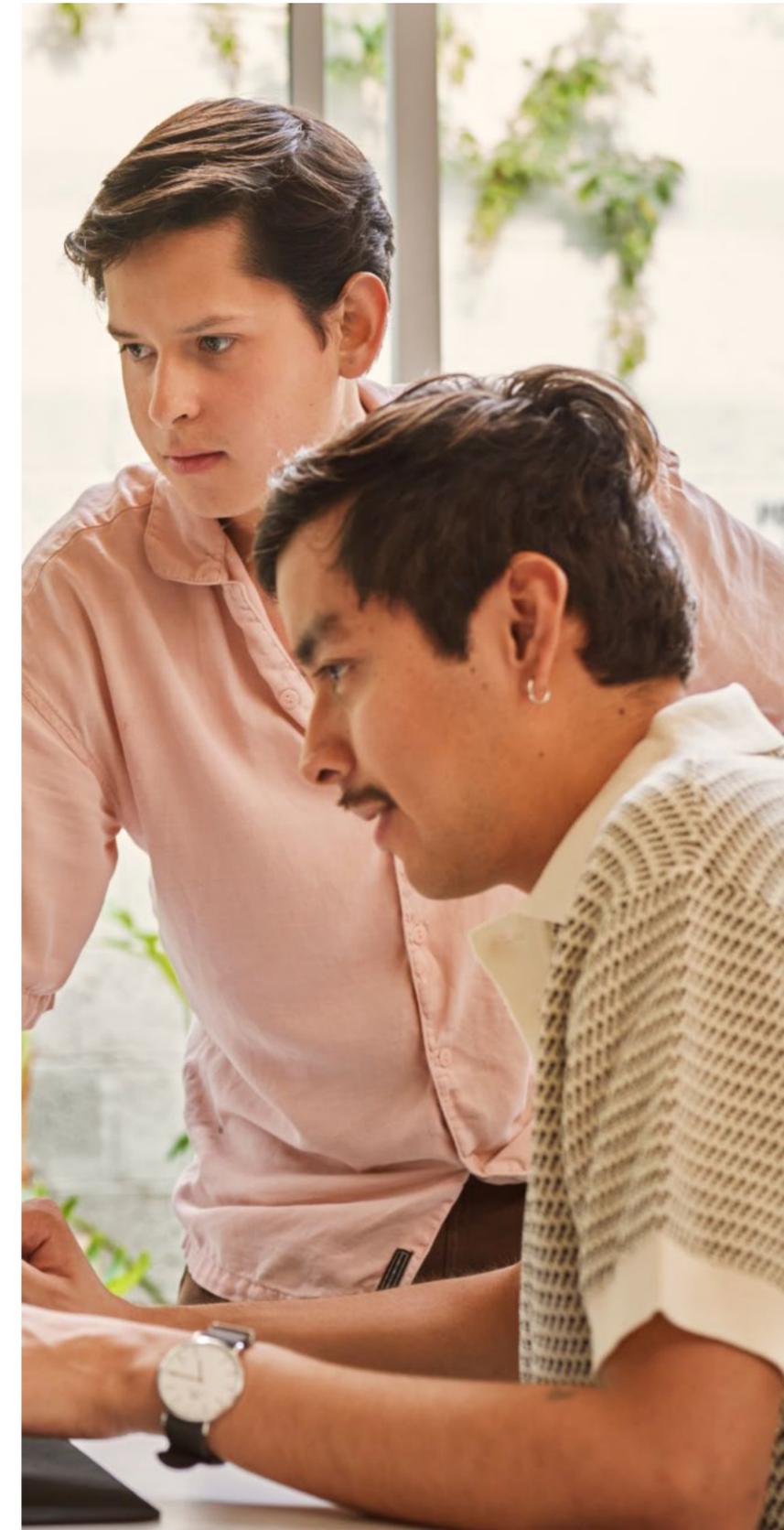
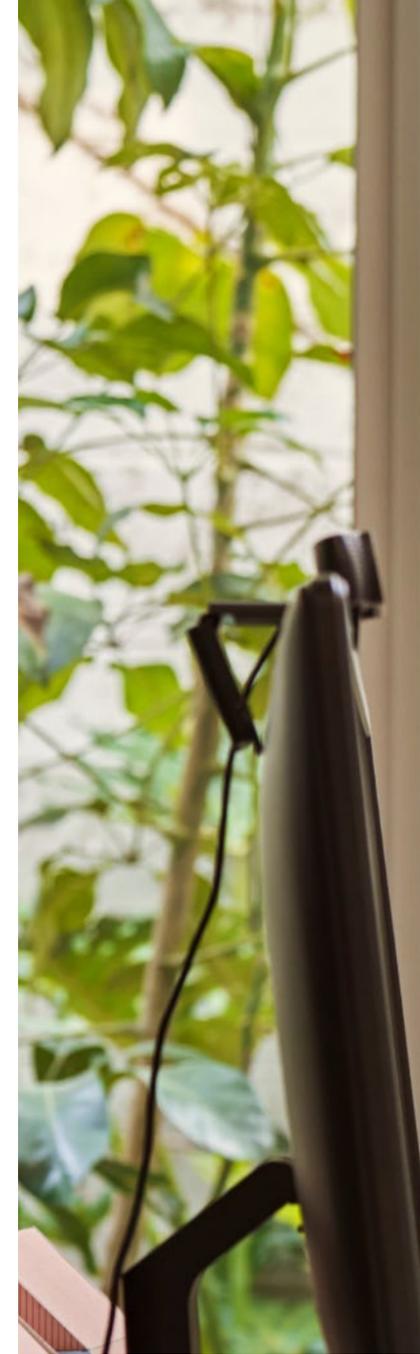
## Datos de la encuesta

Para realizar la encuesta, LinkedIn entrevistó a 1.611 profesionales de selección de personal en cargos directivos y de alto nivel (1.216 profesionales de selección de personal en empresas y 395 especialistas en búsqueda y dotación de personal), además de 403 responsables de contratación. Todos son usuarios de LinkedIn que fueron seleccionados en función de la información de su perfil de LinkedIn y calificados según las respuestas a la encuesta. La encuesta se realizó en seis idiomas en 20 países entre octubre y noviembre de 2022.

Las prioridades de los candidatos y las preferencias de inclusión se basan en la encuesta mensual de LinkedIn sobre factores atractivos para candidatos realizada en diciembre del 2022 con 20.396 usuarios en todo el mundo. Para determinar las prioridades de los candidatos, se pidió a los encuestados que «seleccionaran los factores más importantes a la hora de valorar una oportunidad de empleo», y pudieron elegir hasta cinco de las 15 propuestas de valor de las empresas. Las prioridades con mayor crecimiento son las que registran el aumento porcentual más alto entre diciembre de 2021 y diciembre de 2022.

## Datos

Los datos de comportamiento de este informe se han recopilado a partir de los miles de millones de puntos de datos creados por los 900 millones de usuarios de LinkedIn en más de 200 países. A menos que se indique lo contrario, todos los datos reflejan el total de la actividad de los usuarios de LinkedIn a fecha de 1 de enero de 2023. La demanda de técnicos de selección de personal se calculó con el número de anuncios de empleo de pago para puestos de técnicos de selección en LinkedIn en todo el mundo.



# AGRADECIMIENTOS

Las conclusiones de este estudio se basan en la información obtenida durante entrevistas a directivos del ámbito de la selección de personal en todo el mundo, a quienes va nuestro sincero agradecimiento. Ellos son, entre otros:

- **Alex Fleming** de Adecco
- **Michaela Schütt** de Siemens
- **Jennifer Shappley** de LinkedIn
- **Jade Shi** de Alibaba
- **John Vlastelica** de Recruiting Toolbox

