

hr trends 2019.

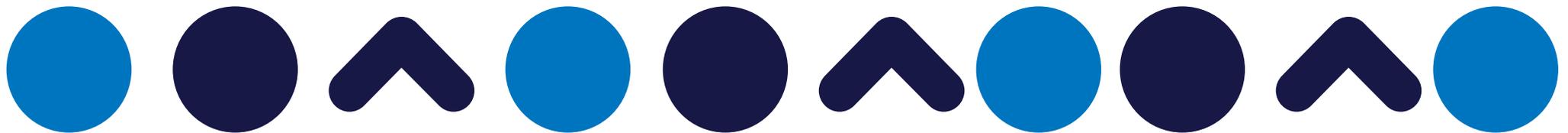
randstad méxico.

 randstad



# introducción.

Entender y afrontar las últimas tendencias en Recursos Humanos es esencial para buscar y retener al mejor talento con éxito. Por este motivo, Randstad ha elaborado un informe que ofrece información sobre diversas tendencias y desarrollos que afectan las prácticas y reclutamiento en México, con enfoque en la estrategia de capital humano, la atracción y retención de talento y los paquetes de beneficios; para proporcionar una visión general de las oportunidades y desafíos que se avecinan para los profesionales de RR.HH.



## acerca de la investigación.

- El informe presenta datos de 200 ejecutivos de Recursos Humanos de empresas ubicadas en México que operan en distintas industrias.

### Perfil por el tamaño de la empresa.

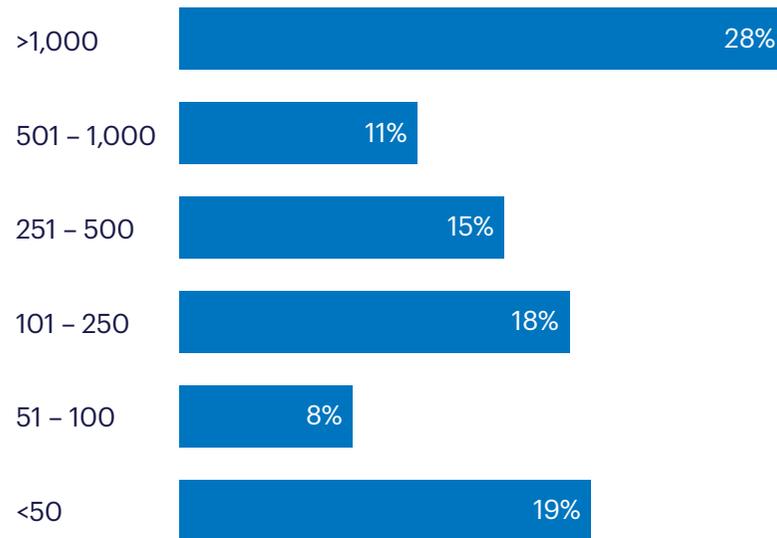


## perfil del encuestado por sector.

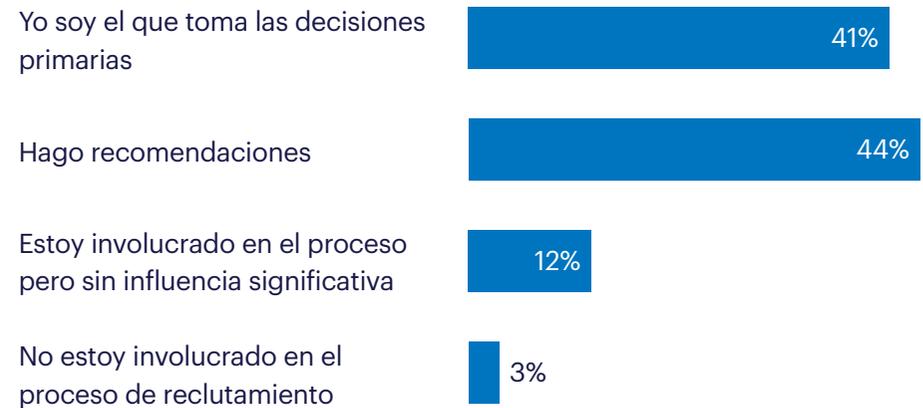


# acerca de la investigación.

## Perfil por el número de empleados.



## Por nivel de trabajo del participante.

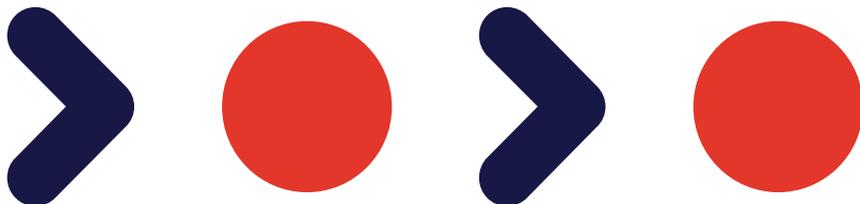


---

**85%**

de los encuestados tiene un papel decisivo o de recomendación en el proceso de reclutamiento

---



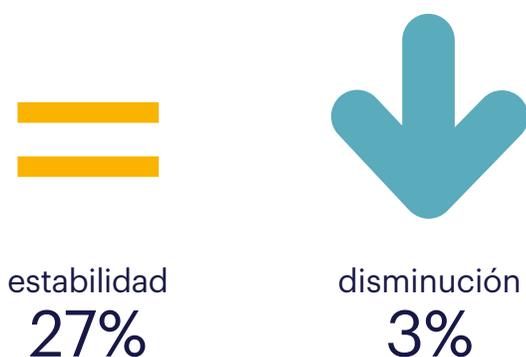
# contenido.

volumen de ventas	6
planes de contratación	7
competencias de liderazgo más buscadas	8
desafíos generales del sector de recursos humanos	9
retos de reclutamiento	10
atracción de talento	11
fuentes de reclutamiento	12
prácticas utilizadas para el proceso de contratación	13
razones por las que los empleados dejan la empresa	14
voluntad de mejorar los salarios	15
beneficios	16
salarios	17
conclusiones	18

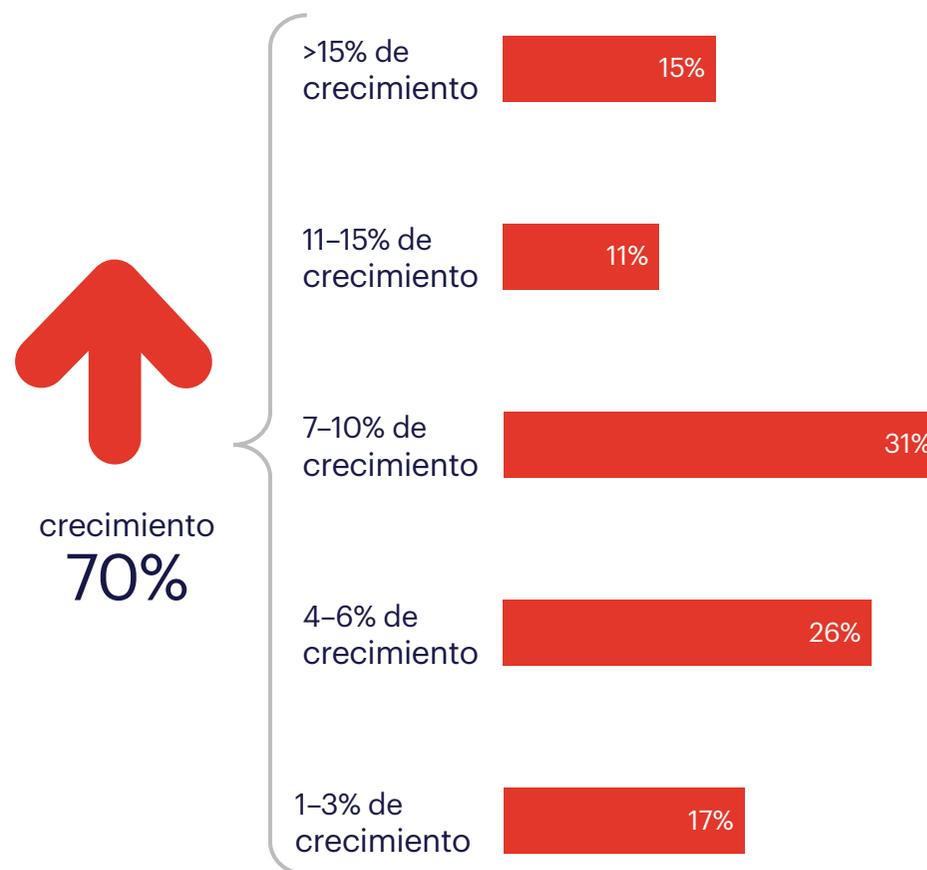
# volumen de ventas.

Más de 2/3 de los encuestados esperan que el negocio de su empresa crezca durante 2019.

- El 26% de los encuestados espera tener un crecimiento comercial superior al 10%, mientras que más de una cuarta parte de las empresas prevé un aumento en el volumen de ventas del 7 al 10%.
- 57% de los encuestados espera tener un crecimiento comercial superior al 7%.

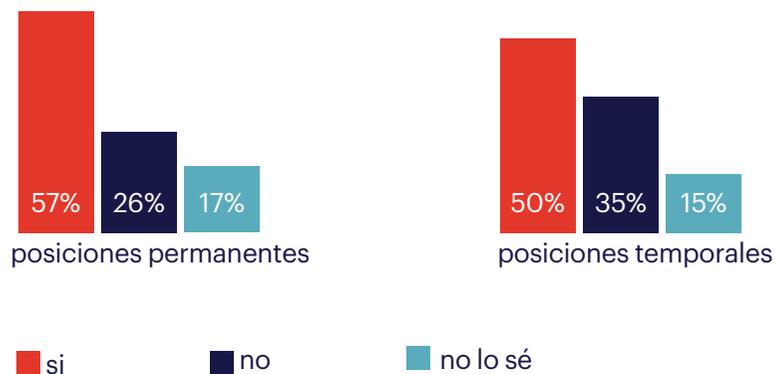


expectativas sobre el volumen de ventas.



# planes de contratación.

## Intenciones de reclutamiento por posición.



- Las principales razones para las nuevas contrataciones en 2019 son el crecimiento nacional / internacional de la empresa, elegido por el 47% de los encuestados, seguido por el crecimiento del mercado y la rotación de personal dentro de la empresa.

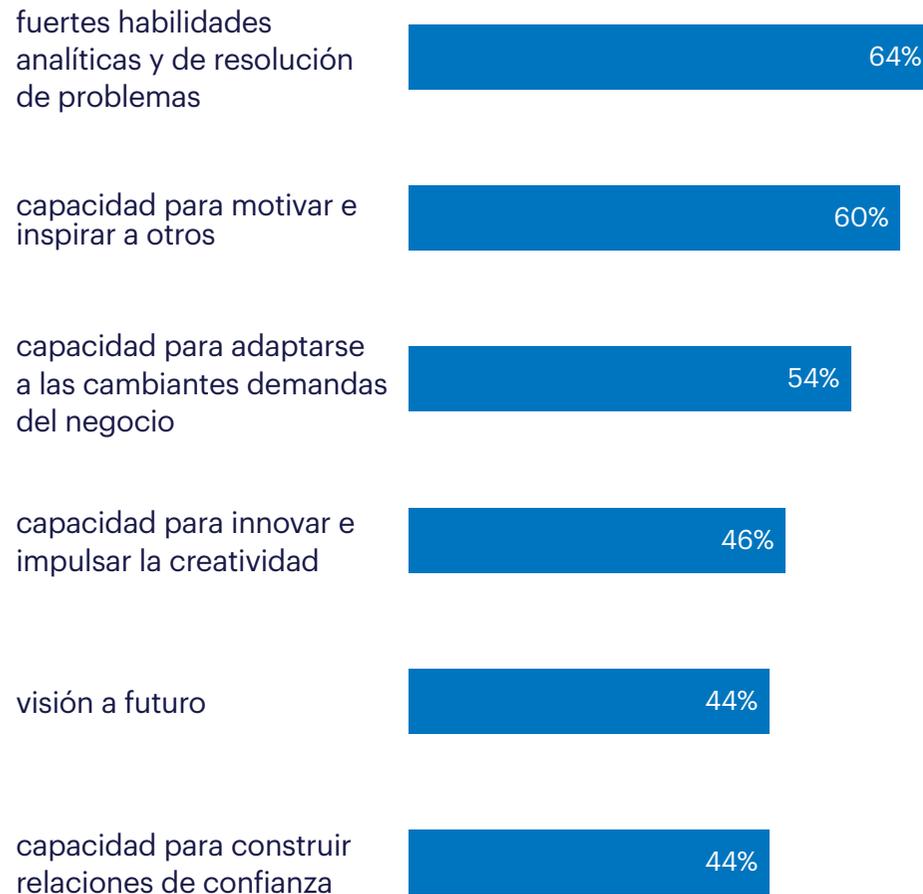
## Intenciones por departamento.



el total es más del 100% porque es posible más de una respuesta.

# competencias de liderazgo más buscadas.

Tener capacidad analítica y de resolución de problemas es la habilidad de liderazgo más deseada para un gerente.



el total es más del 100% porque es posible más de una respuesta.



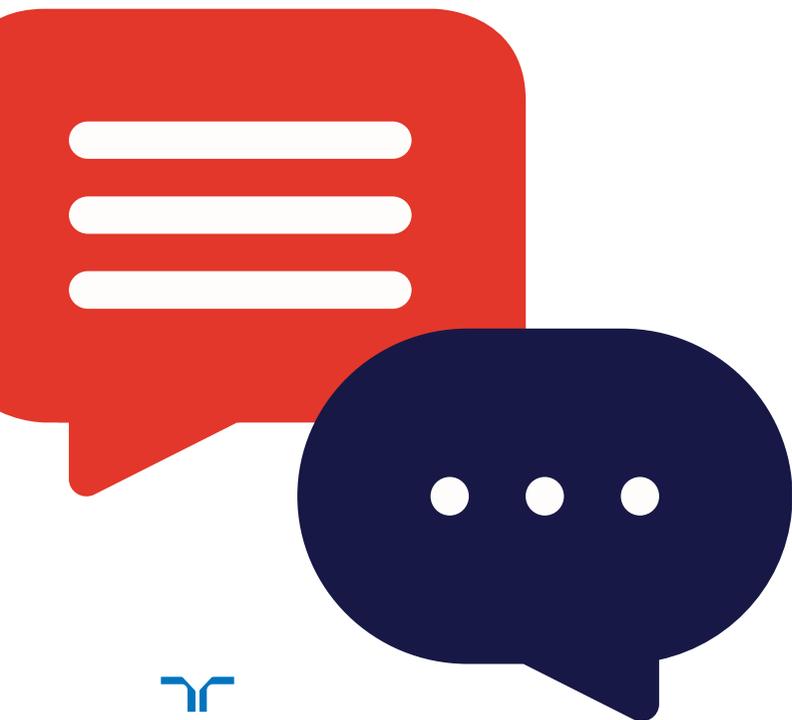
# desafíos generales del sector de recursos humanos.

- Más de la mitad de las empresas encuestadas consideran que aumentar el rendimiento y la productividad es el principal desafío de los recursos humanos en 2019.
- El desarrollo de líderes talentosos, junto con la creación/mantenimiento de un entorno abierto y flexible, se considera uno de los 3 principales desafíos para los recursos humanos en 2019.
- La gestión de la escasez de habilidades es considerado el desafío menos importante para las empresas.

## principales retos para RR.HH.

aumentar el rendimiento y la productividad	54%
desarrollo de líderes talentosos	44%
crear/mantener un entorno abierto y flexible	44%
retener a los mejores empleados	42%
evitar perder los mejores talentos ante los competidores	41%
atraer talento para la siguiente fase de crecimiento	32%
gestionar programas de cambio interno	26%
mantener a los empleados bien informados	25%
inclusividad laboral	22%
gestionar programas de cambio interno	21%
movilidad interna/externa	17%
escasez de talento local	17%
marca del empleador	15%
manejar la escasez de habilidades	7%

el total es más del 100% porque es posible más de una respuesta.



# retos de reclutamiento.

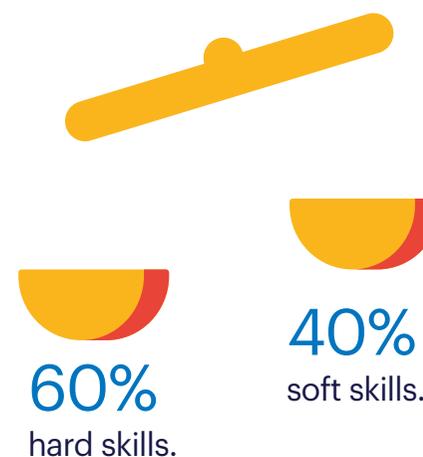
La experiencia laboral de la industria se muestra como el principal impedimento durante el proceso de contratación.

## principales impedimentos durante el proceso de reclutamiento.

experiencia laboral en la industria	51%
falta de soft skills	36%
falta de habilidades en idiomas extranjeros	34%
cuestiones éticas (valores, actitud, cultura)	34%
habilidades educativas específicas	22%
años requeridos de experiencia laboral	22%
experiencia en herramientas de gestión	19%
experiencia internacional	9%

el total es más del 100% porque es posible más de una respuesta.

## principales habilidades buscadas.



63%

de los encuestados ofrecerá programas de educación y capacitación para abordar la escasez de habilidades en 2019.

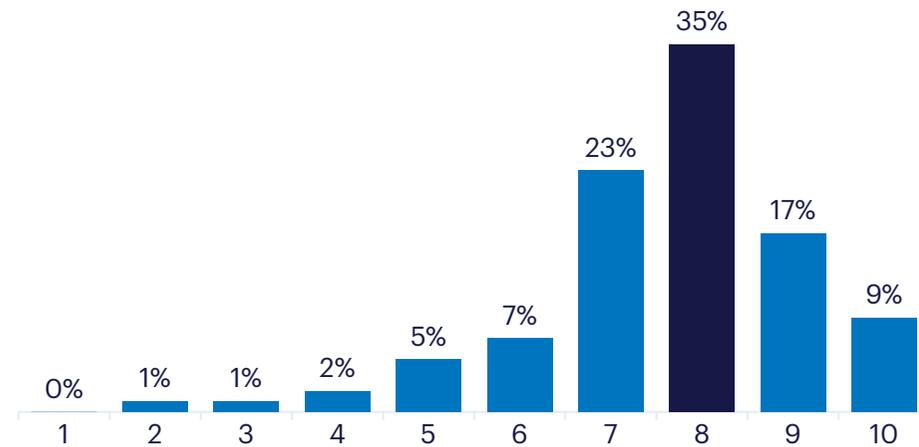


# atracción de talento.

## Elementos clave requeridos para atraer al mejor talento.

**39%** de las empresas encuestadas no creen tener la capacidad para atraer al mejor talento, clasificándose a sí mismas por debajo de "7" en una escala del 1 al 10.

Capacidad de las empresas para atraer al mejor talento.

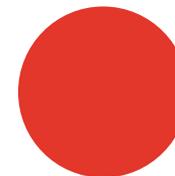


en una escala del 1 al 10, donde 1 significa "pobre" y 10 significa "excelente"



**64%**

mencionó que ofrecer un paquete salarial competitivo es el elemento más importante para atraer al mejor talento.



# fuentes de reclutamiento.

Las principales fuentes de contratación son las bolsas de trabajo, seguidas de las redes digitales profesionales.



el total es más del 100% porque es posible más de una respuesta.



# prácticas utilizadas para el proceso de contratación.

Las entrevistas cara a cara y basadas en competencias son las prácticas de contratación más utilizadas.



el total es más del 100% porque es posible más de una respuesta.



# razones por las que los empleados dejan la empresa.

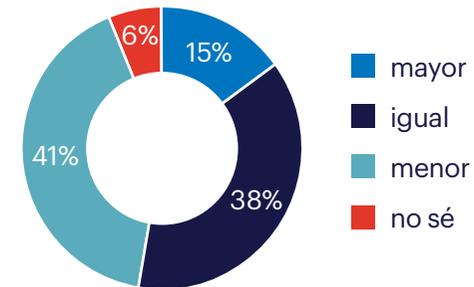
Recibir una mejor oferta en otro lugar es la razón principal por la que los empleados se van.



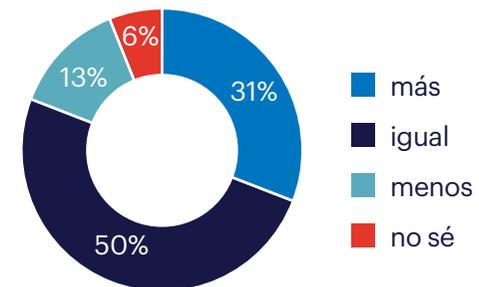
el total es más del 100% porque es posible más de una respuesta.

evolución de la rotación de empleados.

rotación esperada 2019



tiempo para encontrar el talento adecuado



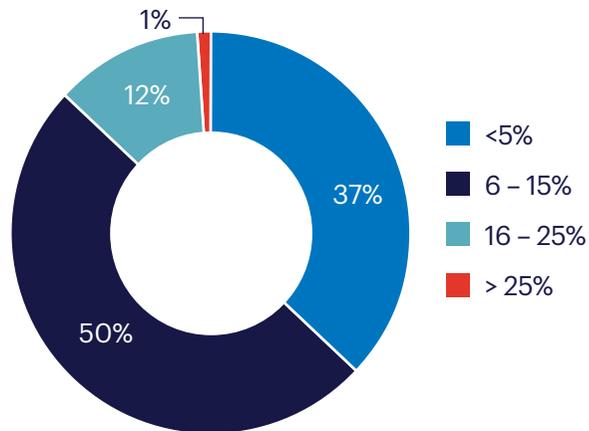
- Las oportunidades de mejora laboral ofrecidas en otros lugares y la mala relación con el jefe inmediato son dos de las causas por las que los empleados abandonan las empresas.

# voluntad de mejorar los salarios.

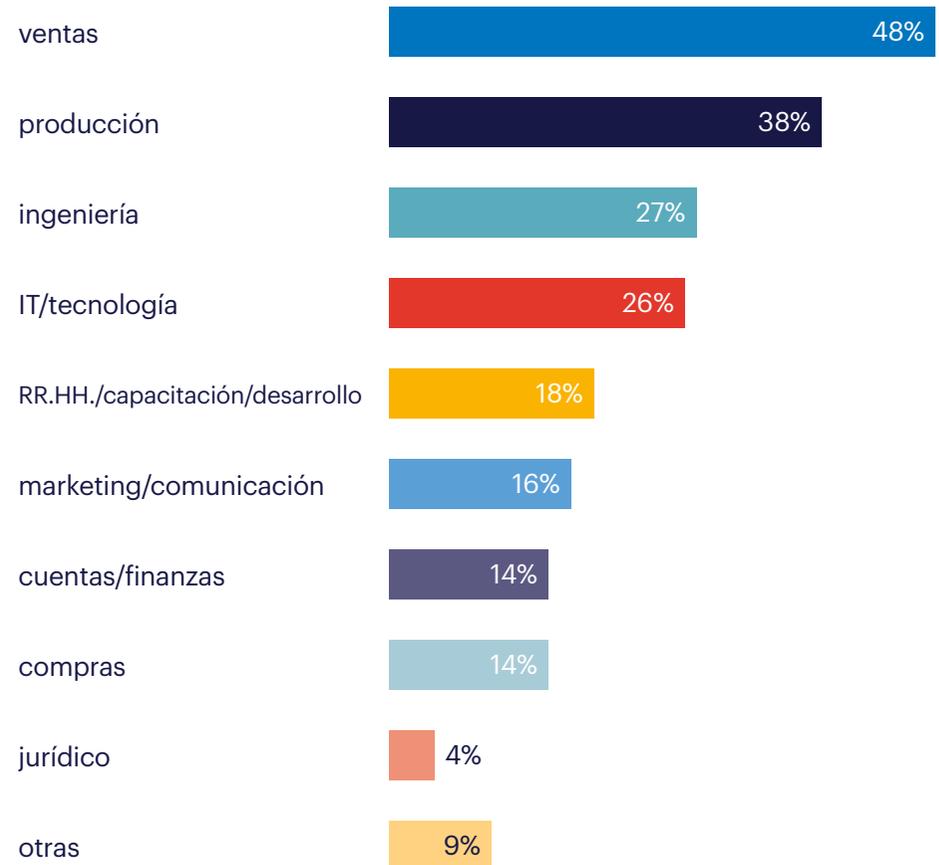
El 68% de los encuestados está dispuesto a pagar más para atraer o retener talento.

¿cuánto más están dispuestos a pagar para retener o atraer talento?

- La mitad de las empresas encuestadas están preparadas para aumentar los salarios ofrecidos en su empresa en un máximo del 15% para atraer y retener talento, mientras que más del 37% de las empresas están considerando un aumento de menos del 5%.



departamentos en los que los encuestados están dispuestos a pagar más para retener talento.



el total es más del 100% porque es posible más de una respuesta.

# beneficios.

beneficios más efectivos para retener talento.

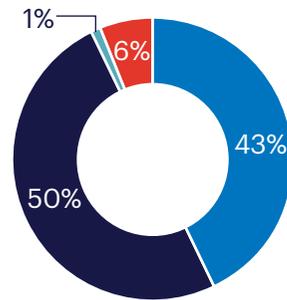
beneficios que ofrecen las empresas participantes.

73%	salario competitivo	64%	9 p.p
70%	bonos de rendimiento individual	59%	11 p.p
68%	desarrollo laboral	54%	14 p.p
65%	capacitación	64%	
60%	opciones de trabajo flexibles	43%	17 p.p
54%	seguro médico/seguro de invalidez	57%	
51%	recompensas/reconocimiento no financieros	47%	
48%	seguro de vida	53%	
44%	programas de salud y bienestar	36%	
41%	días adicionales de licencia	41%	
41%	utilidades	41%	
31%	subsidijs para alimentos	30%	
30%	plan de pensión	22%	
28%	Permiso parental remunerado/prestaciones de cuidado de niños	28%	

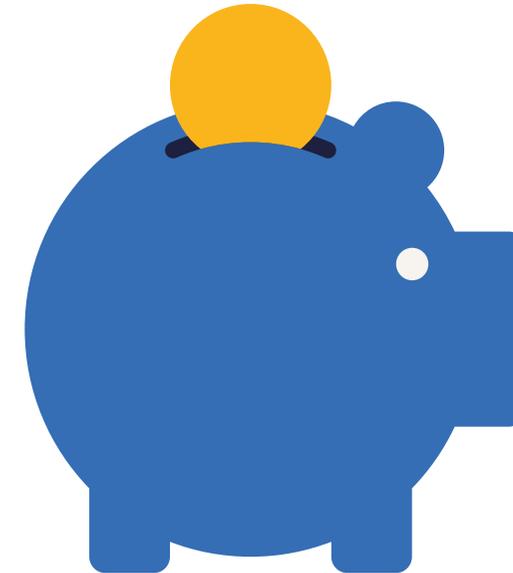
el total es más del 100% porque es posible más de una respuesta.

# salarios.

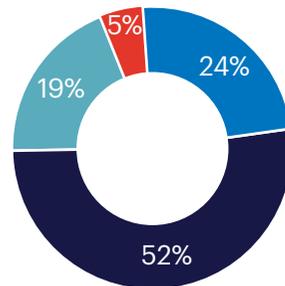
evolución de los salarios en el último año.



■ aumentó ■ igual ■ disminuyó ■ no sé



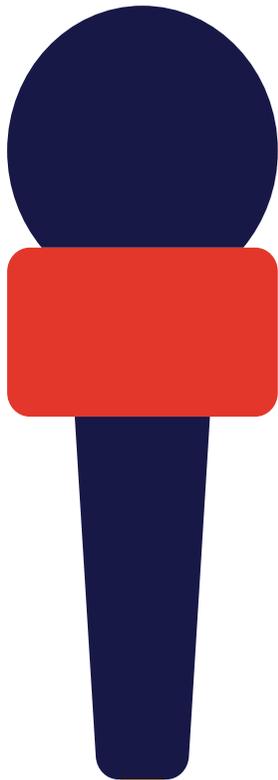
salarios comparados con la competencia.



■ mayor ■ igual ■ menor ■ no sé

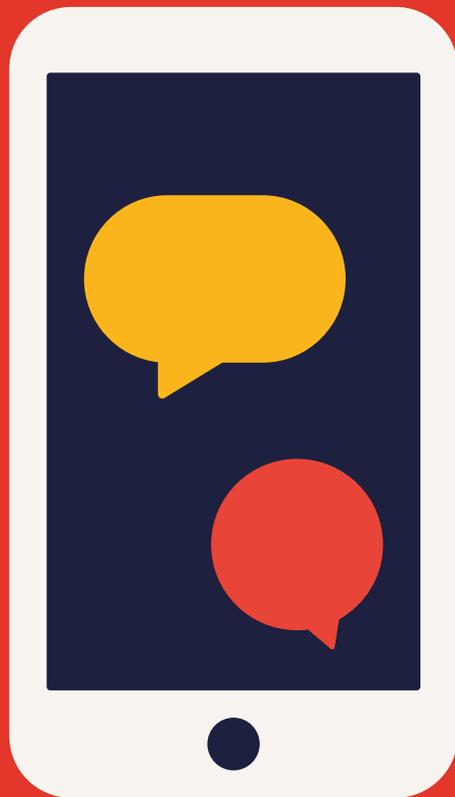
- Más del 40% de los encuestados confirman que los salarios aumentaron en sus empresas durante los últimos 12 meses, mientras que más del 52% de los encuestados cree que los salarios que ofrece están a la par de sus competidores.
- De acuerdo con las empresas encuestadas, un salario competitivo y los bonos de rendimiento individual se consideran los beneficios más efectivos que una empresa puede aprovechar para retener talento.
- En cuanto al plan de pensión y los beneficios pagados de licencia parental/cuidado de niños, estos se consideran menos importantes cuando se retiene el talento.

# conclusiones.



- Hoy en día no solo se evalúan las habilidades técnicas, como la experiencia y la formación, las empresas tienen cada vez más en cuenta la personalidad del candidato. Las 'soft skills' se han convertido en un valor al alza en el mercado laboral.
- 39% de las empresas encuestadas no cree tener la capacidad para atraer al mejor talento.
- Las bolsas de trabajo y las redes sociales profesionales, se consideran actualmente como las fuentes más importantes para encontrar el talento adecuado.
- Las nuevas contrataciones del mercado se esperan principalmente dentro de los departamentos de ventas, producción y tecnología.
- Dentro de los restos nuevos de recursos humanos, destacan el incremento de productividad, inclusión laboral y employer branding.
- La relación de los colaboradores con sus jefes directos es un factor determinante para la retención de talento. Permite generar un mejor clima de trabajo y desarrollo profesional.
- A pesar de que las empresas identifican los beneficios más eficientes para retener al mejor talento, por factores de costo, operación, cultura, etc, puede ser difícil llevarlos a cabo.

contáctanos.



---

01 (55) 5200 1800

[randstad.com.mx](http://randstad.com.mx)

   Randstad México

---

human  
forward.