

Fecha

19 de marzo del 2019

Más información

Cristina Riesgo

Contacto

5561031859

empresas mexicanas demuestran estar comprometidas con el crecimiento de sus colaboradores.

65% de las compañías en México organiza capacitaciones sobre cómo dar y recibir feedback a sus empleados, globalmente solo el 45% lo hace.

Resultados Randstad Workmonitor Q1 2019

La revisión anual del desempeño es un proceso que durante mucho tiempo, ha sido el único momento en el que un colaborador puede recibir retroalimentación sobre el rendimiento de sus actividades por parte de sus superiores. Debido a los cambios en las tendencias del mercado laboral, Randstad realizó una encuesta enfocada a conocer cómo se realizan actualmente los procesos de revisión de desempeño y feedback dentro de las empresas.

Feedback en tiempo real

Hoy en día, dar feedback en tiempo real a los empleados es una práctica de evaluación que está creciendo en las empresas. Globalmente el 46% de las compañías utiliza este método para evaluar a sus equipos. En México, el 81% de los colaboradores declara que puede y se siente cómodo al dar y recibir feedback de sus jefes inmediatos.

Formas de cómo se da la retroalimentación en las empresas

	México	Global
Cara a cara	49%	55%
A través de una encuesta en línea	16%	14%
Por escrito en un papel	20%	11%
De otras formas	1%	1%
No se les pide a los colaboradores retroalimentación	15%	19%

En Randstad, hace aproximadamente dos años, pasamos de la revisión anual de desempeño a tener un proceso de retroalimentación llamado "Great Conversations". Los propósitos de esta

metodología son: crear confianza entre los gerentes y los colaboradores, aclarar las expectativas, apoyar el crecimiento y desarrollo de los colaboradores; mejorar el compromiso y conseguir un rendimiento superior.

Jos Schut, Director de Recursos Humanos en Randstad Global: *"Pasamos del proceso de evaluación tradicional a un proceso orientado hacia el futuro, utilizando retroalimentación en tiempo real para que las conversaciones sean significativas, aspiracionales y enfocadas en el progreso. Este nuevo enfoque aseguró que todos nuestros empleados tengan la oportunidad de proporcionar y recibir comentarios frecuentes, para mejorar su desempeño. Algo que el proceso de evaluación tradicional no nos ofrecía"*

¿Qué percepción tienen los colaboradores sobre dar y recibir feedback?

	México	Global
Les ayuda a comprender sus objetivos y cómo lograrlos	35%	46%
Apoya el aprendizaje y el desarrollo propio	52%	37%
Aumenta su motivación	38%	35%

Por otro lado, los colaboradores también pueden percibir el feedback como algo malo, ya que:

	México	Global
Puede ser difícil no tomar la retroalimentación negativa personalmente, o no saben cómo reaccionar	30%	26%
Los hace sentir incómodos	14%	20%
Los hace sentir vulnerables	12%	19%

observaciones recurrentes trimestrales

Índice de movilidad

El número de empleados que espera trabajar para una empresa diferente en los próximos seis meses, se mantuvo estable en los últimos tres trimestres. La movilidad aumentó más en Polonia (+8), China y Hungría (+7), y Chile, Italia y Alemania (+6). La movilidad disminuyó más en Austria (-7), Luxemburgo (-5) y Hong Kong y Malasia (-4). No hay ningún cambio en la movilidad en los Países Bajos, India, Suecia y Canadá. **En el caso de México el índice de movilidad aumentó un punto.**

México disminuye el índice de cambio de trabajo real

El cambio de trabajo real globalmente muestra una tendencia al alza en comparación con el año pasado y es ligeramente superior al 25%. El cambio de trabajo real aumentó en Brasil, Canadá, Hungría, Japón, Singapur y Suecia en comparación con el último trimestre. El cambio de empleo real disminuyó en Malasia, México (23 % Q4 2018 vs 20% Q1 2019) y Luxemburgo, que sigue siendo el más bajo, con un 7%.

Inquietud por cambiar de empleo es más alto en India y más bajo en Polonia

El deseo de cambiar de empleo, aumentó en Argentina, Canadá, China, Hungría, Italia, Nueva Zelanda y Noruega, en comparación con el trimestre anterior. En Australia, Dinamarca, Hong Kong, Luxemburgo, Polonia, Rumania, Suecia, Turquía y el Reino Unido, el deseo por cambiar de empleo disminuyó. Esta inquietud sigue siendo más alta en India (44%) y más baja en Polonia (31%). **En el caso de México, la inquietud por cambiar de empleo es del 28%.**

México pierde el nivel de satisfacción laboral más alto, es superado por India.

En comparación con el trimestre anterior, la satisfacción laboral aumentó en Dinamarca, India, Italia, Malasia, Nueva Zelanda, Noruega, Turquía y los Estados Unidos. La satisfacción laboral disminuyó en Argentina, Canadá, Alemania y Grecia. India superó a México (83% de satisfacción), ya que la satisfacción laboral es ahora más alta en ese país con un 85%. El índice más bajo lo obtienen los colaboradores de Japón con un 44%.

Los datos de cada país se encuentran disponibles en el informe global:

[Descarga el informe completo](#)

Acerca del Workmonitor de Randstad

El Workmonitor de Randstad fue lanzado en Holanda en el año 2003 y cubre 34 países en el mundo. El estudio abarca las regiones de Europa, Asia Pacífico y América. El Workmonitor de Randstad se publica cuatro veces al año, lo que hace que las tendencias locales y mundiales de la movilidad sean visibles a lo largo del tiempo.

El Índice de Movilidad de Workmonitor, rastrea la confianza de los empleados y captura la probabilidad de que un colaborador cambie de trabajo en los próximos 6 meses, proporcionando una comprensión integral de los sentimientos y las tendencias en el mercado de trabajo actual.

El estudio se realiza en línea entre empleados de 18 y 65 años, que trabajan un mínimo de 24

horas a la semana en un trabajo remunerado (no por cuenta propia). El tamaño mínimo de muestra es de 400 entrevistas por país. El panel de Survey Sampling International (SSI) se usa con fines de muestreo.

Sobre Randstad

Randstad México es la empresa No. 1 a nivel mundial en el sector de Recursos Humanos. Apoyamos a personas y organizaciones a desarrollar su verdadero potencial, combinando el poder de la tecnología con nuestra pasión por las personas "Human Forward".

En México, contamos con 25 años de experiencia y una red de 8 sucursales a nivel nacional. Somos socios de la Asociación Mexicana de Capital Humano (AMECH), la cual nos respalda como empresa que cumple con las leyes fiscales y laborales de nuestro país.