

| méxico

informe de país employer
brand research 2023



human forward.



contenido.

1. introducción
2. atractivo de los empleadores
3. principales empleadores
4. comportamiento de cambio de trabajo
5. formación y desarrollo profesional
6. trabajo a distancia y diversidad e inclusión

introducción.



¿qué es el estudio de employer brand de randstad?

- Un estudio de marca empleadora basado en las percepciones de la audiencia en general. Optimizando más de 22 años de conocimientos de employer branding con éxito.
- Una encuesta independiente con casi 163,000 encuestados y 6,022 empresas encuestadas en todo el mundo.
- Una reflexión del atractivo de los 150 empleadores más grandes del mercado conocidos por al menos 10% de la población.
- Una investigación que proporciona perspectivas valiosas para ayudar a los empleadores a mejorar su marca empleadora.



32 mercados estudiados que cubren más del 75% de la economía mundial.

en todo el mundo

- casi 163,000 encuestados
- 6,022 empresas encuestadas

muestra

- de 18 a 64 años
- representación de género
- sobrerrepresentación de 25 - 44 años
- compuesto por estudiantes, y fuerza laboral empleada y desempleada

trabajo de campo

- entrevistas en línea
- enero 2023

duración de la entrevista

- 16 minutos

país de muestra

- México, 3576



argentina
australia
austria
bélgica
brasil
canadá
china

república checa
francia
alemania
grecia
hong kong SAR
hungria
india

italia
japón
luxemburgo
malasia
méxico
países bajos
nueva zelandia

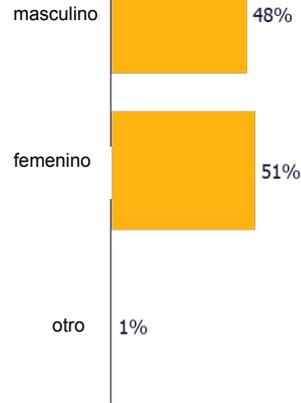
noruega
polonia
portugal
rumanía
singapur
españa
suecia

suiza
reino unido
uruguay
estados unidos

composición de la muestra en México

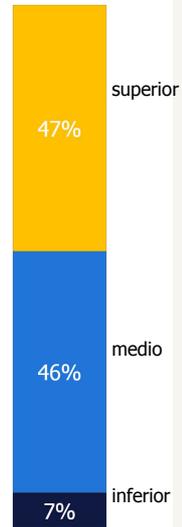
sociodemografía, educación, región.

género

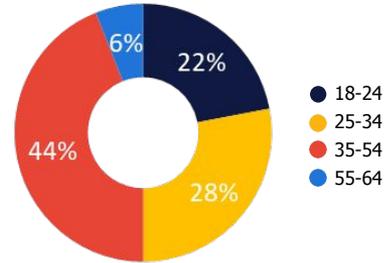


*otro se compone de no binario, intersexual, hombre transgénero, mujer transgénero, género no conforme, género fluido, otras identidades de género no enumeradas anteriormente y personas que prefieren no responder a la pregunta.

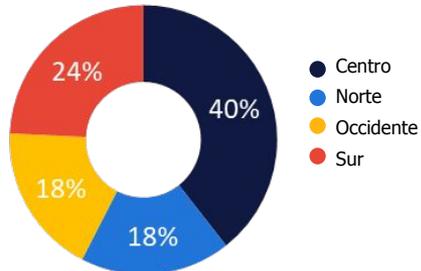
educación



edad



región



resumen ejecutivo

puntos clave.



Impulsores PVE

Los factores más importantes para que los empleados elijan una empresa son un salario y prestaciones atractivas y la progresión profesional, sin embargo, estos factores no se valoran muy positivamente en las empresas actuales. Los empresarios no deberían ignorar la importancia de los beneficios no materiales y deberían hacer hincapié en este tipo de beneficios a la hora de atraer a nuevos talentos. Esto puede ayudar a mejorar la percepción de los salarios y las prestaciones en su conjunto a corto plazo.



cambio de trabajo

El comportamiento de cambio de trabajo se mantiene estable en México. Sin embargo, los empresarios deberían centrarse en sus colaboradores más jóvenes, ya que tienen una mayor tendencia a cambiar de empleo y una mayor intención de hacerlo en un futuro próximo. La motivación más recurrente para dejar un trabajo es el desequilibrio entre la vida laboral y personal, seguido de la falta de compensación por el aumento del coste de la vida y la falta de progresión profesional. Estas son las áreas en las que las empresas están obteniendo peores resultados.



diversidad e inclusión

Los empresarios no pueden ignorar la importancia de las prestaciones de diversidad e inclusión, salud mental y bienestar. Casi todos los empleados esperan algún tipo de apoyo en una o varias de estas cuestiones, afectando a todos los grupos demográficos, aunque las prestaciones de salud mental y bienestar son aún más importantes a medida que aumenta la edad de los empleados. Se recomienda a los empresarios que se hagan una idea clara de cómo se perciben estas cuestiones entre sus colaboradores para poder tomar medidas en caso de ser necesario.

92%

Consideran que las ventajas no materiales son (muy) importantes a la hora de elegir un empleador u otro

atractivo como
empleador.



qué quieren los empleados potenciales: los 5 factores más importantes a la hora de elegir una empresa.

Un salario y unos beneficios atractivos reclaman el título de impulsor más importante, aumentando su importancia relativa, desplazando así la progresión profesional a la segunda posición. Estos dos factores han sido siempre los más importantes en los últimos tres años. A excepción de la seguridad en el empleo, las mujeres consideran más importantes que los hombres los cinco factores principales.



cómo leer las puntuaciones indexadas anteriores:

150: el impulsor es elegido un 50% más importante que la media

75: el impulsor es elegido un 25% menos importante que el impulsor medio

percepción de la oferta de empleo en México.

Comprender la diferencia entre lo que quieren los empleados y lo que creen que ofrecen los empleadores proporciona información valiosa para crear una marca de empleador exitosa. Además, la evaluación comparativa con lo que los empleados perciben que les ofrece su empleador actual da más contexto de los retos que enfrentan las empresas.

evaluación del empleador actual

1. buena ubicación
2. financieramente sano
3. buena reputación
4. ambiente de trabajo agradable
5. seguridad laboral a largo plazo
6. contenido laboral interesante
7. buen equilibrio entre vida profesional y vida privada
8. progresión profesional
9. salario y prestaciones atractivas
10. retribuye a la sociedad

perfil del empleador ideal

1. salario y prestaciones atractivas
2. progresión profesional
3. ambiente de trabajo agradable
4. seguridad laboral a largo plazo
5. buen equilibrio entre vida profesional y vida privada
6. posibilidad de trabajar a distancia/desde casa
7. buena ubicación
8. financieramente sano
9. retribuye a la sociedad
10. muy buena reputación

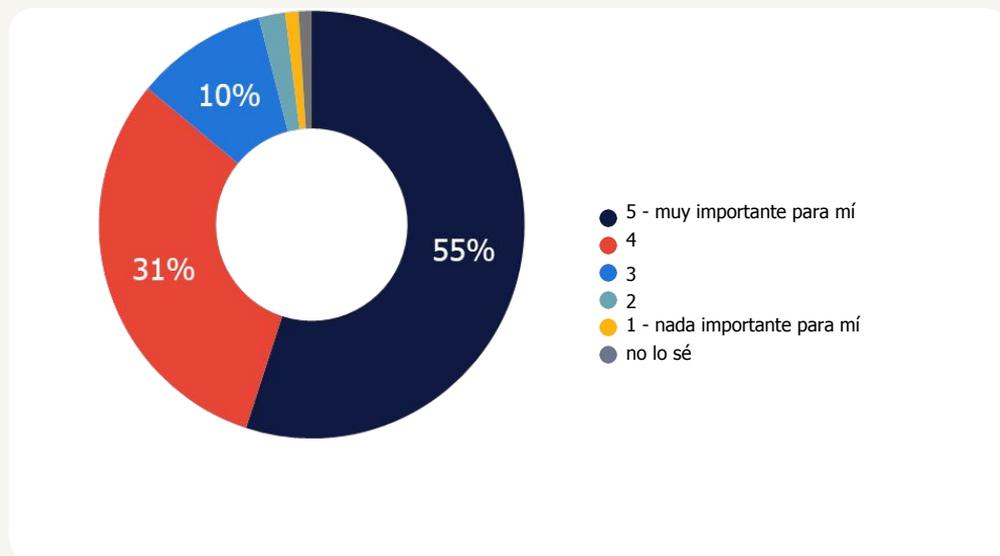
bajo rendimiento de los principales motores

Aunque el salario y los beneficios atractivos y la progresión profesional han sido los factores más importantes año tras año, los empleadores siguen obteniendo peores resultados en estas áreas. En el caso de los salarios, es más difícil cambiar esta situación a corto plazo, por lo que es necesario centrarse en la progresión profesional para ayudar a cerrar la brecha en un plazo más corto.

Los hombres valoran más a su empleador que las mujeres en todos los atributos, salvo en la ubicación.. Por otra parte, la ubicación adecuada es la mejor valorada por los empleadores actuales, pero no es particularmente alta en el perfil del empleador ideal, lo que significa que podría ser más importante de lo que se podría pensar.

importancia del salario emocional.

A la hora de elegir un empleador en lugar de otro, ¿qué importancia tienen otros beneficios no materiales para usted?



los beneficios no materiales no deben ignorarse

- El salario emocional es muy importante para la fuerza laboral mexicana. De hecho, el 86% lo considera importante a la hora de elegir un empleador, lo que no difiere demasiado de la importancia de los beneficios materiales (90%).
- Es igual de importante para la mayoría de los grupos demográficos, aunque significa algo más para los mayores de 55 años (92%).
- La buena relación con el jefe (muy importante para el 80%) y la flexibilidad laboral son las ventajas no materiales más importantes.

qué quieren los empleados potenciales - conclusiones para los empleadores.

principales insights

- La importancia relativa de los 5 principales factores que determinan al empleador ideal ha aumentado en el último año, siendo los salarios y beneficios atractivos los que más han crecido, convirtiéndose en los más importantes, seguido de cerca por la progresión profesional. Sin embargo, los colaboradores califican mal a sus empleadores actuales en lo que respecta a estos dos factores principales, lo que indica un desfase entre las necesidades de los empleados y la oferta actual de la empresa.
- Una ubicación conveniente sólo ocupa el séptimo lugar para el empleador ideal, pero es el factor más valorado por el empleador actual, lo que demuestra que la ubicación desempeña un papel importante en la vida real y no debe subestimarse a la hora de atraer talento.
- Los beneficios no materiales son importantes para casi 9 de cada 10, y son casi tan importantes como los beneficios materiales. Se recomienda a los empleadores que comuniquen al talento potencial un paquete completo de prestaciones, adaptado a las necesidades individuales de cada candidato. Esto también puede ayudar a mejorar la imagen de los salarios y beneficios en su conjunto.



principales empleadores y perspectivas del sector.



compañías más atractivas para trabajar en México.

principales empleadores

2023

1.	Hewlett Packard Enterprise Company
2.	AMAZON
3.	Samsung
4.	Mazda
5.	Grupo Modelo
6.	Nestlé
7.	General Motors
8.	Toyota
9.	Aeroméxico
10.	Ford

2022

1.	Samsung
2.	AMAZON
3.	Volkswagen
4.	Hewlett Packard Enterprise Company
5.	Coca-Cola
6.	Nestlé
7.	Daimler
8.	Mazda
9.	Aeroméxico
10.	Honda

2021

1.	Samsung
2.	Coca-Cola
3.	Volkswagen
4.	Grupo Modelo
5.	Ford
6.	Aeroméxico
7.	Petróleos Mexicanos
8.	Bimbo
9.	Heineken
10.	Schneider Electric

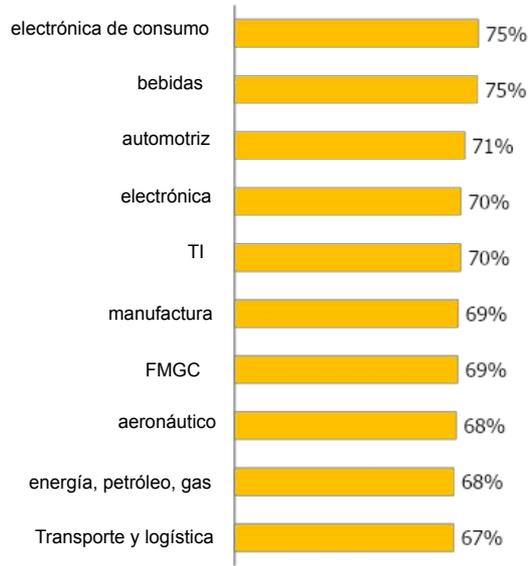
México, los 3 principales impulsores de la PVE de las 5 principales empresas.

principales empresas

empresas	1	2	3
1. Hewlett Packard Enterprise Company	financieramente sano	muy buena reputación	progresión profesional
2. AMAZON	financieramente sano	muy buena reputación	contenido laboral interesante
3. Samsung	financieramente sano	muy buena reputación	progresión profesional
4. Mazda	financieramente sano	muy buena reputación	progresión profesional
5. Grupo Modelo	financieramente sano	muy buena reputación	seguridad laboral

atractivo por sector en México.

los 10 sectores más atractivos



electrónica de
consumo

75%

es el ganador de la
investigación de este
año.

bebidas

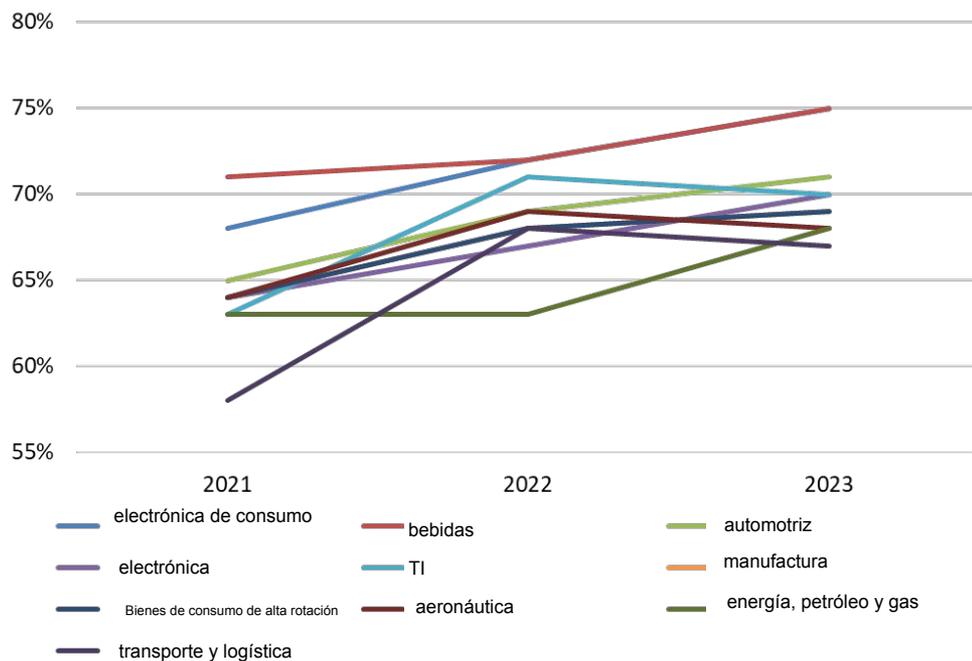
75%

es el subcampeón de
la investigación de
este año.

la competencia entre los sectores es cada vez más dura

- La diferencia entre sectores es muy pequeña, ya que sólo un 8% separa al ganador de la 10ª posición. Esto significa que la competencia por atraer nuevos talentos es muy reñida, ya que los candidatos encuentran favorables muchos sectores.
- La electrónica de consumo y la industria de las bebidas son los sectores más atractivos este año, pero cada uno de ellos sólo cuenta con 1 empresa entre las 10 primeras. El sector automotriz es el que cuenta con más empresas entre las 10 primeras (5).
- La salud financiera y una buena reputación son esenciales para una marca de empleador de primer nivel, ya que todas las empresas del top 5 son altamente evaluadas en función de estos factores.

atractivo del sector a lo largo del tiempo.



los principales sectores destacan

- Después de que su popularidad se estancara entre 2021/22, el sector del petróleo y gas ha sido el que más ha aumentado su atractivo este año.
- Por otra parte, los sectores que tuvieron picos de atractivo entre 2021/22 (TI, Transporte y logística, aeronáutica) están ahora en declive.
- Los dos principales sectores (electrónica de consumo y bebidas) han aumentado su atractivo y parecen haberse diferenciado de la competencia.

las empresas mexicanas con mejores resultados por sector.

las 3 primeras empresas por sector

sector	1	2	3
1. electrónica de consumo	Samsung	General Electric	Mabe
2. bebidas	Grupo Modelo	José Cuervo	Heineken
3. automotriz	Mazda	General Motors	Toyota
4. electrónica	Lear Corporation	Siemens	3M
5. TI	Hewlett Packard Enterprise	Softtek	AT&T
6. manufactura	Mazda	General Motors	Toyota
7. Bienes de consume de alta rotación	Nestlé	Bimbo	Coca-Cola
8. aeronáutica	Aeroméxico	Grupo IAMSA	
9. Energía, petróleo y gas	FEMSA	Grupo IUSA	
10. transporte y logística	AMAZON	Aeroméxico	FEDEX

diapositiva
1/3

las empresas mexicanas con mejores resultados por sector.

las 3 primeras empresas por sector

sector	1	2	3
11. holding	Grupo Carso	Grupo Empresarial Ángeles	Grupo Bepensa
12. acero y metalurgia	Ternium	Altos Hornos de México	DeAcero
13. alimentos	Nestlé	Bimbo	Grupo Lala
14. turismo	Grupo Vidanta	Grupo Posadas	Alsa
15. construcción	Grupo Carso	Cemex	Grupo Lamosa
16. entretenimiento	Grupo MVS	Televisa	Cinemex
17. retail	Samsung	P&G	Unilever
18. servicios profesionales	Promotora Ambiental	Laureate Educación	Grupo Multisistemas de Seguridad Industrial
19. salud y farmacéutica	Grupo Empresarial Ángeles	Fragua	Farmacias del Ahorro
20. servicios financieros	BBVA Bancomer	Citibanamex	Grupo Financiero Santander

diapositiva
2/3

las empresas mexicanas con mejores resultados por sector.

las 3 primeras empresas por sector

diapositiva
3/3

sector	1	2	3
21. telecomunicaciones	Grupo MVS	AT&T	América Móvil
22. supermercados	Walmart	Sam's Club	Costco

principales empleadores y perspectivas del sector.

las empresas financieramente sanas y con buena reputación salen ganando

La electrónica de consumo y la industria de bebidas se han mantenido como los sectores más atractivos en México por segundo año consecutivo, con una ventaja aún mayor que el año pasado. Dicho esto, la brecha entre los sectores se reduce cada año en promedio, lo que significa que la competencia para retener y adquirir talento es cada vez más difícil. Por lo tanto, construir una marca de empleador fuerte y diferenciarse de otras empresas es cada vez más importante.

En México, se considera que un empleador de primera categoría tiene una buena situación financiera y una muy buena reputación. Ambos son relativamente poco importantes cuando se trata del perfil del empleador ideal, y la buena reputación ocupa el último lugar, pero esto sugiere que ambos factores pueden desempeñar un papel más importante en el mercado. Como resultado, se recomienda a los empleadores que muestren explícitamente sus puntos fuertes en estas áreas y cómo esto beneficia a los empleados potenciales.



#1

la salud financiera es el factor más importante de los 5 mejores empleadores para trabajar

comportamiento de cambio de trabajo.



comportamiento de cambio de trabajo encontrando otro empleador.

el cambio de trabajo sigue siendo común

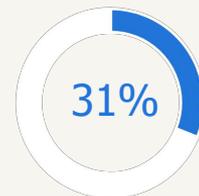
El comportamiento de cambio de empleo es relativamente igual al de 2022. 17% de la fuerza laboral en México ha cambiado de empleador en los últimos 6 meses (+2% vs. 2022) y 31% planea cambiar en los primeros 6 meses de 2023 (+3% vs. 2022). Las generaciones más jóvenes son las menos leales a su empleador, ya que el 22% de los jóvenes de 18 a 34 años cambió en los últimos 6 meses y el 37% planea cambiar. En comparación, sólo el 13 % de los mayores de 35 años ha cambiado y el 25 % tiene previsto hacerlo.

Alrededor del 39% de los empleados mexicanos tiene miedo a perder su empleo, lo que resulta sorprendente dado que la evaluación del empleador actual muestra una alta puntuación en seguridad laboral a largo plazo. Sin embargo, supone una mejora con respecto al año pasado, cuando la mitad (50%) tenía miedo a perder su empleo. Los que tienen ese miedo son más propensos a cambiar de empresa que los que no (38% frente a 24%). Se trata de una diferencia mayor que en 2022 (31% frente a 21%), lo que indica que, aunque el miedo haya disminuido, tiene un impacto más significativo en los posibles cambios.

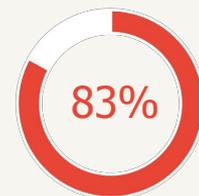
Por otra parte, el 40% de los que cambiaron tienen miedo a perder su empleo. Aunque esta cifra también es alta, es inferior a la de 2022, cuando el 57% de los que cambiaron de trabajo tenían ese temor.



Ha cambiado de empresa en los últimos 6 meses



Tiene previsto cambiar de trabajo en los próximos 6 meses



Han permanecido en la misma organización

razones para marcharse y la intención de cambiar.

la conciliación de la vida laboral y familiar es la razón principal

La conciliación de la vida laboral y familiar es la razón más importante para dejar una empresa, con un margen de casi 1 de cada 2 encuestados. Su importancia es aún mayor entre los encuestados de 55 a 64 años (57%) y los que tienen estudios superiores (52%). La conciliación de la vida laboral y familiar debería ser un punto de atención para las empresas con el fin de retener al personal, ya que, como hemos visto anteriormente, es algo que los empleados no valoran altamente cuando se trata de su empresa actual.

la baja remuneración y la falta de oportunidades de desarrollo profesional también son importantes

La compensación por el aumento del coste de la vida y la falta de oportunidades de crecimiento profesional ocupan un cercano segundo y tercer lugar. La importancia de estos dos motivos aumenta con el nivel de estudios. Sin embargo, la edad cuenta una historia diferente: una remuneración demasiado baja aumenta en importancia con la edad, pero ocurre lo contrario con la falta de oportunidades de crecimiento profesional.

razones para dejar a un empleador



cómo cambian de trabajo en México formas para encontrar nuevos empleos.

fuentes para encontrar nuevos empleos

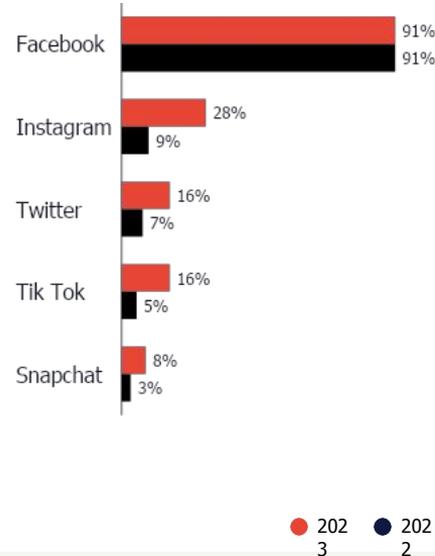
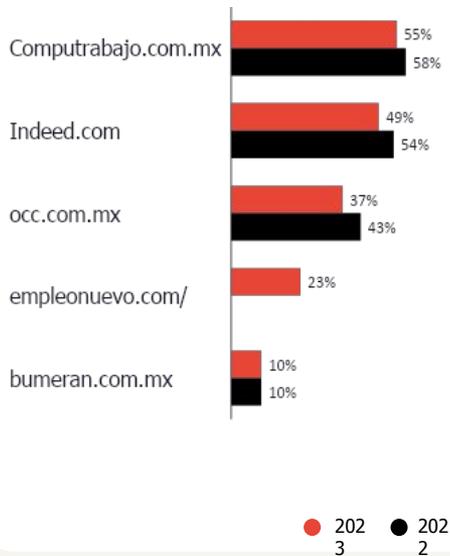


portales de empleo y redes sociales

- Los portales de empleo (40%) y las redes sociales (38%) son los canales más populares a la hora de encontrar un nuevo trabajo, al igual que el año pasado. Las redes sociales son aún más utilizadas por los jóvenes de 18 a 24 años (48%), mientras que los portales de empleo se utilizan por igual en todos los grupos.
- Los canales online predominan, ya que el 80% recurrió a uno o más canales online para encontrar su nuevo empleo, mientras que sólo el 55% recurrió a uno más canales offline.

profundización en los portales de empleo y las redes sociales.

portales de empleo



computrabajo y facebook son clave

- Entre los que utilizan portales de empleo para encontrar trabajo, Computrabajo sigue siendo el más utilizado. Como el 40% utilizó portales de empleo en general, podemos decir que el 22% de todos los que cambiaron de empleo utilizaron Computrabajo para encontrar su nuevo empleo.
- Computrabajo es utilizado por personas de 35 a 54 años, mientras que Indeed es más utilizado por jóvenes de 18 a 24 años (60%) y su uso disminuye con la edad.
- Facebook es el canal de redes sociales que más éxito tiene a la hora de encontrar trabajo. El 35% de las personas que cambiaron de trabajo lo utilizaron para encontrar un nuevo empleo.

*nota: los portales de empleo y las redes sociales son preguntas de seguimiento de los canales utilizados para encontrar nuevos empleos.

perspectivas de cambio de empleo y de canal.

las razones para dejar un trabajo reflejan los impulsores del empleador ideal

El comportamiento de cambio en México es similar al de 2022, con algo más de 1 de cada 6 habiendo cambiado de trabajo en los últimos 6 meses y aproximadamente un tercio planeando hacerlo. Si los empleadores desean reducir el riesgo de perder empleados, deben mejorar sus ofertas en lo que respecta a la conciliación de la vida laboral y familiar, ya que este es el principal factor que impulsa a los empleados a dejar su empleo. Como ya se ha dicho, mejorar este aspecto también ayudará a atraer talento potencial.

Los portales de empleo y las redes sociales son las vías más utilizadas por los empleados potenciales para encontrar trabajo. Dentro de estos canales, Computrabajo y Facebook son las plataformas más utilizadas. Por lo tanto, es importante crear una presencia positiva en estos canales. Sin duda, los empleadores deben tener una estrategia clara y eficaz para atraer nuevos talentos a través de ellos.



49%

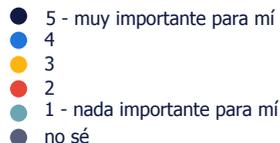
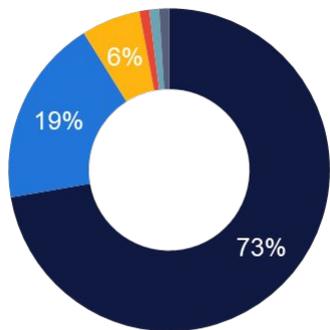
consideran que mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal es una razón válida para dejar la empresa.

formación y desarrollo profesional en 2023.

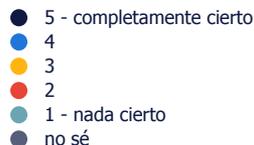
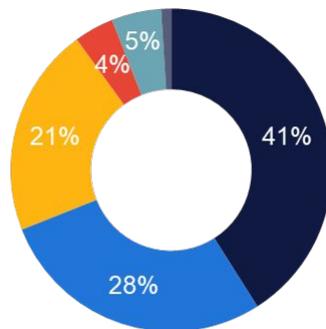


importancia del crecimiento/progresión de la carrera profesional.

importancia del crecimiento profesional



cuenta con suficientes oportunidades para desarrollarse en su puesto

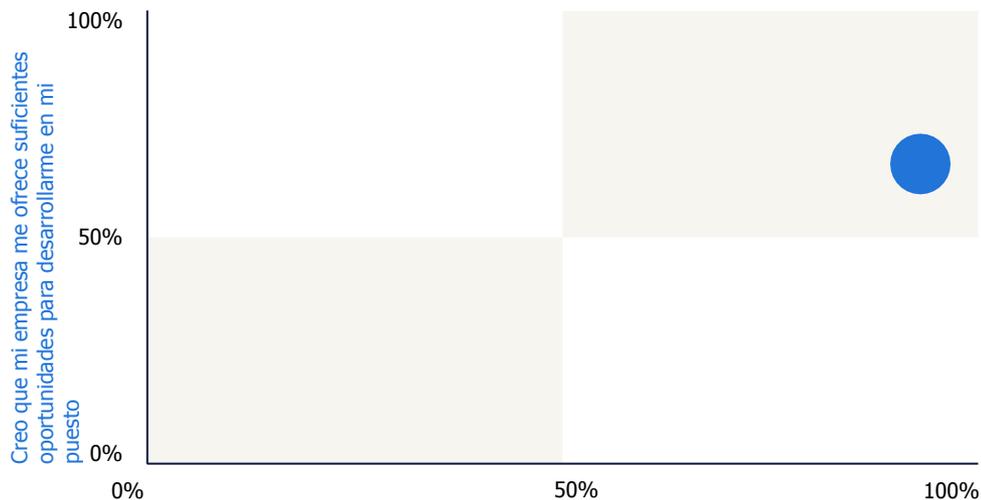


el crecimiento profesional es indispensable

- El crecimiento profesional es importante para nueve de cada diez empleados mexicanos (92%), un porcentaje muy alto y muy superior al de la mayoría de los demás mercados.
- De los que consideran importante el crecimiento profesional, el 70% cree que hay suficientes oportunidades para desarrollarse, lo que deja a 3 de cada 10 empleados con la sensación de no tener las oportunidades adecuadas.

importancia frente a la oferta de reskilling/upskilling

Diferencia entre la percepción de los trabajadores sobre la importancia del reskilling/upskilling y la oferta real de oportunidades por parte de las empresas.



para mí es importante que mi empresa me ofrezca la posibilidad de mejorar aptitudes o perfeccionarme para avanzar en mi carrera profesional

no se satisfacen las necesidades de mejora de las aptitudes

- La gran mayoría de los empleados (96%) considera importante que se les ofrezcan oportunidades de actualización de conocimientos, pero sólo el 62% cree que se les brindan.
- La mejora de las cualificaciones es ligeramente más importante para los trabajadores que obtienen un reskilling (93% frente a 88%), aunque la diferencia es pequeña.

formación y desarrollo profesional - conclusiones para los empleadores.

principales insights

- Los empleadores no atienden adecuadamente las necesidades de los empleados en lo que se refiere al desarrollo de su carrera profesional. 9 de cada 10 empleados mexicanos valoran este tipo de crecimiento, pero más de un tercio de ese grupo considera que no recibe suficientes oportunidades para hacerlo. Dado que el 31% de los empleados también señala la falta de oportunidades de progresión profesional como una razón para (potencialmente) dejar un trabajo, esto es algo que las compañías deben tratar de mejorar rápidamente.
- Se recomienda un enfoque a medida: los empresarios deben ofrecer oportunidades que se ajusten a los objetivos profesionales y personales de un empleado y la atención debe centrarse en aquellos que realmente valoran la oportunidad, que en el caso de México son casi todos los empleados.
- En general, se considera que la mejora de las aptitudes es un poco más importante que el reskilling, lo que crea oportunidades para que el empleador ofrezca vías de desarrollo eficaces y de bajo costo para sus empleados, añadiendo valor a su plantilla y manteniendo su compromiso. Sin embargo, también en este caso cada plan de desarrollo debe adaptarse a las necesidades de cada colaborador.

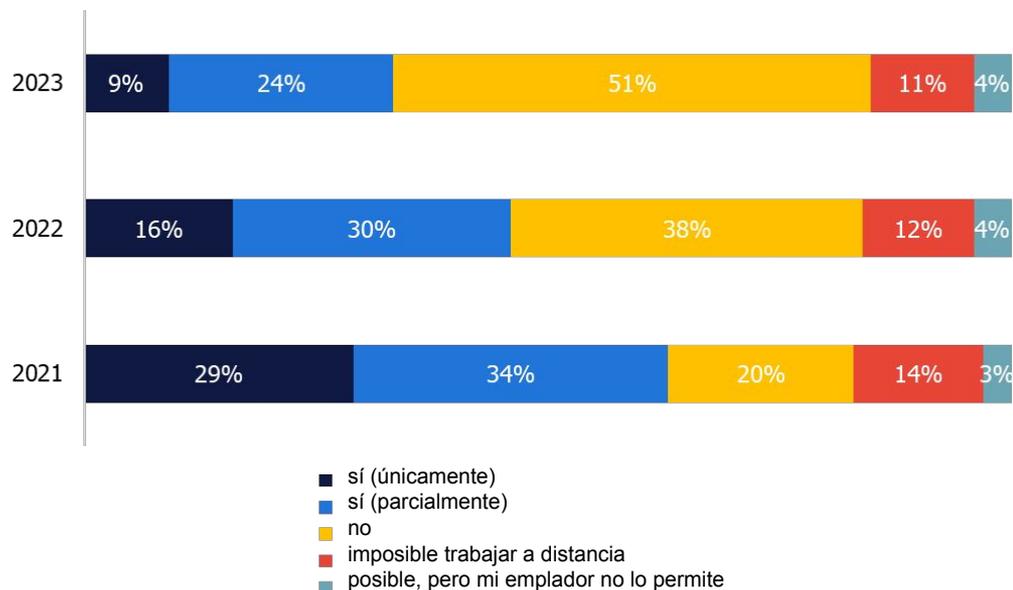


trabajo a
distancia y
diversidad e
inclusión.



tendencia del trabajo a distancia.

¿trabaja actualmente a distancia/desde casa?

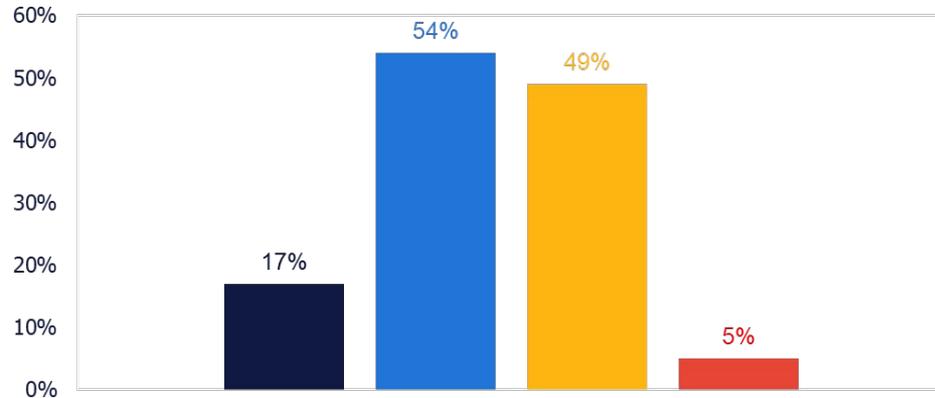


disminuye el trabajo a distancia

- El trabajo a distancia (a tiempo completo/parcial) no ha dejado de disminuir desde 2021 a medida que la sociedad se recupera de los efectos del COVID-19. Dicho esto, un tercio de los trabajadores (33 %) sigue trabajando a distancia de algún modo en la actualidad, la mayoría de ellos (24 %) parcialmente.
- Las mujeres (37%) y las personas con estudios superiores (38%) trabajan (en parte) a distancia con más frecuencia que otros grupos demográficos.

qué encuentra importante la fuerza laboral.

¿Con cuál de las siguientes afirmaciones está de acuerdo?



- 1 - Prefiero estar desempleado que trabajar para una empresa que no se ajusta a mis valores personales.
- 2 - para mí es importante trabajar en una empresa que apoye activamente la equidad, la diversidad y la inclusión
- 3 - Necesito trabajar para una empresa que ofrezca prestaciones de salud mental y bienestar
- 4 - ninguno de estos

la D&I y los beneficios para la salud mental son importantes

- Tanto el apoyo a la diversidad e inclusión como los beneficios en salud mental y bienestar son valorados en un empleador por alrededor de 1 de cada 2 empleados mexicanos. La importancia de las prestaciones de salud mental y bienestar aumenta con la edad (18-24: 43%, 55+: 60%).
- Sólo el 5% no considera importante ninguna de estas cuestiones en un empleador, lo que significa que la mayoría (95%) sí espera algún tipo de apoyo en una o más de estas cuestiones.
- Aún más radical: 17% afirma que preferiría estar desempleado a trabajar para una empresa que no se alinee con sus valores.

trabajo a distancia, diversidad e inclusión: conclusiones para los empleadores.

principales insights

- El trabajo a distancia está disminuyendo a medida que el país se recupera de los efectos de la pandemia de Covid-19 y los empleados pueden volver al lugar de trabajo. Dicho esto, una gran proporción de trabajadores sigue trabajando a distancia (aunque sólo sea parcialmente) y la posibilidad de trabajar desde casa no hace más que crecer, lo que demuestra que el trabajo desde casa está aquí para quedarse. Por otra parte, cada vez son más los empleados que vuelven a trabajar en las instalaciones de la empresa, y sus necesidades también deben ser atendidas por las empresas.
- Aproximadamente uno de cada dos empleados necesita apoyo en diversidad e inclusión, y prestaciones de salud mental y bienestar. La importancia de las prestaciones de salud mental aumenta con la edad, pero aparte de eso, actualmente no se aprecian grandes diferencias entre los grupos destinatarios. Se recomienda a los empresarios que evalúen las necesidades de sus propios colaboradores y, en caso necesario, tomen medidas al respecto.



A decorative graphic on the left side of the slide. It features a dark blue speech bubble at the top left with three white dots inside. Below it is a large, light cream-colored speech bubble. To the right of the cream bubble is a small dark blue circle. Below the cream bubble is a larger orange circle. The background is a solid blue color.

hablemos.

nuestra investigación tiene mucha información interesante, pero compleja, por lo que nos encantaría tener la oportunidad de guiarle a través de este documento, compartir nuestras ideas y responder a cualquier pregunta que pueda tener.

datos de contacto
randstad.com.mx
info@randstad.com.mx