



Tendencias de Recursos Humanos en 2023

Febrero 2023

Metodología



Metodología:
CAWI – Encuesta auto administrada



Fecha de levantamiento:
Dic 2022 – Ene 2023



Alcance:
Nacional



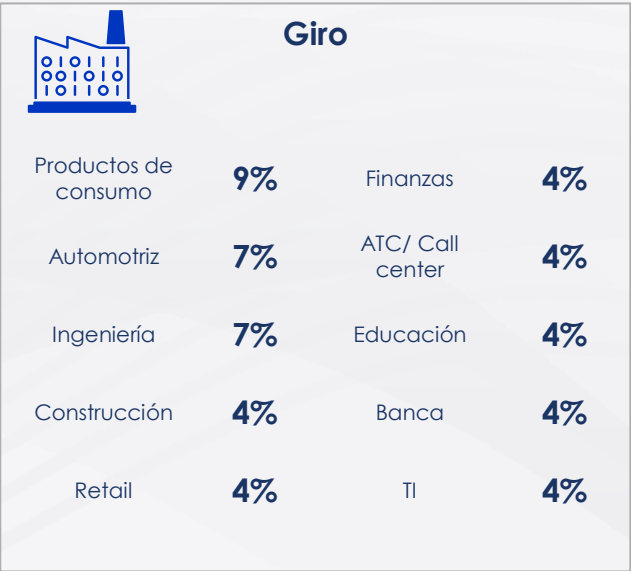
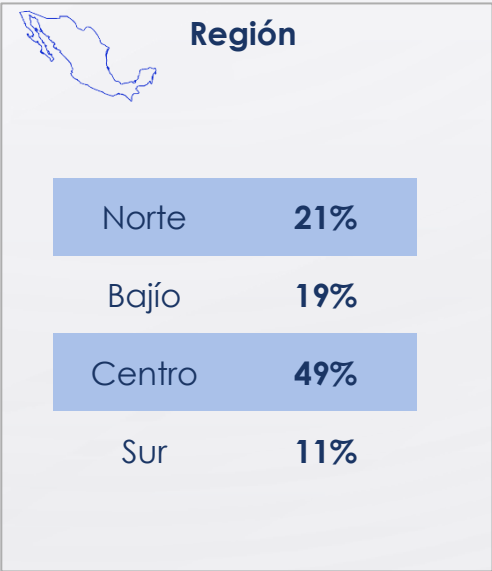
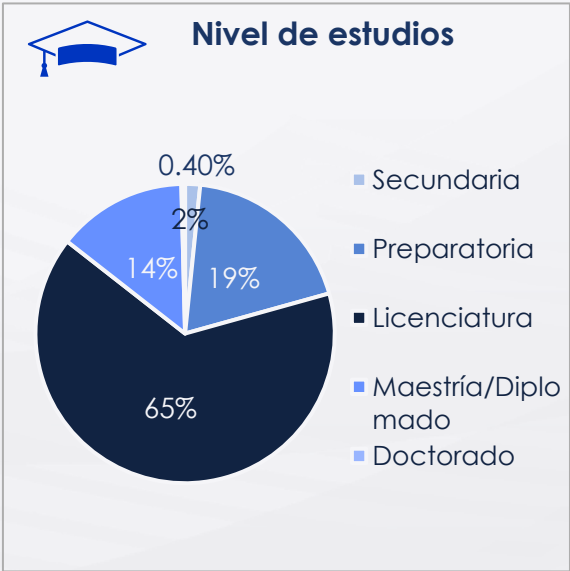
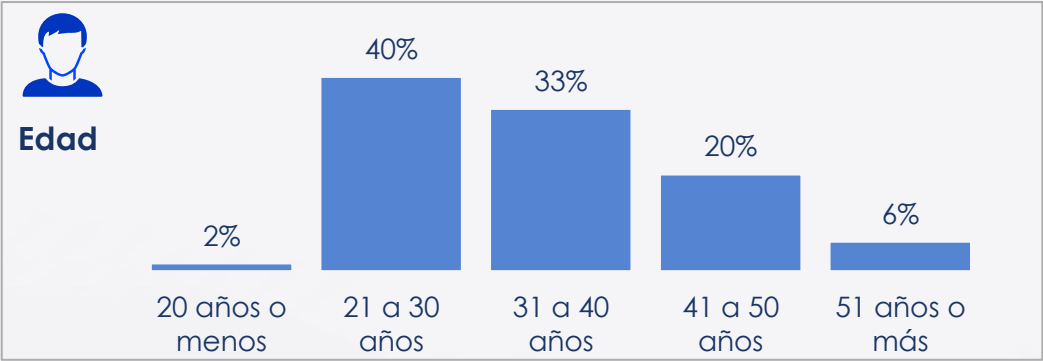
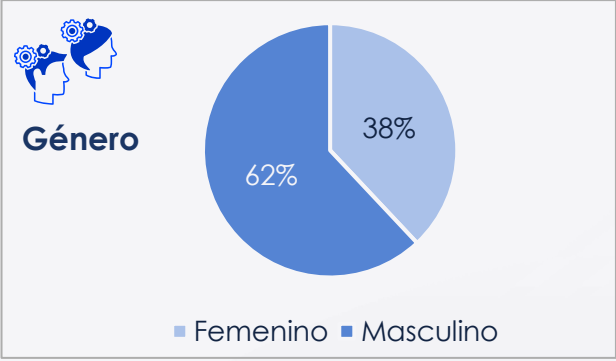
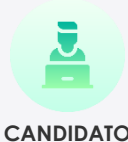
Muestra:
Candidatos: 5,918
Empresas: 311

Objetivos

A lo largo de la presentación analizamos la opinión de los candidatos y reclutadores respecto a las Tendencias del mercado laboral en 2023

- ❑ Identificar qué retos enfrentarán los expertos en RRHH
- ❑ Entender qué buscan los colaboradores en una empresa y qué acciones favorecen su bienestar
- ❑ Identificar los aspectos que evalúan los reclutadores y qué skills son fundamentales al buscar personal
- ❑ Y finalmente entender cuáles son las tendencias digitales en RRHH y qué opinan de la resiliencia organizacional

La muestra de candidatos se enfocó principalmente en el grupo de 21 a 30 años, con estudios de licenciatura y de la región Centro

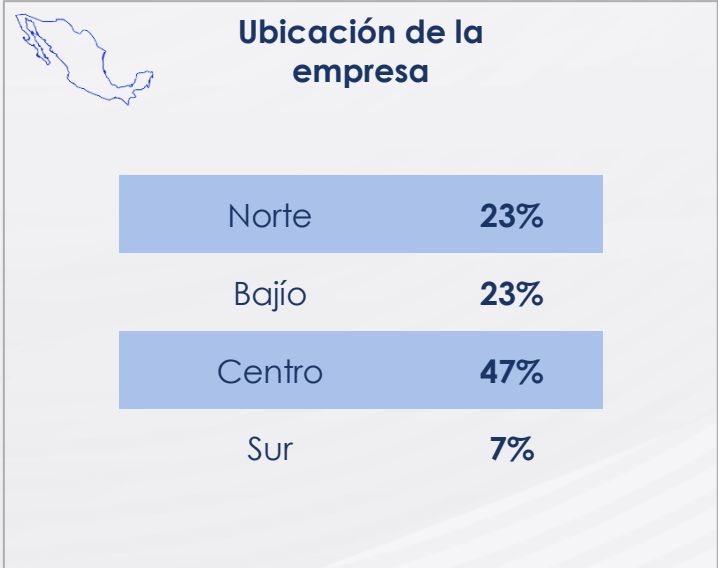
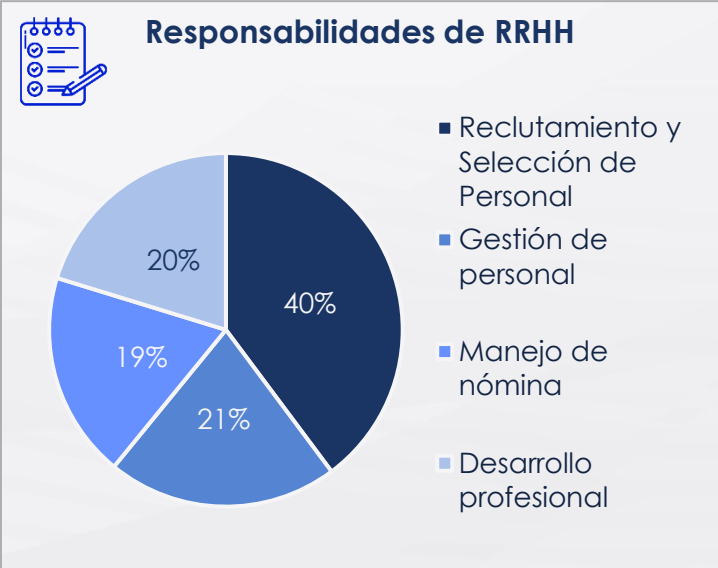
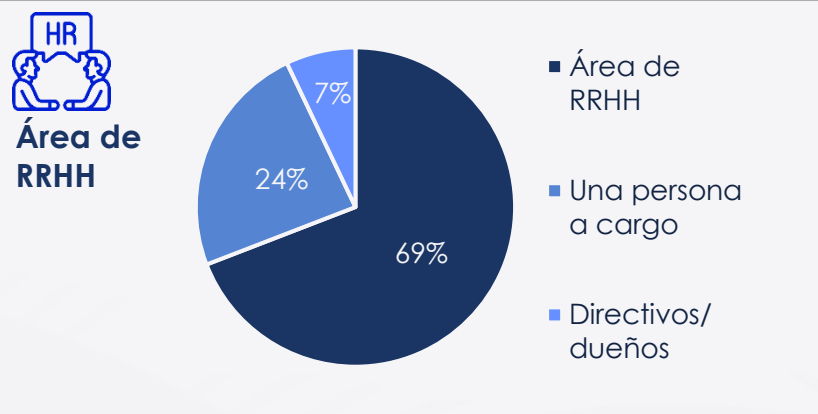
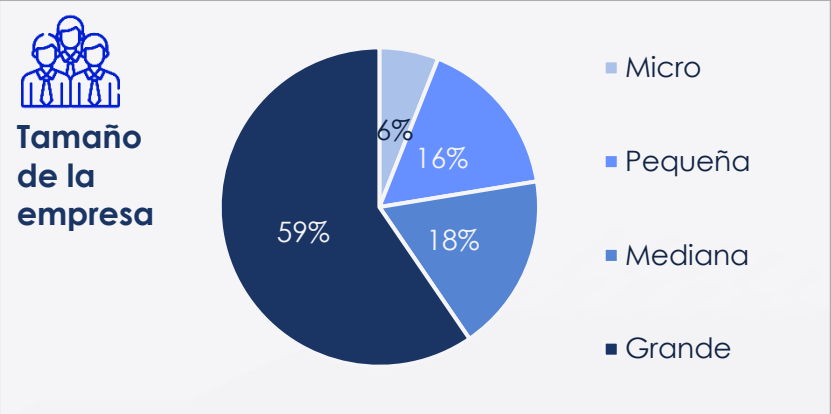


NORTE: Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Coahuila, Durango, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas
BAJÍO: Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Querétaro, SLP, Zacatecas
CENTRO: CDMX, Edo Méx, Hidalgo, Morelos, Puebla, Tlaxcala
SUR: Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz, Yucatán

Selecciona género/ edad/ nivel de estudios/ región/ situación laboral/ giro



La mayoría de las empresas son grandes, el área de RRHH la gestiona una persona y se ubican principalmente en la zona Centro



NORTE: Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Coahuila, Durango, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas
BAJÍO: Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Querétaro, SLP, Zacatecas
CENTRO: CDMX, Edo Méx, Hidalgo, Morelos, Puebla, Tlaxcala
SUR: Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz, Yucatán



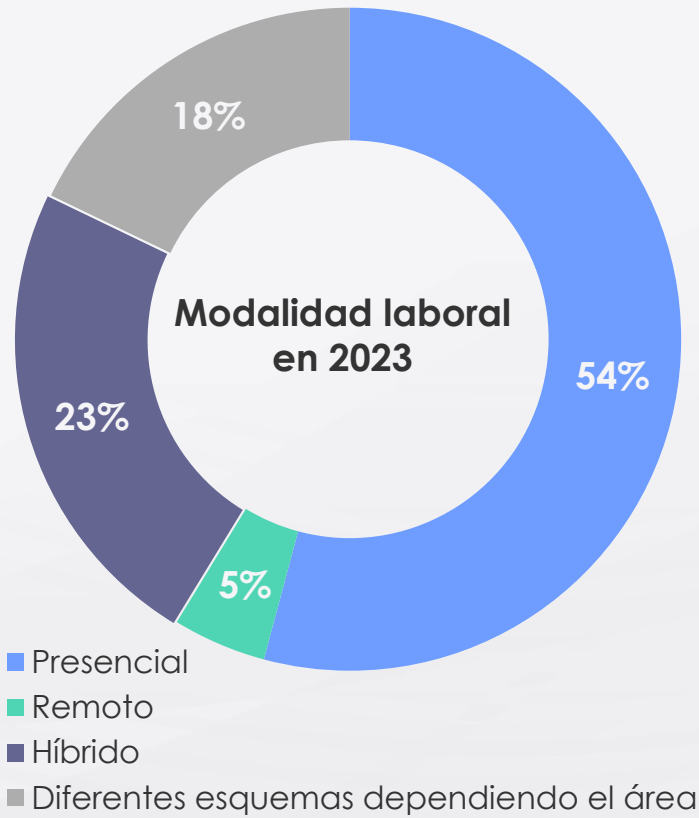


¿Cómo enfrentarán los expertos de RRHH los retos en materia laboral en 2023?

La mitad de las empresas mantendrán el esquema presencial; en tanto que la contratación de tiempo completo prevalecerá en mayor medida

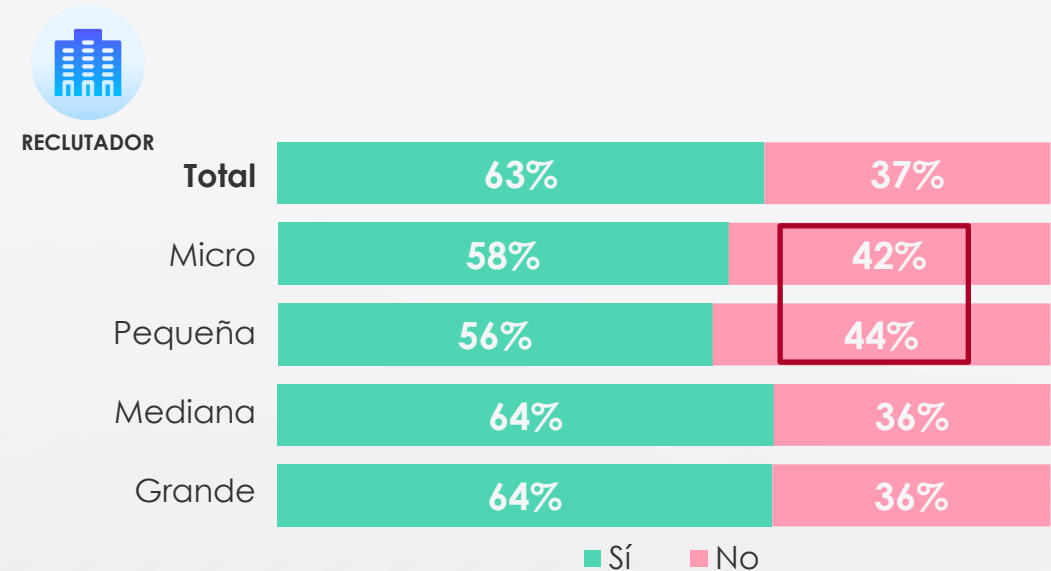
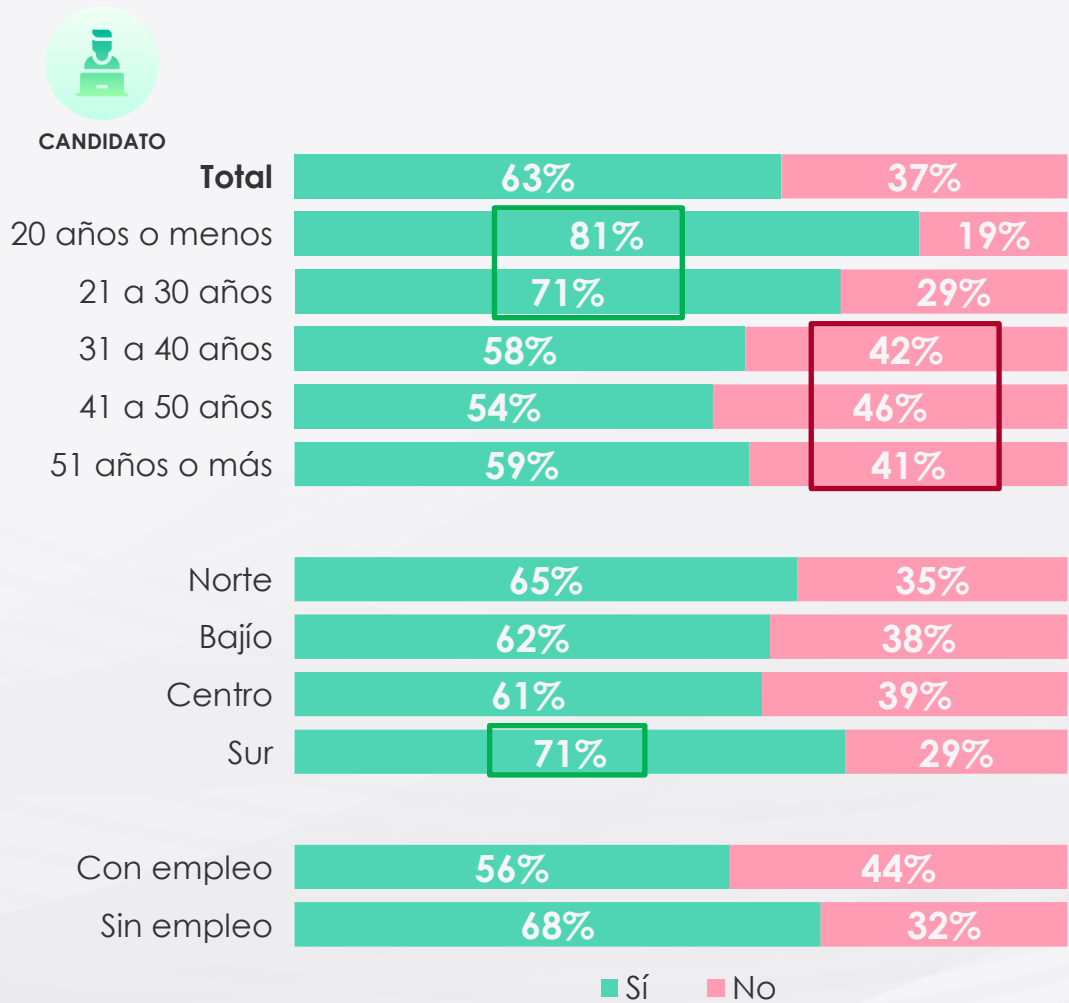


RECLUTADOR



Tanto los candidatos como los reclutadores coinciden en que los profesionales de RRHH están preparados para afrontar los retos del mercado laboral en 2023

¿Los profesionales de RRHH están preparados para afrontar los retos de 2023?



Muestra:
Candidatos: 5,918
Empresas: 311

¿Consideras que los profesionales de Recursos Humanos están preparados para enfrentar los retos que se presentarán en el mercado laboral en 2023?

Los principales retos de las áreas de RRHH son: la retención del talento y ofrecer un buen clima organizacional; la digitalización es relevante bajo la perspectiva de los reclutadores



CANDIDATO

¿Cuáles serán los principales retos de las áreas de RRHH?



RECLUTADOR

Retención del talento humano

52%

Mejorar los procesos de contratación

48%

Asegurar un buen clima organizacional

44%

Atraer al talento humano

38%

Mejorar la experiencia del colaborador

37%

La adaptación y gestión del cambio

36%

Cumplir con las nuevas legislaciones en materia laboral

36%

Comunicación y coordinación con otras áreas de la empresa

34%

Orientar las políticas laborales a resultados

22%

La gestión del futuro del trabajo

20%

Retención del talento humano

83%

Atraer al talento humano

62%

Asegurar un buen clima organizacional

47%

Cumplir con las nuevas legislaciones en materia laboral

44%

Mejorar la experiencia del colaborador

44%

La adaptación y gestión del cambio

41%

Digitalizar el departamento de Recursos Humanos

36%

Orientar las políticas laborales a resultados

24%

Mejorar los procesos de contratación

24%

La gestión del futuro del trabajo

21%

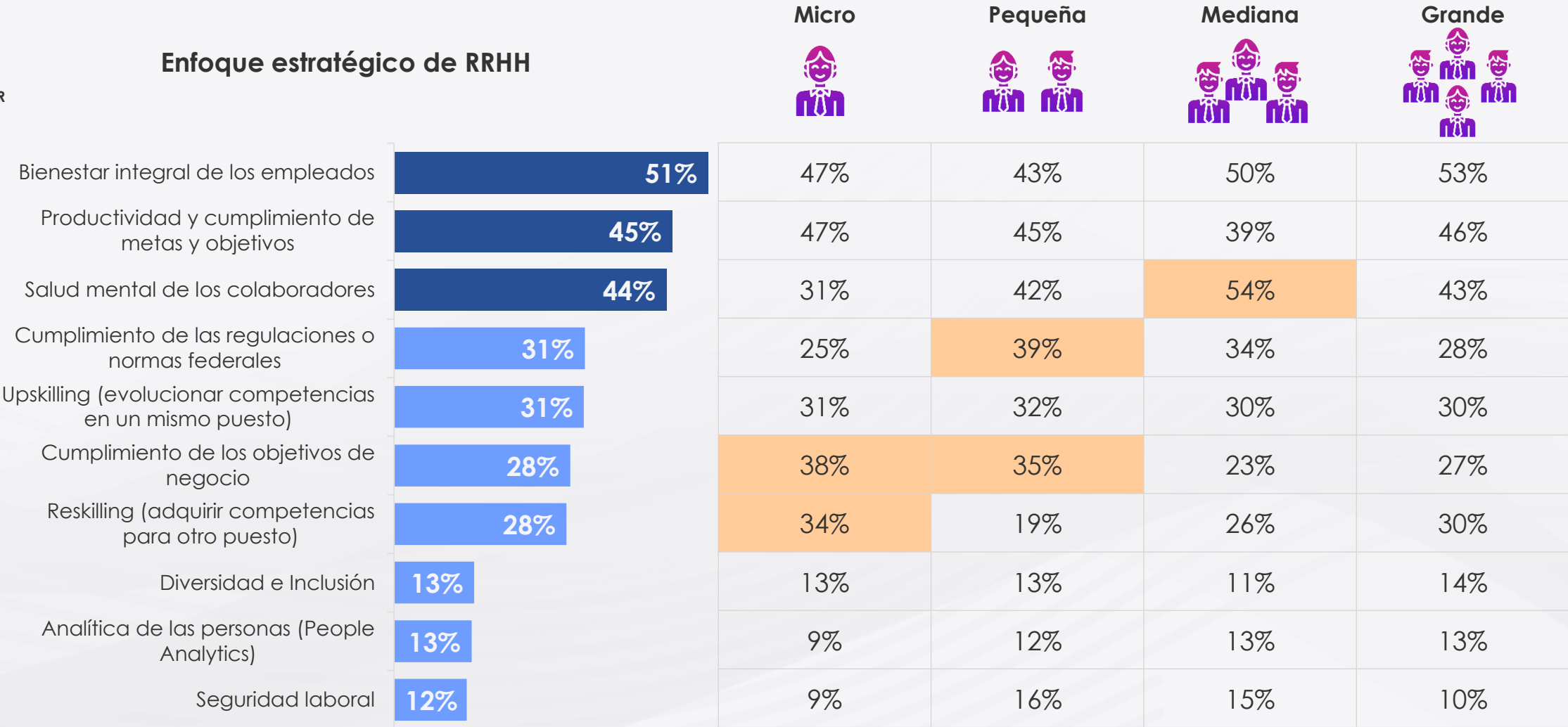
Micro: 41%

Las estrategias de las áreas de RRHH estarán enfocadas principalmente en favorecer el bienestar y salud de los colaboradores, sin descuidar el cumplimiento de metas



RECLUTADOR

Enfoque estratégico de RRHH



Muestra:
Candidatos: 5,918
Empresas: 311

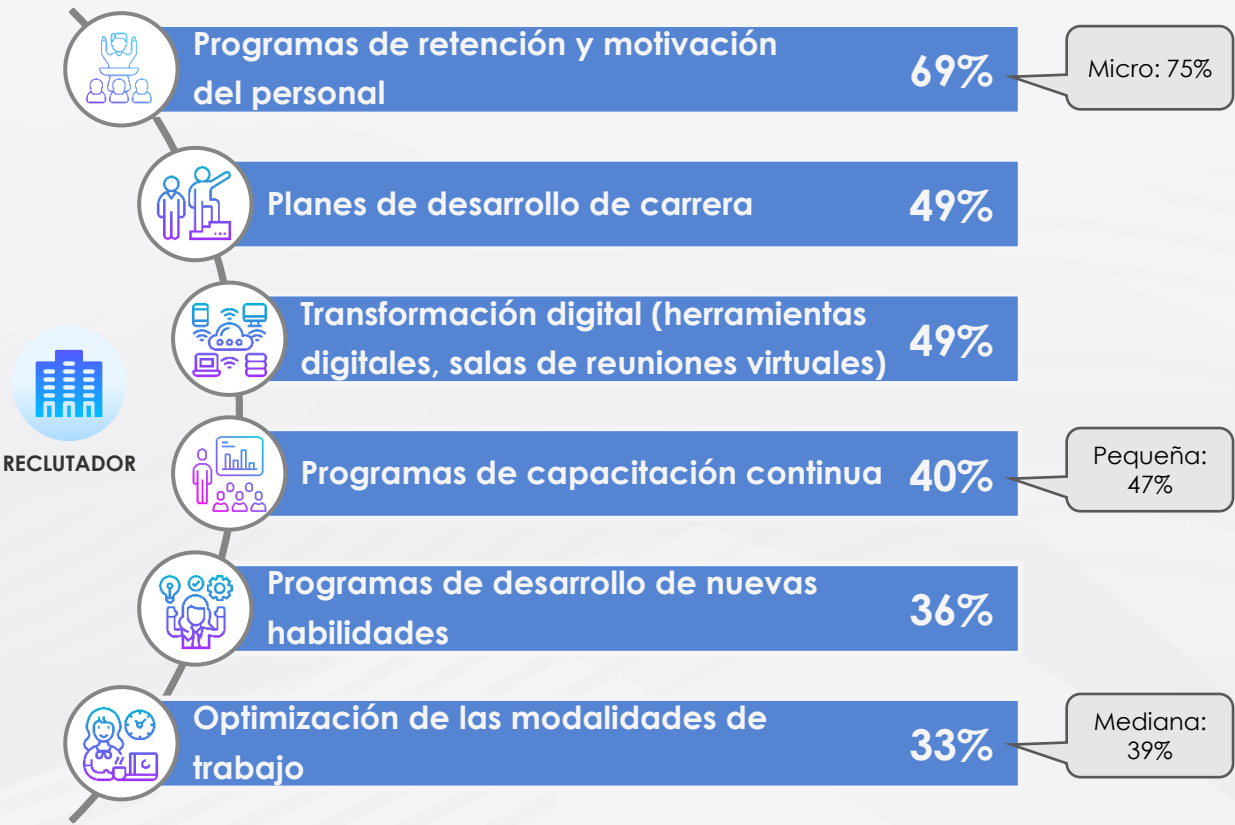
¿Cuál consideras que será el enfoque estratégico de las áreas de Recursos Humanos para 2023?

Los reclutadores implementarán más formas de retención y desarrollo del personal; mientras que los candidatos buscan capacitación continua principalmente

Programas que los candidatos desean que las áreas de RRHH implementen



Programas que implementarán las áreas de RRHH



Muestra:
Candidatos: 5,918
Empresas: 311

¿Qué tipo de programas te gustaría que implementaran las áreas de Recursos Humanos en el 2023?
¿Qué tipo de programas de RRHH serán los que veremos en el 2023?



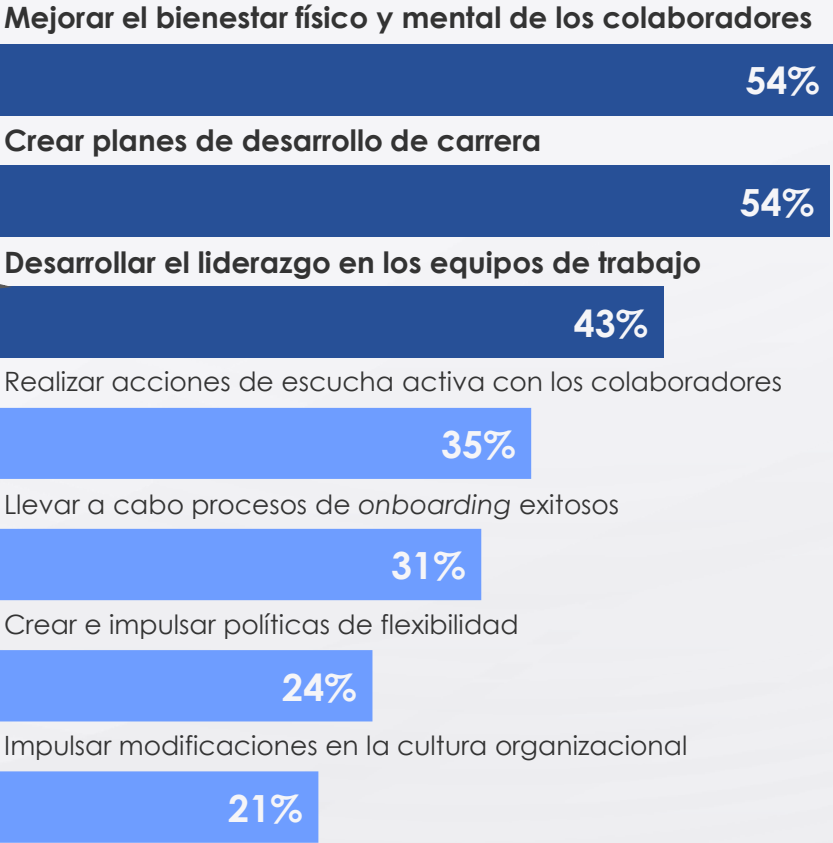
**¿Qué acciones favorecen
el bienestar de los
empleados y qué esperan
de las empresas?**

Los colaboradores opinan que las empresas deben enfocarse en su bienestar físico y mental, así como en crear un plan de carrera, con lo cual lograrían bajar los % de rotación y mejorar la productividad



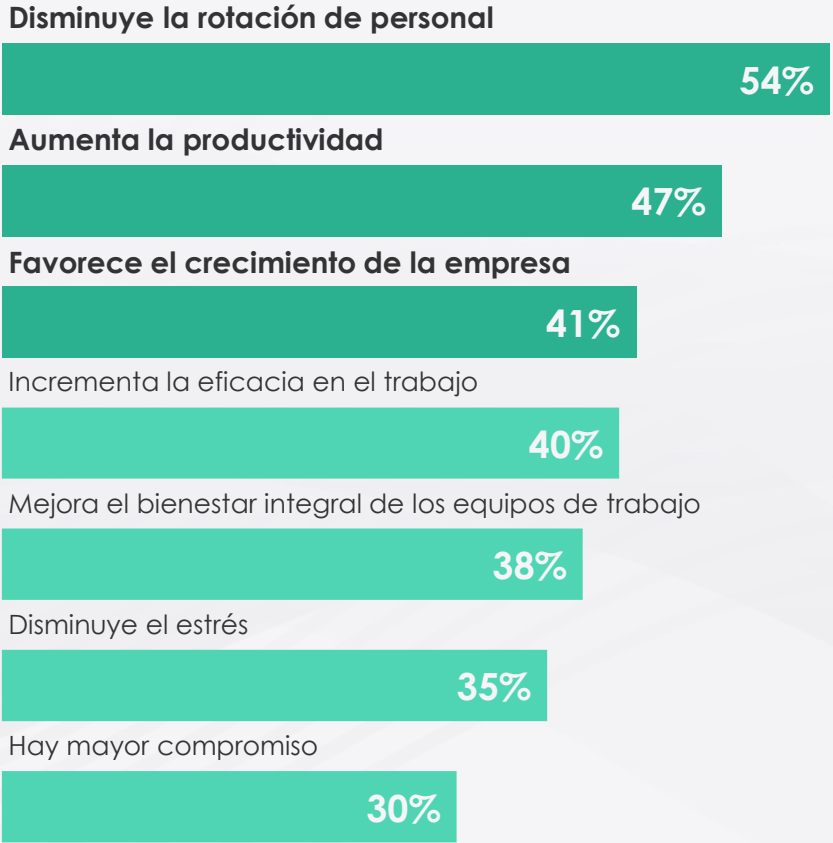
CANDIDATO

Acciones que deberían implementar las empresas para mejorar la experiencia de los colaboradores



51 o más años: 51%

¿Cómo se beneficiarían las empresas con estas acciones?

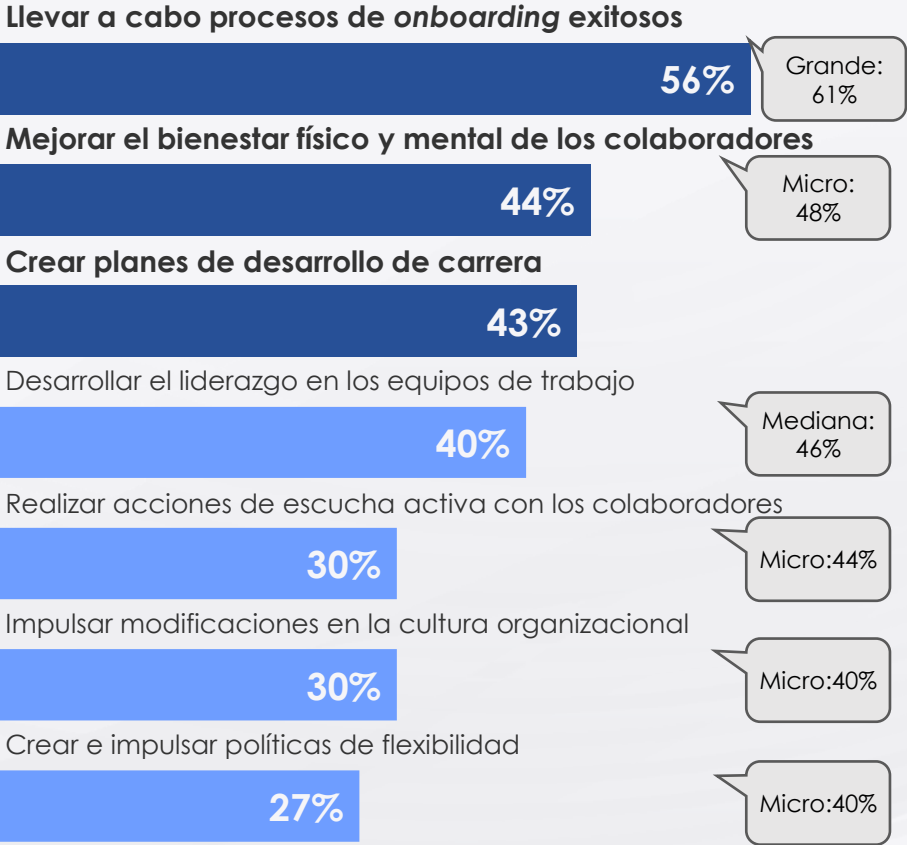


Los reclutadores consideran que los procesos de *onboarding* son primordiales para mejorar la experiencia de los empleados

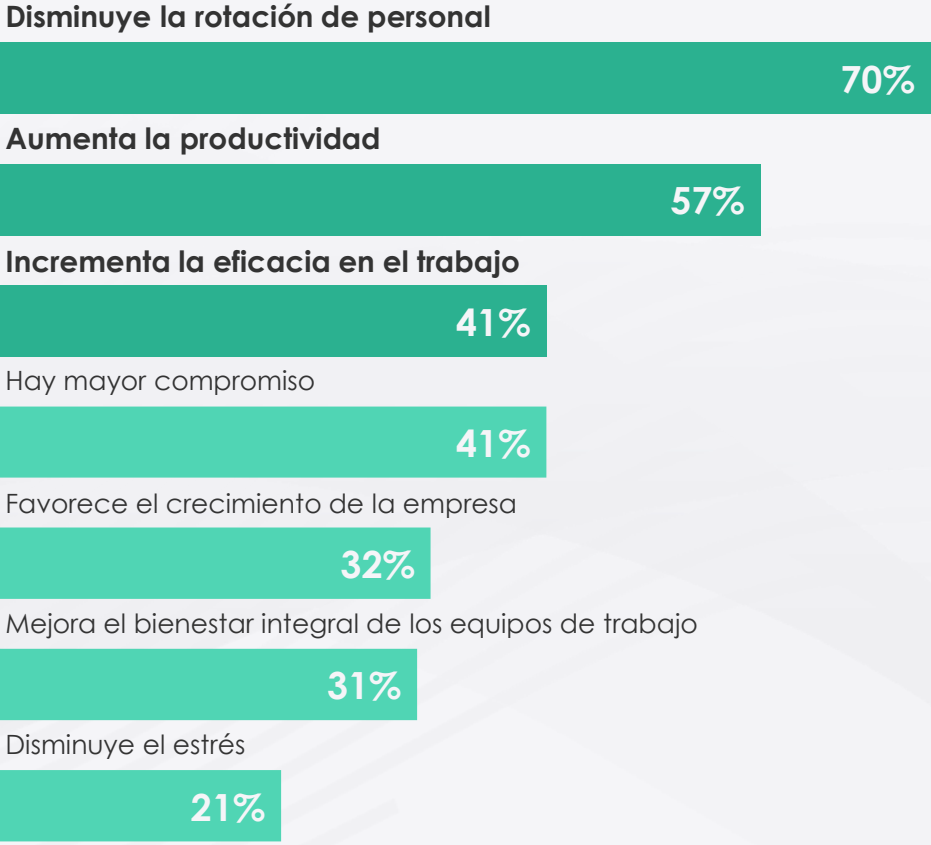


RECLUTADOR

Acciones a implementar para mejorar la experiencia de los colaboradores



¿Qué beneficios se obtienen al mejorar la experiencia de los colaboradores?



Para los colaboradores es fundamental que las empresas cuiden la salud mental con acciones como: respetar los descansos, ser flexibles y llevar a cabo la NOM 035



CANDIDATO

En cuanto al bienestar de los empleados, ¿qué es lo que más deben cuidar los profesionales de RRHH?



Salud mental

75%



Principales acciones que favorecen la salud mental, financiera y física

▪ Respetar los tiempos de descanso	52%
▪ Ofrecer flexibilidad laboral	38%
▪ Analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial (NOM 035)	34%
▪ Aumentar los beneficios del salario emocional	32%
▪ Elaborar políticas enfocadas para disminuir el estrés	28%



Salud financiera

17%



▪ Programas de ahorro (cajas de ahorro)	66%
▪ Seguros de gastos médicos menores/mayores	57%
▪ Programas de capacitación en finanzas personales	45%
▪ Incremento salarial	45%
▪ Coaching financiero	33%



Salud física

9%



▪ Brindar opciones médicas para hacer chequeos periódicos	51%
▪ Programas para fomentar la actividad física	48%
▪ Acceso a médico (consultas presenciales o virtuales)	45%
▪ Acceso a nutriólogo	39%
▪ Programas para monitorear la salud de los colaboradores	36%

Las áreas de RRHH están muy alineadas al darle prioridad a la salud mental de los colaboradores; aunque en cuanto a acciones es más relevante impulsar la NOM 035, respetar los descansos y mejorar el salario emocional



RECLUTADOR

En cuanto al bienestar de los empleados,
¿qué será más relevante cuidar?



Salud mental

72%



Salud financiera

24%



Salud física

4%



Principales acciones que favorecen
la salud mental, financiera y física

▪ Analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial (NOM 035)	53%
▪ Respetar los tiempos de descanso	39%
▪ Aumentar los beneficios del salario emocional	39%
▪ Ofrecer flexibilidad laboral	35%
▪ Sesiones de ayuda psicológica (virtuales o presenciales)	21%
▪ Programas de ahorro (cajas de ahorro)	46%
▪ Seguros de gastos médicos menores/mayores	39%
▪ Programas de capacitación en finanzas personales	33%
▪ Préstamos o adelantos de nómina	31%
▪ Pláticas de consumo inteligente	26%
▪ Acceso a médico (consultas presenciales o virtuales)	34%
▪ Ofrecer vacunas, como la de la influenza	33%
▪ Brindar opciones médicas para hacer chequeos periódicos	32%
▪ Programas para fomentar la actividad física	31%
▪ Programas para monitorear la salud de los colaboradores	27%

Hablando de salud mental, las empresas grandes estarán más enfocadas en cumplir con la NOM 035; mientras que las micro y pequeñas empresas buscarán favorecer a los colaboradores con flexibilidad laboral y respetar la jornada de trabajo



Acciones para cuidar la salud mental

	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial (NOM 035)	44%	45%	44%	59%
Respetar los tiempos de descanso de los equipos de trabajo	36%	55%	41%	35%
Aumentar los beneficios del salario emocional	28%	37%	35%	41%
Ofrecer flexibilidad laboral	72%	40%	37%	30%
Sesiones de ayuda psicológica (virtuales o presenciales)	20%	22%	17%	22%
Aumentar el número de días de vacaciones	8%	20%	14%	24%
Elaborar políticas enfocadas para disminuir el estrés	8%	15%	23%	21%
Promover la desconexión laboral	24%	32%	13%	18%
Responder a la NOM 037 (regula las condiciones de salud y seguridad del trabajo en casa)	20%	15%	14%	16%
Brindar herramientas de ayuda como clases de yoga, masajes, etc.	4%	8%	8%	15%
Reducir las horas de jornada laboral	4%	18%	6%	13%

En cuanto a las acciones financieras, las empresas grandes tienen mayor posibilidad de ofrecer planes de ahorro y seguros; en tanto que las micro y pequeñas empresas le apuestan a pláticas y coaching

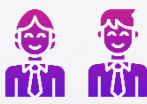


Acciones para cuidar la salud financiera

Micro



Pequeña



Mediana



Grande



Programas de ahorro (cajas de ahorro)	36%	25%	46%	53%
Seguros de gastos médicos menores/mayores	36%	37%	30%	43%
Programas de capacitación en finanzas personales	36%	32%	30%	34%
Préstamos o adelantos de nómina	16%	30%	32%	32%
Pláticas de consumo inteligente	36%	22%	24%	27%
Coaching financiero	28%	25%	18%	17%
Seguros de accidentes	12%	13%	10%	10%
Incremento salarial	12%	8%	6%	6%

En cuanto a salud física, las MiPyMES buscarán programas para que los empleados realicen ejercicio o para monitorear su salud; en tanto que las empresas grandes apoyarán con acceso a la atención médica



Acciones para cuidar la salud física

Micro



Pequeña



Mediana



Grande



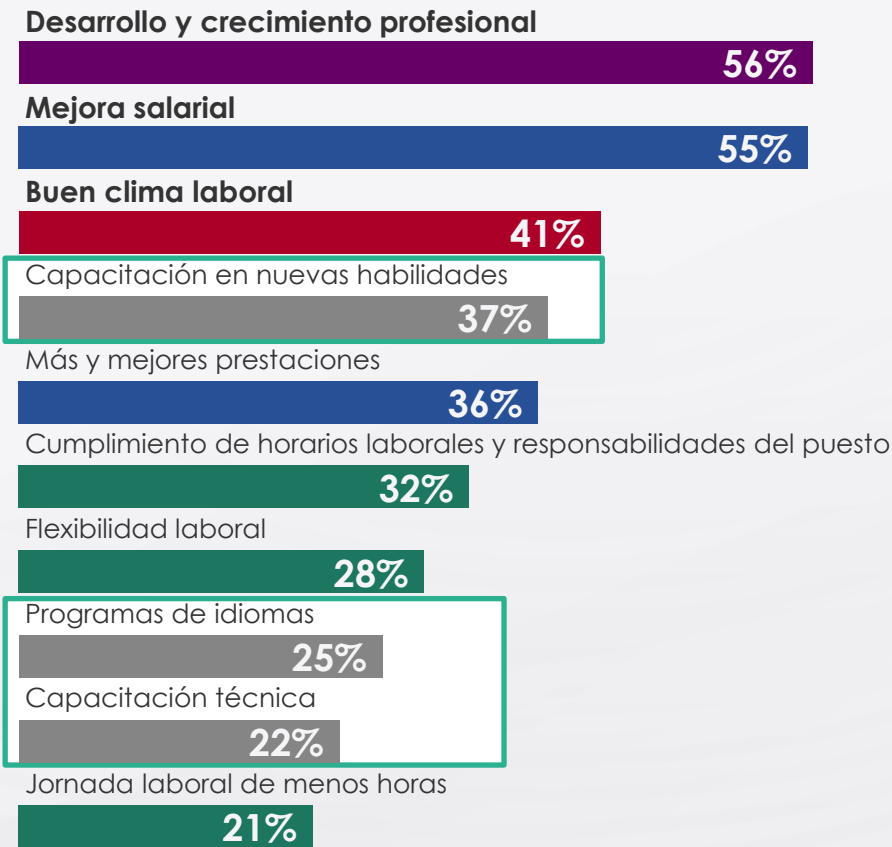
Acceso a médico (consultas presenciales o virtuales)	24%	25%	27%	39%
Ofrecer vacunas, como la de la influenza	8%	15%	24%	42%
Brindar opciones médicas para hacer chequeos periódicos	28%	23%	37%	33%
Programas para fomentar la actividad física	24%	45%	34%	27%
Programas para monitorear la salud de los equipos de trabajo	40%	15%	34%	27%
Programas para mantener una alimentación balanceada	24%	22%	30%	26%
Acceso a nutriólogo	16%	18%	21%	25%
Sesiones de ejercicio físico (virtuales o presenciales)	20%	30%	15%	21%
Ofrecer pruebas de COVID-19 gratuitas	4%	13%	24%	21%

Aunque el desarrollo profesional y la mejora salarial son aspectos importantes para ambos perfiles, entre los candidatos destaca que desean recibir capacitaciones

¿Qué demandarán los empleados a las empresas?



CANDIDATO



RECLUTADOR



Aspectos
económicos

Clima laboral/
empresa

Aspectos de
desarrollo

Capacitación

Aspectos
emocionales

Herramientas



Muestra:
Candidatos: 5,918
Empresas: 311

Como empleado, ¿qué demandarías a las empresas?
Desde tu punto de vista, ¿qué demandarán los colaboradores a las organizaciones?

Los más jóvenes buscan mejor salario y recibir capacitación en idiomas; los de 31 a 40 años desean mejora en prestaciones y para los mayores de 41 años es prioridad contar con un buen clima laboral



CANDIDATO

¿Qué demandarán los empleados a las empresas?

21 a 30 años



31 a 40 años



41 a 50 años



51 años o más



Norte

Bajío

Centro

Sur

	21 a 30 años	31 a 40 años	41 a 50 años	51 años o más	Norte	Bajío	Centro	Sur
Desarrollo y crecimiento profesional	54%	56%	60%	49%	55%	58%	55%	56%
Mejora salarial	58%	56%	48%	49%	57%	58%	54%	54%
Buen clima laboral	38%	41%	47%	47%	40%	43%	41%	39%
Capacitación en nuevas habilidades	38%	35%	38%	37%	36%	37%	38%	38%
Más y mejores prestaciones	34%	39%	38%	36%	38%	37%	36%	35%
Cumplimiento de horarios laborales y responsabilidades del puesto	34%	31%	29%	30%	30%	28%	32%	36%
Flexibilidad laboral	30%	28%	26%	25%	30%	26%	29%	26%
Programas de idiomas	27%	26%	24%	22%	25%	24%	27%	21%
Capacitación técnica	24%	21%	24%	21%	22%	25%	22%	23%
Jornada laboral de menos horas	22%	21%	18%	15%	22%	20%	21%	15%
Herramientas digitales para llevar a cabo el trabajo	19%	19%	22%	21%	17%	18%	21%	20%
Participación en el cumplimiento de objetivos de negocio	9%	11%	17%	26%	12%	12%	12%	15%
Implementación de espacios flexibles	9%	9%	10%	11%	9%	9%	11%	7%
Inclusión y diversidad	8%	8%	8%	16%	8%	9%	9%	11%
Mayor número de vacaciones	9%	7%	5%	5%	8%	6%	7%	9%



¿Qué aspectos y habilidades serán fundamentales al buscar talento?

Al momento de evaluar talento, los reclutadores considerarán principalmente: skills, experiencia y estabilidad laboral



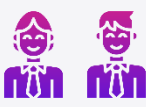
Aspectos que evaluarán los reclutadores



Micro



Pequeña



Mediana



Grande



63%	77%	80%	79%
56%	53%	63%	59%
44%	48%	49%	44%
50%	34%	37%	40%
28%	27%	26%	24%
22%	9%	13%	14%
22%	12%	10%	11%
3%	13%	5%	3%
6%	6%	4%	5%
3%	9%	3%	2%

De acuerdo con la opinión de los profesionales de RRHH, las principales habilidades para ser competitivos son: inteligencia emocional, adaptabilidad y comunicación



RECLUTADOR

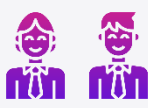
Competencias necesarias para conservar/ obtener un empleo



Micro



Pequeña



Mediana



Grande



50%	55%	54%	50%
60%	40%	47%	48%
45%	42%	46%	45%
30%	45%	30%	44%
25%	34%	39%	36%
20%	28%	37%	34%
25%	40%	26%	31%
20%	23%	25%	30%
35%	23%	23%	26%
50%	34%	28%	19%

Los colaboradores consideran que las competencias blandas son fundamentales para mejorar en el aspecto laboral y en segundo lugar están las habilidades digitales



CANDIDATO

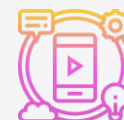
Habilidades relevantes para lograr crecimiento laboral/un nuevo o mejor empleo



1 Competencias blandas **63%**

Asociadas a la inteligencia emocional y a la capacidad que tiene un individuo para interactuar efectivamente a nivel personal y profesional

- Liderazgo **35%**
- Trabajo en equipo **35%**
- Disciplina **29%**
- Responsabilidad **29%**
- Inteligencia emocional **28%**
- Comunicación asertiva **24%**
- Empatía **24%**
- Adaptabilidad **23%**
- Tolerancia a la frustración **22%**
- Proactividad **22%**



2 Competencias digitales **56%**

Habilidades que permiten un uso seguro y eficiente de las tecnologías de la información

- Gestión de la información **50%**
- Uso de dispositivos digitales **43%**
- Conocimiento de plataformas de última generación **42%**
- Analítica de datos **35%**
- Procesos de automatización **35%**
- Manejo de redes sociales **30%**
- Conocimientos de marketing digital **28%**
- Ciberseguridad **26%**
- Experiencia web del usuario **26%**

¿Qué competencias blandas/ digitales deseas fortalecer?



3 Competencias duras **53%**

Habilidades técnicas, especializadas para desempeñar un puesto en particular

Al evaluar a los candidatos, las empresas consideran relevantes las habilidades blandas: inteligencia emocional y liderazgo; seguido por las habilidades duras



RECLUTADOR

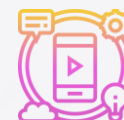
Habilidades más relevantes que deben tener los candidatos



1 Competencias blandas **77%**

Asociadas a la inteligencia emocional y a la capacidad que tiene un individuo para interactuar efectivamente a nivel personal y profesional

- Inteligencia emocional **52%**
- Liderazgo **40%**
- Trabajo en equipo **37%**
- Responsabilidad **32%**
- Tolerancia a la frustración **31%**
- Comunicación asertiva **29%**
- Enfoque en resultados **27%**
- Trabajo por objetivos **26%**
- Proactividad **23%**
- Autogestión del tiempo **20%**



3 Competencias digitales **48%**

Habilidades que permiten un uso seguro y eficiente de las tecnologías de la información

- Gestión de la información **45%**
- Uso de dispositivos digitales **41%**
- Procesos de automatización **39%**
- Analítica de datos **27%**
- Manejo de redes sociales **27%**
- Experiencia web del usuario **26%**
- Creación de contenidos digitales **26%**
- Conocimientos de marketing digital **24%**
- Manejo de software para videollamada **21%**

¿Qué competencias blandas/ digitales tratan de fortalecer las empresas?



2 Competencias duras **52%**

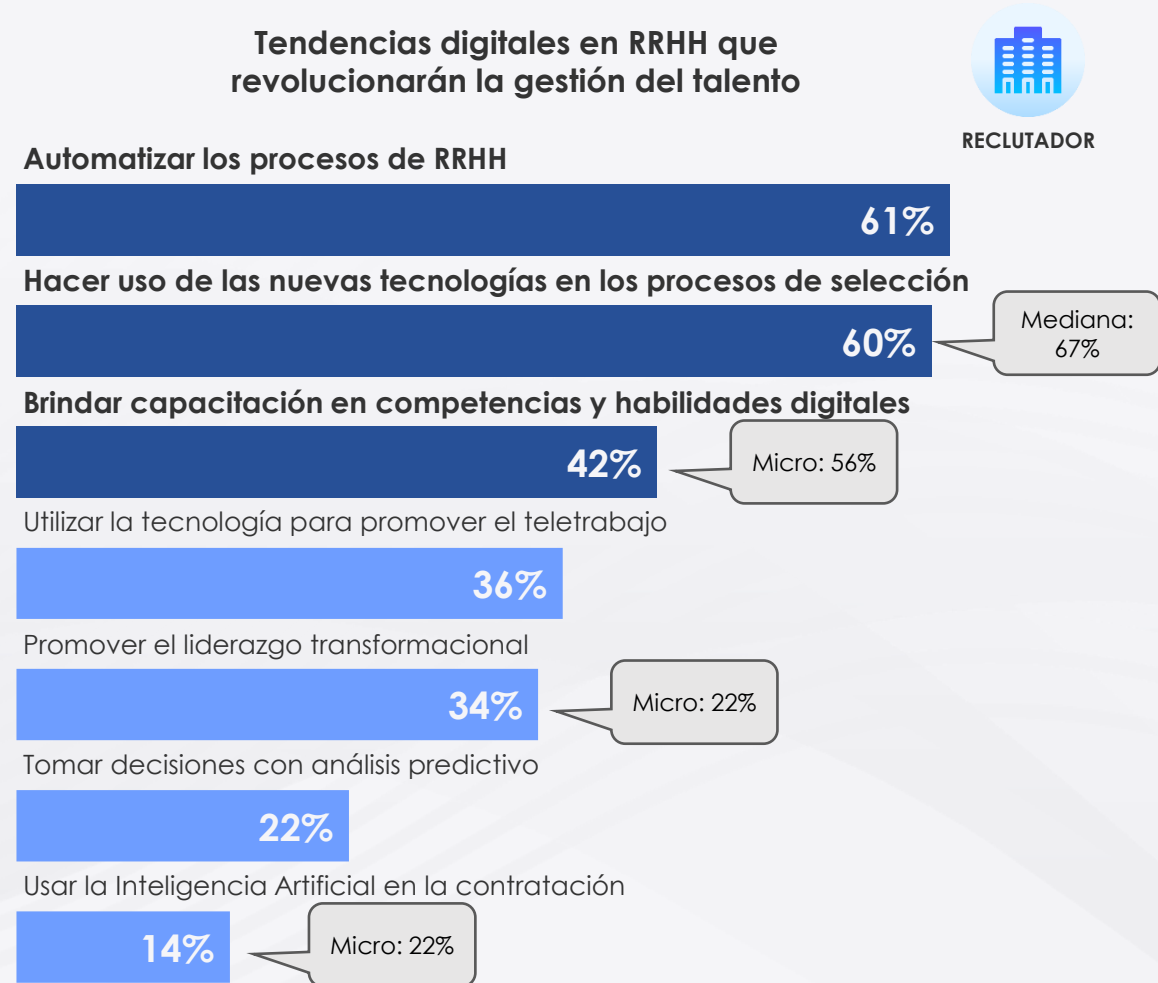
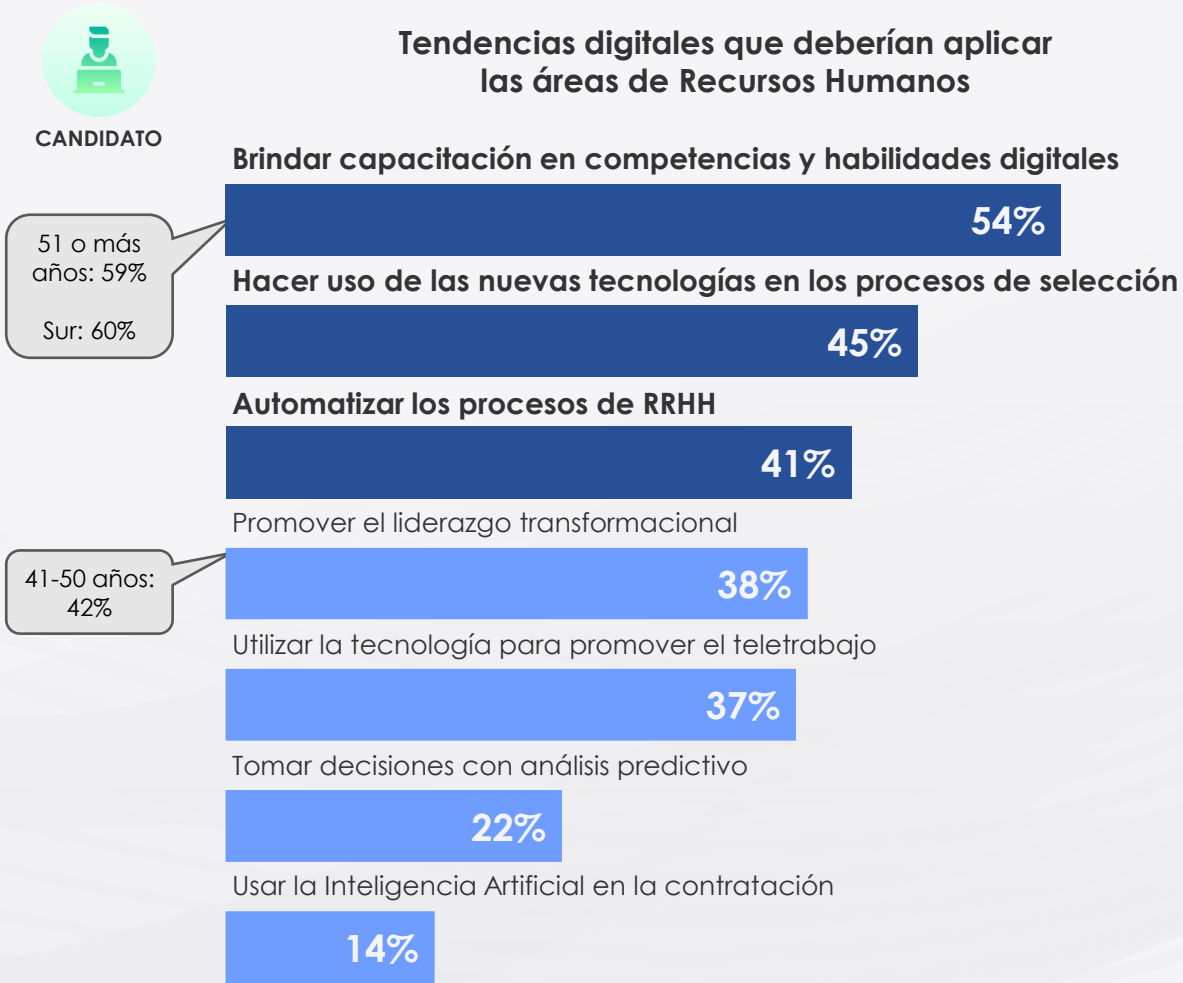
Habilidades técnicas, especializadas para desempeñar un puesto en particular



Otros temas:

- Tendencias digitales de RRHH
- Resiliencia organizacional

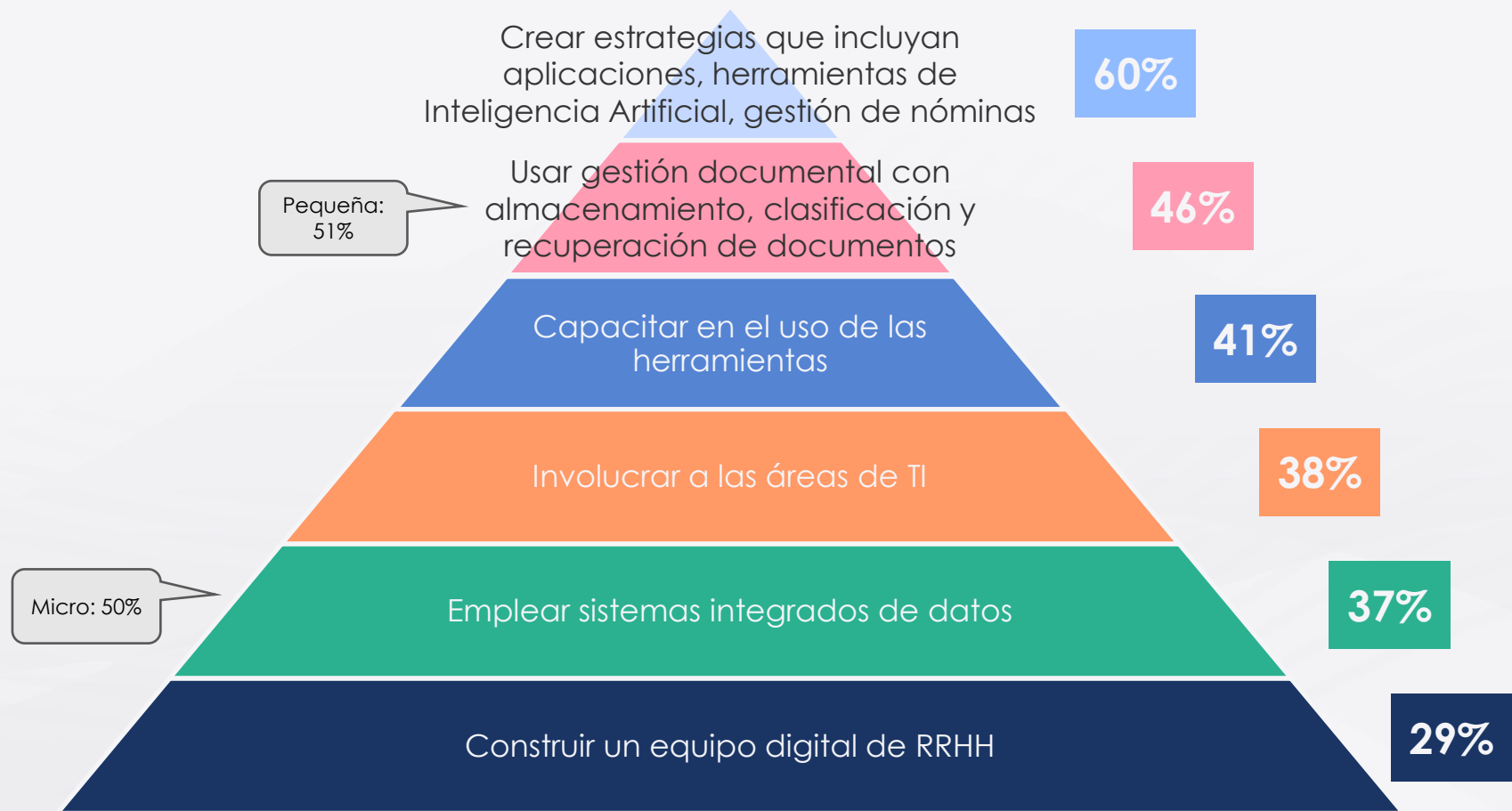
En cuanto a tendencias digitales, los candidatos desean capacitación en temas tecnológicos; mientras que los expertos en RRHH buscan automatizar sus procesos



¿Cómo digitalizar los procesos de Recursos Humanos?



RECLUTADOR

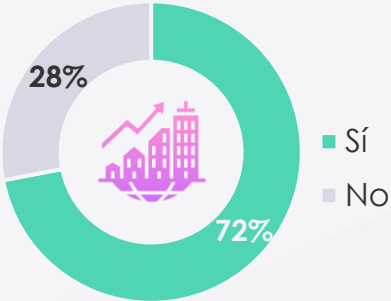


7 de cada 10 colaboradores opinan que la empresa en la que laboran es resiliente; en tanto que poco más de la mitad consideran que las áreas de RRHH favorecen dicha resiliencia

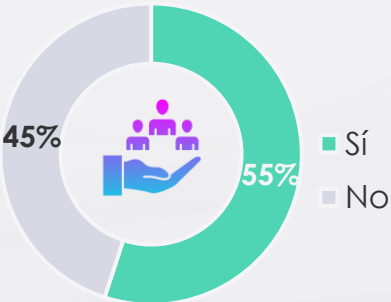


CANDIDATO

¿La empresa en la que laboras es una organización resiliente?



¿El área de RRHH de tu empresa fomenta la resiliencia organizacional?



Elementos esenciales de una organización resiliente



Capacitación constante

35%



Comportamiento y compromiso de colaboradores

31%



Capacidad de adaptación

29%



Gobernanza

28%



Innovación y creatividad

27%



Liderazgo de alto nivel

27%

Gran parte de las áreas de RRHH consideran que sus empresas son resilientes y que ellos lo fomentan en buena medida: adaptándose a las circunstancias, a través de alto liderazgo y teniendo colaboradores comprometidos



RECLUTADOR

¿La empresa en la que laboras es una organización resiliente?



	Total	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Sí	82%	88%	87%	64%	84%
No	18%	12%	13%	36%	16%

¿El área de RRHH de tu empresa fomenta la resiliencia organizacional?



	Total	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Sí	80%	84%	80%	72%	81%
No	20%	16%	20%	28%	19%

Elementos esenciales de una organización resiliente



Capacidad de adaptación

43%



Liderazgo de alto nivel

38%



Comportamiento y compromiso de colaboradores

38%



Gobernanza

29%



Visión y propósito

26%



Excelente gestión financiera

21%



Innovación y creatividad

21%

Conclusiones

- ❑ En cuanto al ámbito laboral, los profesionales de Recursos Humanos se enfrentarán a diversos retos durante 2023: retener y atraer talento, asegurar un buen clima organizacional, así como la digitalización de los procesos de RRHH, reto al que sin duda muchos se están enfrentando cada vez más debido a la evolución tecnológica.
- ❑ Relacionado con el punto anterior, los reclutadores pretenden enfocar sus estrategias en programas que favorezcan la retención del talento y planes de desarrollo, por lo que es indispensable que para ello proporcionen la suficiente capacitación que requiere el personal.
- ❑ Para los empleados es indispensable que las áreas de RRHH realicen acciones que favorezcan principalmente su salud mental: respetar horarios de trabajo, así como ofrecer flexibilidad laboral, lo cual está muy alineado con los esfuerzos que realizarán los reclutadores durante 2023.
- ❑ Por otro lado, para los reclutadores es primordial evaluar *skills*, experiencia y estabilidad en empleos anteriores de los candidatos. Dentro de las competencias hoy en día toman mayor relevancia las *soft skills* (liderazgo, inteligencia emocional, trabajo en equipo las más mencionadas), así como las *hard skills*.
- ❑ Finalmente, es importante considerar que las habilidades digitales actualmente forman parte de los aspectos que hacen a una persona competitiva, por lo que las empresas deben asegurarse de capacitar y fortalecer esos aspectos entre su personal.

¡Gracias!