



better work, better life



**Yo soy
talento mexicano**

**Resultados de la encuesta
mensual - marzo 2013**



Índice

Introducción.....	3
El valor de un empleo.....	4
Talento mexicano.....	5
Gestión del talento.....	9
Conclusiones.....	13



Introducción

Marzo 2013. Adecco, la empresa líder en el mundo del trabajo, comparte con usted los resultados de la encuesta mensual “*Yo soy talento mexicano*”.

Hoy en día, el tema del talento adquiere mayor relevancia en materia de Recursos Humanos porque las empresas están en la búsqueda constante de los mejores perfiles para incorporarlos en sus equipos.

Para los(as) colaboradores(as) que están trabajando, las organizaciones demandan *mayor especialización, experiencia y compromiso*. Para los(as) candidatos(as), las empresas exigen *mayor preparación, dedicación, pasión y experiencia*.

Como un adelanto de nuestra investigación especializada “**La competencia por el talento**” (próximo lanzamiento en junio 2013), Adecco comparte con usted una autorreflexión de **400 profesionistas*** de diferentes áreas sobre el talento en México.

Los resultados están divididos en las siguientes secciones:

- *El valor de un empleo:* Adecco México comparte los principales factores que los(as) profesionistas valoran de un empleo.
- *Talento mexicano:* se analiza el punto de vista de los(as) mexicanos(as) en cuanto a su propia percepción del talento.
- *Gestión del talento:* aquí se muestra la opinión de los(as) profesionistas sobre los planes de vida en las empresas y su efectividad.

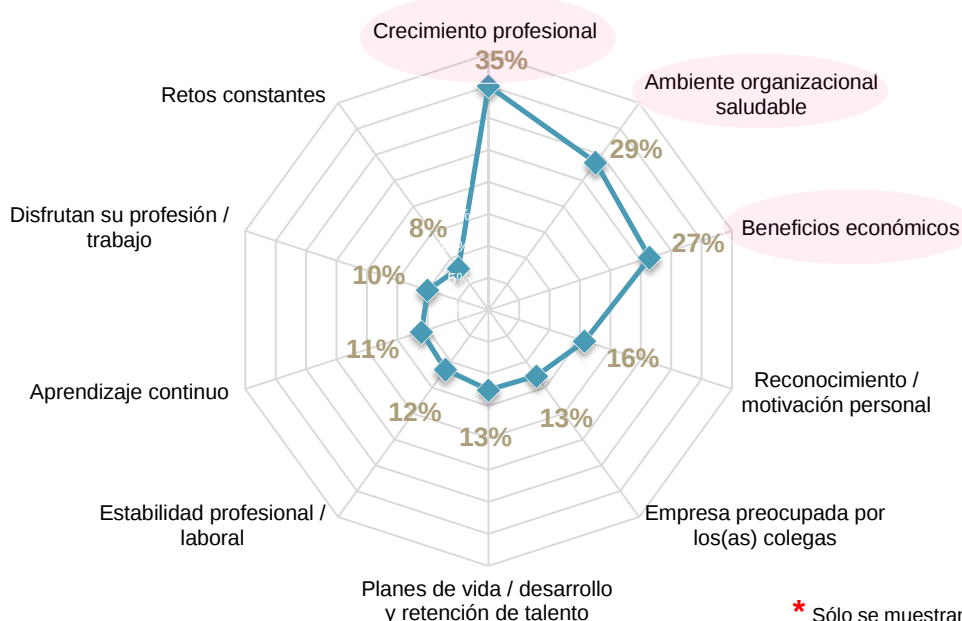
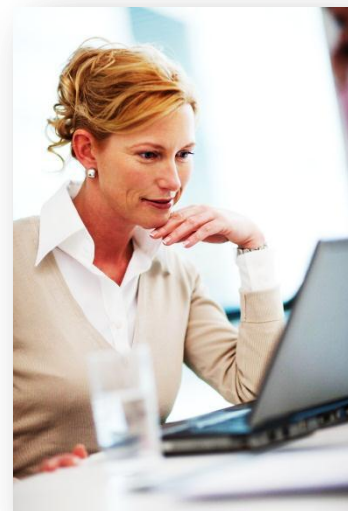
* Distribución por género con base en la Población Económicamente Activa (PEA) de México - marzo 2013
Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Entiéndase por profesionistas: hombres y mujeres con escolaridad de preparatoria, licenciatura, ingeniería y posgrado.

El valor de un empleo

La mayoría de las investigaciones sobre el talento están centradas en la visión de las empresas. **Adecco México**, interesado en analizar este fenómeno, comparte con usted otra opinión, consistente en la autorreflexión del propio talento en las organizaciones.

Hoy en día, las empresas están demandando colaboradores(as) con conocimiento especializado, flexibles a cualquier situación y usuarios(as) de nuevas tecnologías. La necesidad de estos perfiles ha generado una *competencia por el talento*, no sólo regional sino a nivel global.

En este contexto, revisaremos la opinión de los(as) profesionistas entrevistados(as) en cuanto a lo que *más valoran de un empleo**.



* Sólo se muestran los 10 motivos con mayor porcentaje.

Base: 400 entrevistados(as)

Multiplicidad: 1.7



Talento mexicano



Con base en la encuesta **“Yo soy talento mexicano”**, los aspectos más valorados en un empleo son *el crecimiento profesional (35%), el ambiente organizacional saludable (29%) y los beneficios económicos, sueldo y prestaciones (27%)*.

Nótese, la mayor parte de las razones valoradas son actos o acciones generadas por las empresas.

Aquí debe generarse un cambio de paradigma: concienciar a los(as) profesionistas para que también desarrollen su *talento adquirido* por medios propios, así sus habilidades y conocimientos especializados los(as) ayudarán a desempeñarse en un entorno laboral más competitivo y tendrán mejores oportunidades de crecimiento profesional.

Por ejemplo: en el estudio **“¿Dónde está el talento mexicano?”** de *Adecco México 2012*, las organizaciones declararon que perciben cierta *escasez de talento* en nuestro país, ello se debe principalmente a la falta de perfiles especializados, resistencia a los cambios en la organización y miedo a nuevos retos.

Sin embargo, al analizar este mismo caso desde el punto de vista de los(as) profesionistas en las empresas, encontramos que ambas opiniones difieren.

Las mujeres tienden a valorar más su empleo en la empresa, cuando ésta ofrece un ambiente organizacional saludable.

Y quienes no se consideran talentosos(as) valoran su trabajo porque les dan la oportunidad de aprender continuamente, es decir, asocian el talento con la experiencia adquirida año tras año.

3 de cada 4

consideran que en México **NO** hay
escasez de talento

Base: 400 entrevistados(as)



Existe una brecha entre las necesidades de ambas figuras, por un lado las organizaciones demandan perfiles especializados y gente flexible a los cambios. Por el otro, los(as) colegas consideran que *cumplir o superar los objetivos en la empresa (36%)* o *aprender continuamente (14%)*, entre otros, son elementos para considerarse talentosos(as).

80%

se consideran **talentos(as)**

En este punto es importante considerar los consejos (*Coaching*) que dan empresas como Adecco, desde elaborar correctamente un *curriculum vitae* hasta estrategias para encontrar el empleo adecuado.

Visita:

http://www.adecco.com.mx/adecco_tu_coach.html

Y surge la pregunta: ¿cuáles son esas cualidades o habilidades que los(as) profesionistas tienen para considerarse como talentosos(as)? Con base en la encuesta “*Yo soy talento mexicano*” de **Adecco México**, las razones son*:



* Sólo se muestran los 10 motivos con mayor porcentaje.

Base: 400 entrevistados(as)
Multiplicidad: 1.3



* Los resultados se muestran con un análisis de regresión lineal múltiple *-pasos sucesivos-*. Las dimensiones se ordenaron con base en los coeficientes estandarizados y junto a éstas se enuncian las contribuciones de cada una.

De forma declarada, los(as) profesionistas indicaron las razones que los(as) identifican como talentosos(as), pero con el objetivo de fomentar una evaluación auto reflexiva, **Adecco México** midió su desempeño en trece dimensiones.

A continuación se muestran los resultados*:

Variable dependiente

Auto-evaluación del talento

Variables dependientes

13 áreas de desempeño

Promedio



En este análisis, elaborado con base en la autorreflexión de los(as) profesionistas, se muestra que algunas de las cualidades demandadas por las organizaciones, nacionales y globales, no ocupan las primeras posiciones.

* Estas variables no entraron en el modelo estadístico de pasos sucesivos.

Base: 400 entrevistados(as)

Con la información mostrada, queda manifiesta la brecha conceptual del talento entre las empresas y los(as) profesionistas que trabajan día a día en éstas.

Sin embargo, hay dos puntos donde las demandas de las organizaciones y los(as) colegas hacen sinergia, éstos son: *la evaluación periódica para medir el desempeño y el ofrecimiento de retos constantes.*

1 de cada 2

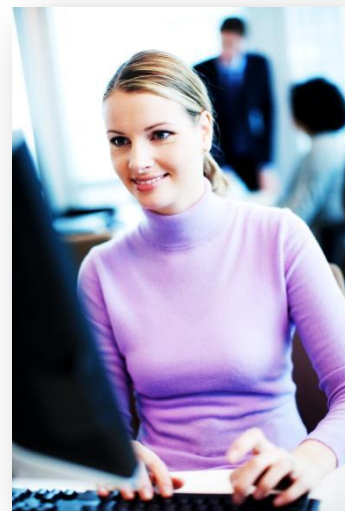
aseguró que en **su empresa se evalúa el desempeño periódicamente**

La evaluación periódica del desempeño de los(as) colaboradores(as) le permitiría a las organizaciones identificar *las áreas de oportunidad de cada integrante e invertir en la capacitación y generación de conocimiento especializado para tener el talento necesario dentro del propio entorno.* Y al o (la) colega le generaría *un estado de empatía y compromiso al sentirse preparado y capaz para desarrollar sus actividades.*

62%

declaró que **su empresa ofrece retos constantes**

Aunado a lo anterior y retomando la parte de valoración de un trabajo, **los retos constantes** también son catalizadores que generan entusiasmo en los(as) colegas para que éstos(as) fomenten su crecimiento profesional y consideren aprender más a través de la adquisición de *conocimiento especializado.*



Gestión del talento

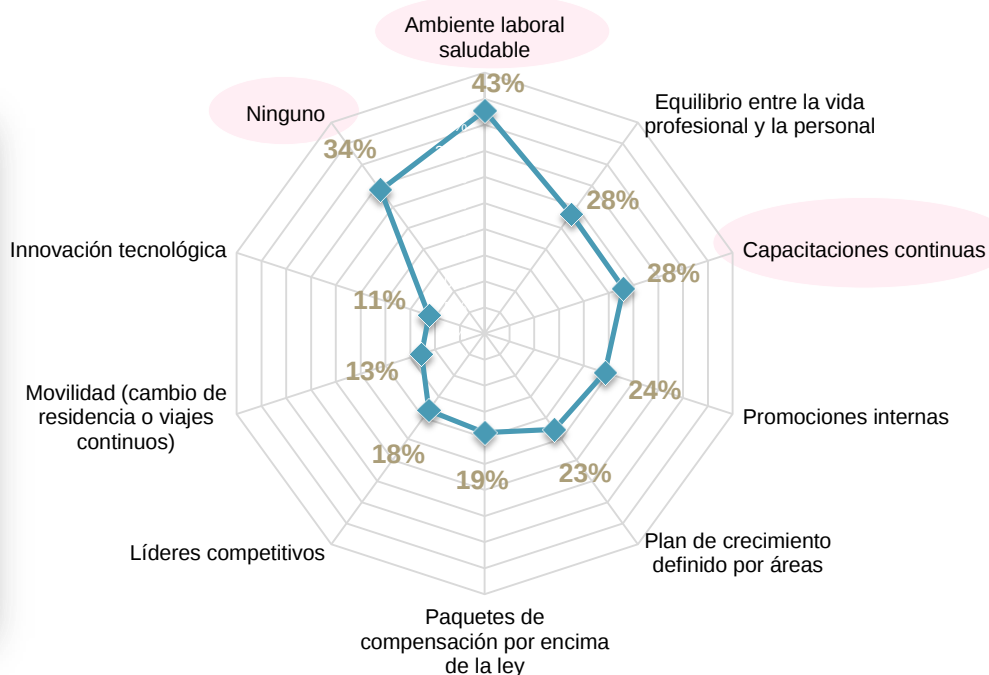


Cada una de las organizaciones tiene sus propios planes de atracción, desarrollo y retención de talento. Estas acciones tienen un objetivo bidireccional, el cual está enfocado en desarrollar a los(as) colaboradores(as) y el crecimiento de las empresas.

En cuanto al segmento de los(as) profesionistas, éste indica que los planes de vida más frecuentes proporcionados por sus empresas, para desarrollar y retener el talento, son:

43%

consideran que los planes de vida han servido para **evitar la fuga de talento**



* Se muestran los 10 motivos con mayor porcentaje.

Base: 400 entrevistados(as)

Multiplicidad: 2.4



Ambiente organizacional saludable

Capacitaciones continuas

80%

piensa que un **ambiente organizacional saludable es importante para retener el talento**

Un ambiente organizacional saludable y el equilibrio entre la vida laboral y personal, con base en la opinión de los(as) encuestados(as), son los beneficios que más otorgan las empresas mexicanas.

Sin embargo, los planes de vida asociados directamente a la adquisición de *conocimiento especializado* y preparación de los(as) colegas bajan en el número de menciones. Las empresas, en efecto, están interesadas en preparar a sus colaboradores(as) pero falta una estrategia de empuje o cooperación voluntaria donde las mismas personas perciban la necesidad manifiesta de capacitarse.

En este punto tiene cabida un fenómeno laboral que se está incrementando, no sólo en las empresas mexicanas, sino en todo el mundo: *la movilidad continua o el efecto zigzag* de los(as) colegas, el cual, también, es parte de las consecuencias de no ofrecer planes de vida o desarrollo profesional adecuados.

1 de cada 2

se cambiaría de su empleo si en poco tiempo le **ofrecen un trabajo con mejores oportunidades de desarrollo profesional o sueldo**

Esta tendencia se manifiesta principalmente en las generaciones jóvenes porque buscan crecimiento profesional y mejores beneficios económicos.





¿Hay diferencias entre los que se cambiarían y no, cuáles son esas variantes y cuál es la importancia de este fenómeno?

Sí existen diferencias, enfocadas principalmente en la brecha generacional. Mientras los(as) jóvenes (20 a 29 años de edad) quieren crecimiento profesional ligado al incremento salarial, los(as) adultos(as) buscan estabilidad profesional/laboral.

Las siguientes gráficas comparativas muestran un panorama nítido de esta realidad:

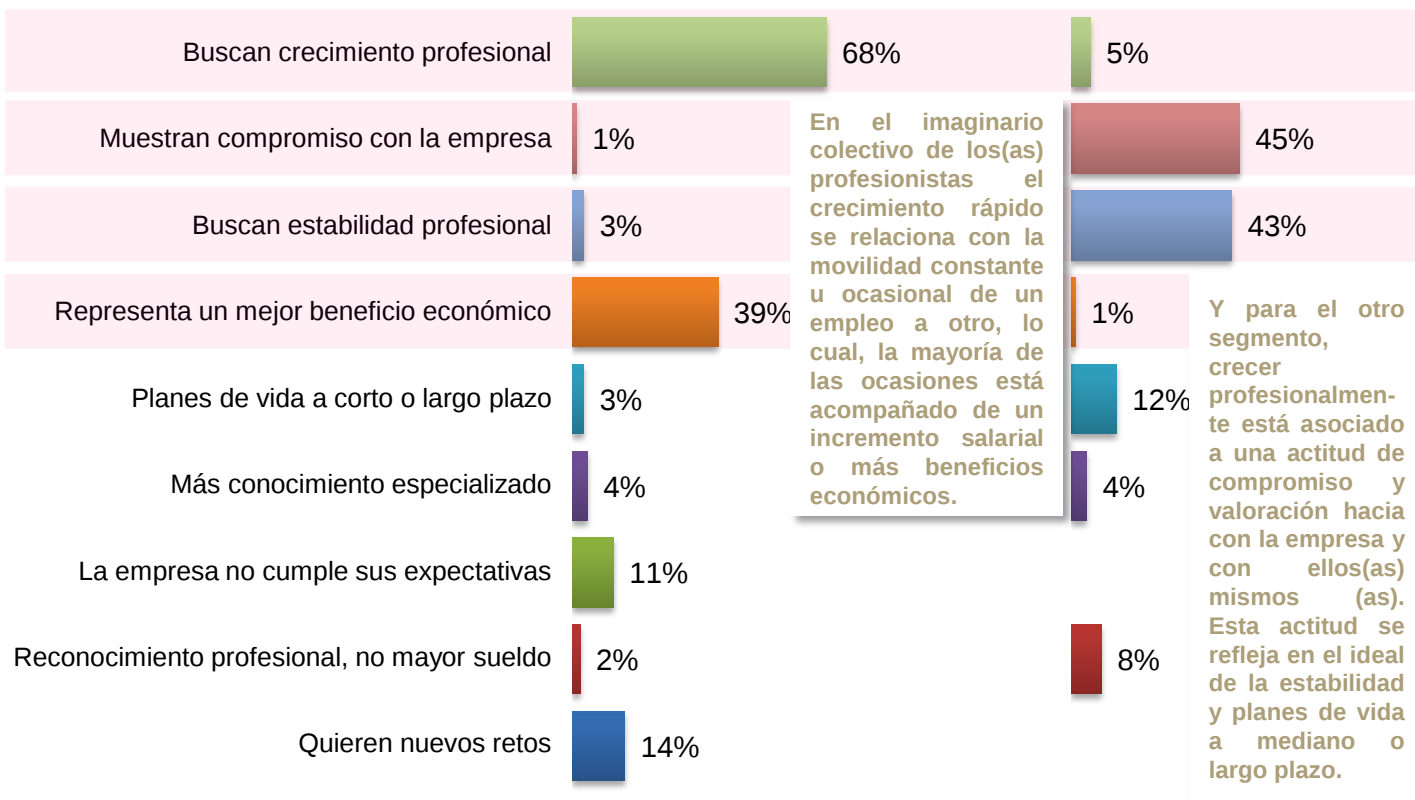
* Se muestran los 9 motivos con mayor porcentaje.

Base: 400 entrevistados(as)

Multiplicidad: 1.3

Sí se cambiarían porque...

No se cambiarían porque...



La recomendación es empatar las necesidades y demandas, tanto de organizaciones y colaboradores(as), para evitar la fuga de talento. Para leer algunos puntos sobre este tema, recomendamos ver:

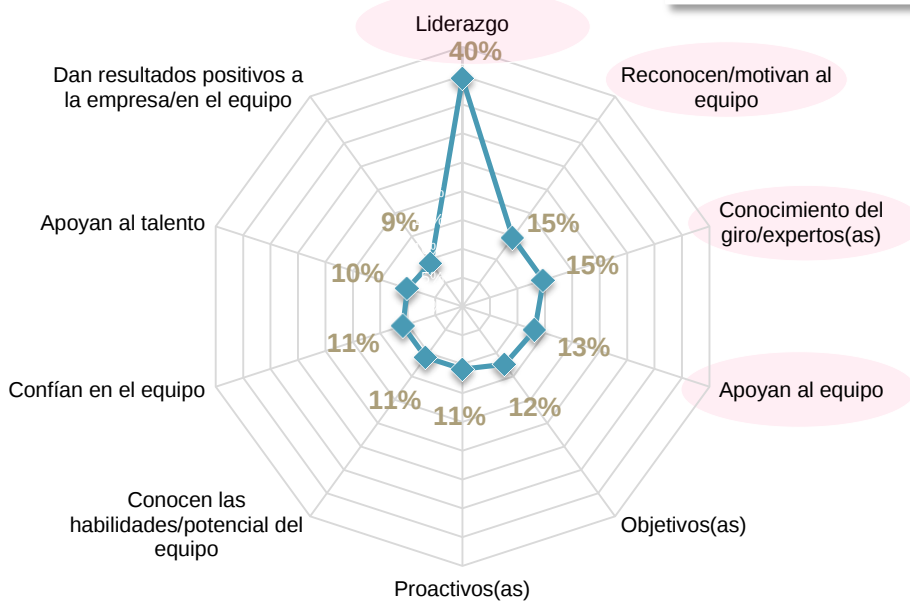
<http://www.mundoejecutivo.mx/economia-y-negocios/management/pecados-capitales-al-buscar-empleo.html>

Finalmente, si recordamos los principales motivos que los(as) profesionistas consideran importantes para tener un plan de vida *ad hoc* a sus necesidades (ambiente organizacional saludable, capacitaciones, promociones y planes definidos por área, etc.), hace falta integrar una figura en la organización, la cual está relacionada directamente al crecimiento, aprendizaje o desmotivación en el empleo: **los líderes del equipo**.

68%

opinan que **los líderes de equipo NO administran correctamente el talento**

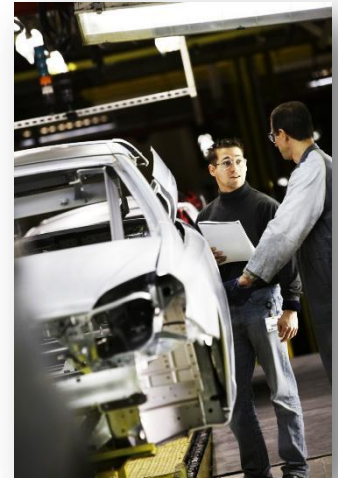
A continuación las cualidades de los líderes que sí administran correctamente el talento. Ello, como sugerencia para socializar a los jefes y jefas de área*.



* Se muestran los 10 motivos con mayor porcentaje.

Base: 129 entrevistados(as)

Multiplicidad: 1.5



Como usted tuvo oportunidad de leer, los resultados de este proyecto están centrados en la opinión de los(as) profesionistas, pero si requiere consultar el análisis comparativo entre el talento mexicano y los comentarios de las empresas, escriba a gabriel.gonzalezcarbajal@adecco.com para solicitarlo.



Conclusiones

- ❑ Los(as) profesionistas consideran que en nuestro país no hay escasez de talento y el 80% de ellos(as) mismos(as) se consideran talentosos(as).
- ❑ Desde nuestro punto de vista, el reto para el talento mexicano consiste en identificar las demandas de conocimiento, especialización y experiencia que las empresas nacionales y globales están solicitando actualmente.
- ❑ La gestión del talento en las organizaciones tiene áreas de oportunidad, las cuales deben trabajarse para correlacionar las necesidades de los(as) colaboradores(as) con los planes de vida ofertados por las empresas. Este punto es de vital importancia, porque la brecha existente está generando fuga de talento y movilidad continua de un empleo a otro.
- ❑ Por último, **Adecco México** invita a las empresas y profesionistas a reflexionar sobre el tema del talento en nuestro país. Si bien existen problemas para conseguir perfiles especializados, el camino para eliminar esta brecha es la compatibilidad e inversión en el conocimiento para ser competitivos en el ámbito económico (organizaciones) y competentes (colegas).



better work, better life

