

Percepción laboral del talento mexicano

Es un reto motivar a los trabajadores de las nuevas generaciones a permanecer en un mismo lugar de trabajo. La solución debe generarse desde la planeación estratégica, diseñada por la dirección general, con el objetivo de desarrollar planes y estructuras que integren la nueva cultura del trabajador con la cultura organizacional tradicional.

Cada año, Kelly Services, como empresa fundadora de la industria del Capital Humano Flexible en Recursos Humanos, presenta los puntos de vista y opiniones de los trabajadores en cuanto a su lugar de trabajo y su empleador, a través de la Encuesta Global de Empleo Kelly (KGWI). En la edición más reciente se obtuvieron datos de gran valor que ayudaron a detectar áreas de oportunidad, en las que analizamos y estudiamos lo que está pasando en el mercado laboral; si están fallando las empresas para retener y atraer a su talento, o simplemente las nuevas generaciones están determinando otras formas de trabajo.

Entre los datos a destacar, 93% de los mexicanos tienen la seguridad en sí mismos de contar con las habilidades, el conocimiento y la experiencia para desarrollarse en un mejor puesto que el actual, o buscar empleo en una nueva empresa, en comparación con el 70% de los trabajadores en Latinoamérica que respondió de manera afirmativa.

En 2014 aumentó en un 11% la búsqueda de los trabajadores mexicanos por obtener mejores oportunidades de trabajo, o evaluación del mercado externo, en comparación con el año anterior, incluso estando satisfechos en su trabajo actual.

Sin embargo, cuando se les preguntó en qué parte del mundo le gustaría trabajar, el 35% de los latinoamericanos encuestados reflejó incertidumbre, pues no supo contestar la pregunta; mientras que en México, al 43% le gustaría hacerlo en Europa, en tanto que el 32% se inclinaría por laborar en Estados Unidos.

En nuestro país, el descenso en el nivel total de compromiso de los trabajadores con su patrón actual es de 60% (2014), tomando en cuenta que en 2013 este rango fue del 66%; mientras que en América Latina, en





2013 fue de 40%, este año reflejó un 34%. En cuanto a la fidelidad con su empleador, los mexicanos se sienten más leales a su patrón con un 44% en México, que en América Latina, donde el resultado fue de 32%.

En cuanto a las industrias mejor valuadas por sus propios empleados, en primer puesto aparece el sector Oil & Gas con el 35%; en él los trabajadores están de acuerdo con su empresa en el sentido de pertenencia y valor a su trabajo, seguido por los sectores Logística (28%), Automotriz (28%), Farmacéutica (27%), IT & Telecom (26%) y, finalmente, la Industria Hospitalaria y Hotelería (23%).

En relación al tema salarial, el 43% de los empleados mexicanos mencionó que renunciaría a una paga más alta y/o crecimiento si aprende nuevas habilidades, o puede emprender su propio negocio.

Dentro de los atributos mejor valuados para elegir un trabajo, el salario fue el primer factor decisorio en todas las generaciones, con un 92%, mostrando una mínima variación entre cada generación ('X', 'Y' y Baby Boomers).

Dentro de sus intereses laborales, los Baby Boomers mostraron como segunda prioridad más alta la de Oportunidades de crecimiento, con un 73%; asimismo, destacó el rubro de Cultura corporativa, con un 50%.

Por otro lado, la generación 'X' apuntó sus condiciones laborales en la elección de un empleo bajo las siguientes preferencias: Equilibrio/Vida (72%) y Prestaciones superiores de ley/Beneficios adicionales (48%).

Mientras que la generación 'Y', que con 51% ocupa el mayor porcentaje de personas laborando actualmente en México, prefirió Oportunidades de crecimiento (73%), Capacitación/Programas de desarrollo (68%), Equilibrio/Vida (65%) y Oportunidades globales/Internacionales (47%).

Se ha hablado mucho del impacto que se genera tras la convivencia de distintas generaciones en las empresas, pues esta situación está obligando a diseñar e implementar nuevas formas de trabajo.

Las generaciones actuales van mucho más allá del salario, a pesar de ser el primer moti-

Los líderes se enfrentan a grandes retos, pues ellos mismos son evaluados y valorados por sus empleados para decidir la permanencia en su trabajo. 63% de los trabajadores comenta que sus líderes directos tienen un impacto significativo en el nivel de su satisfacción y compromiso. Se dice que los colaboradores no dejan empresas, sino gerentes.

“Actualmente, el desarrollo de liderazgo, las competencias, el balance de vida y la formación de carrera son parte esencial de los retos que enfrentan las organizaciones para con sus empleados. En este sentido, la comunicación y la claridad en metas y objetivos son puntos claros para un buen liderazgo,” en la opinión de María Griselda Hernández, CEO/Directora General de Kelly Services México.

vador al momento de elegir un trabajo, pues también están evaluando la calidad de vida que les ofrece la empresa, ya sea desde el tiempo de desplazamiento de su casa al trabajo, hasta para el entretenimiento y la disponibilidad para realizar actividades físicas.

Las nuevas generaciones están empezando a considerar su tiempo como dinero, son las generaciones que nacieron sabiendo hacer las cosas, aquellos que les enseñaron a sus padres a incorporarse al mundo tecnológico-digital, misma era que les permite tener un ritmo de vida con mayor velocidad.

Antes los padres decidían con meses de anticipación si realizarían un viaje; ahora los hijos son quienes compran y realizan los itinerarios en cuestión de minutos.

El *feedback* y toma de decisiones de esta generación es instantánea, pues con un simple clic puede conocer el mundo entero. De hecho, todos podemos hacerlo gracias a las plataformas que están a nuestro alcance.

Entonces, ¿por qué invertir su valioso tiempo en alguna empresa que no les proporciona ese equilibrio de vida, si afuera hay millones en las que ya no existen barreras geográficas y que además pueden cubrir sus necesidades?

El reto de los líderes consiste en tratar de entender qué es lo que está sucediendo con los nuevos talentos.

Si tomamos como referencia la teoría de la Pirámide de Maslow, la cual establece una jerarquía de necesidades humanas, en donde una vez que se han satisfecho las necesidades básicas, se desarrollan otras superiores hasta llegar a la “autorrealización” como último paso.

Tradicionalmente, la Pirámide parte de las necesidades fisiológicas, seguidas por las de seguridad, sociales, estima y autorrealización. Cada día es más que claro que se está invirtiendo la jerarquía, la nueva ola de empleados ya no está buscando su seguridad inmediata, pues ante sus ojos ésta debería ser una consecuencia tras haber adquirido los aspectos tangibles e intangibles que anhelan en cuanto a su posicionamiento personal con el exterior.

La generación de los Millenials, o generación ‘Y’, parte de las necesidades fisiológicas, y busca encontrar o adaptarse a lo que las tendencias dictan, afiliándose a ellas para posteriormente sentirse reconocidos y autorrealizados. Después de cubrir todos estos aspectos, esperarían alcanzar su seguridad física, familiar, laboral y económica (necesidades fisiológicas). Por lo tanto, podríamos entender en cierto modo lo que está pasando con la lealtad y el compromiso de las nuevas generaciones.

La lealtad, que va en aumento, se identifica como la responsabilidad profunda que ahora tienen los líderes de las empresas en transmitir





y motivar a sus equipos de trabajo, permitiendo incentivar a los empleados a defender en lo que creen como compañía y en quienes creen, y así estar presentes en los buenos y en los malos momentos de la empresa.

Mientras que el compromiso, que decreció un 6%, se identifica en las empresas como el vínculo mediante el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita (sueldo, desarrollo, cultura corporativa, horarios flexibles, desarrollo de capacidades y plan de carrera).

Más allá de todos estos aspectos, que actualmente deberían estar revolucionando estratégicamente a todas las compañías a nivel mundial, hay un indicador en el que también debemos poner un foco rojo al integrar equipos de trabajo, pues el 63% de los encuesta-

dos comentó que sus líderes directos tienen un impacto significativo en sus niveles de satisfacción y compromiso, si los trabajadores no ven en él un liderazgo y definición de metas y objetivos claros, optarán por dejar las empresas.

Encontrar sinergia entre el empleado y la cabeza del equipo es otro gran reto para lograr un ambiente de trabajo sano y obtener los resultados esperados.

Si bien estos son puramente el resultado de la oferta y la demanda laboral que se está viviendo en el mercado actual, los líderes tendrán que redefinir las estrategias para atraer y retener al talento, considerando todas las implicaciones que esto conlleva, y así estar preparados para trabajos que aún no existen, con herramientas que no se han desarrollado para resolver problemas que aún no están planeados.

KGWI es una de las encuestas de empleo más grandes y completas del mundo, la cual muestra las tendencias más significativas y emergentes en el lugar de trabajo, así como puntos de vista de los trabajadores que van desde tecnología, administración hasta lo que esperan de sus jefes. En México fue un gran éxito, ya que fue aplicada a poco más de 15,000 personas.