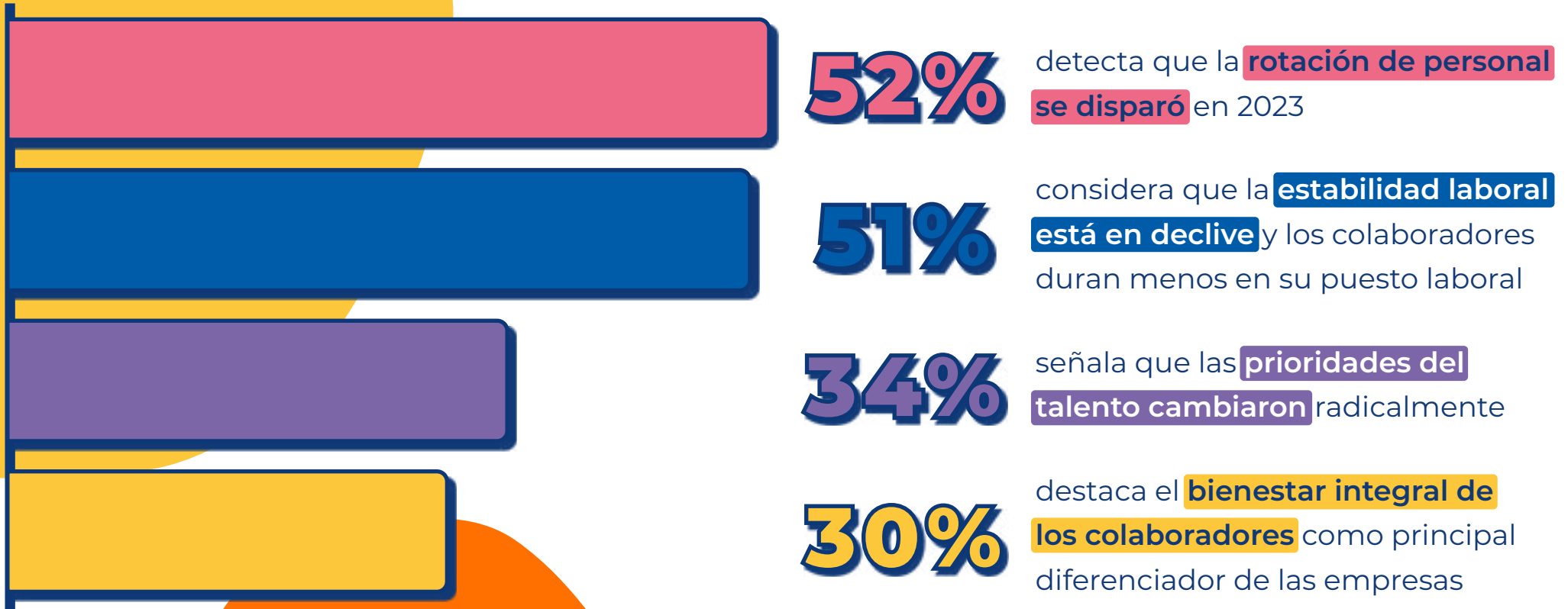


MARKET RESEARCH 2024

Datos clave para el liderazgo de RR.HH. en Latinoamérica

Descubre los hallazgos de este market research realizado entre 1000 profesionales de Recursos Humanos de empresas de Latinoamérica.

Algunos insights para comenzar



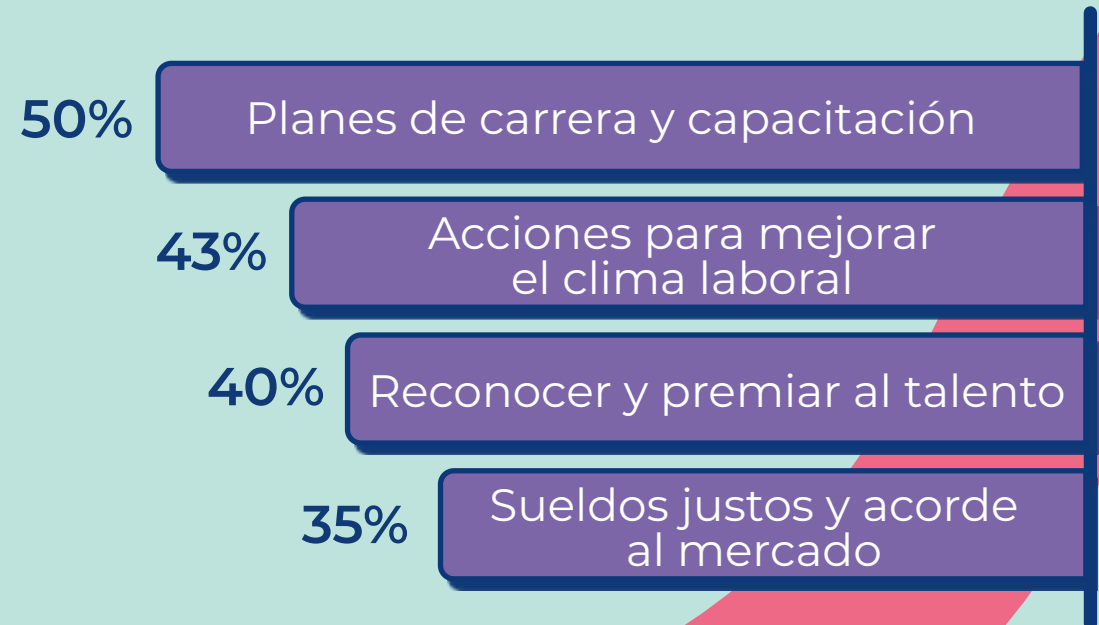
Top 4 de **prioridades** para las empresas

EN 2024



Pregunta: Señale cuáles de estas acciones considera más importantes para reducir la rotación en su empresa.

Top 4 de **acciones** para reducir la rotación



Pregunta: Señale las acciones que serán prioridades en su organización en 2024.



1

2

3

4

5

6

7



Metodología del estudio

El presente informe se ha realizado con base en una encuesta realizada a través de SurveyMonkey a la base de contactos de Computrabajo y Pandapé, obteniendo un total de respuestas de 1000 profesionales de recursos humanos en Latinoamérica.

Las encuestas se realizaron durante el mes de enero de 2024.



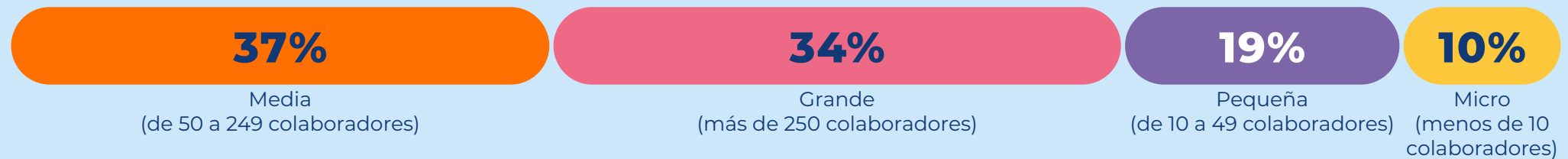


Perfil de los encuestados

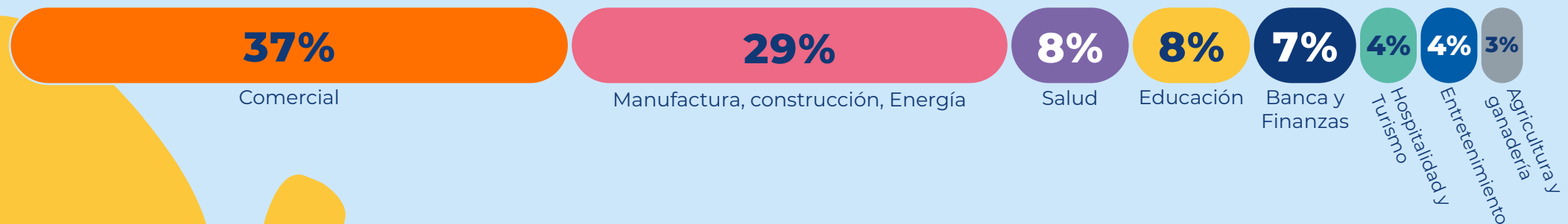
Entre los 1000 encuestados, encontramos diferentes perfiles profesionales, todos relacionados con el reclutamiento y la gestión de talento, principalmente: Gerentes / Coordinadores de RH (39%) y Directores de RH / jefes de reclutamiento (24%).



En cuanto al tamaño de la organización en la que trabajan los encuestados, hay una muestra representativa de todo tipo de empresas, siendo el de microempresas (con menos de 10 colaboradores) las menos representadas:



El sector en el que laboran los encuestados, el comercial y el secundario son los más representados, aunque existe una buena muestra de otros rubros:

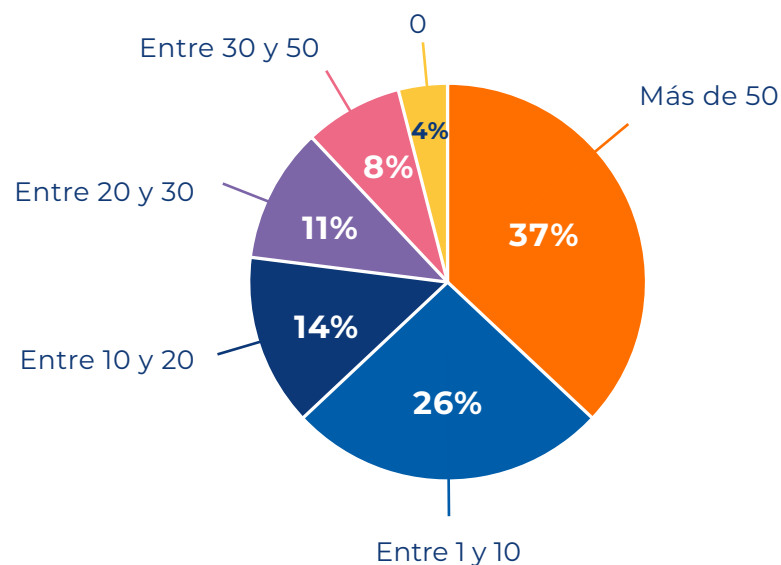


Panorama de contratación en Latinoamérica

Las empresas están contratando

Las empresas de Latinoamérica cerraron el 2023 con buenas cifras de contratación, tan solo el 4% afirma no haber hecho ninguna contratación durante el ejercicio 2023. A nivel general, el 37% de las organizaciones realizaron más de 50 contrataciones en todo el año.

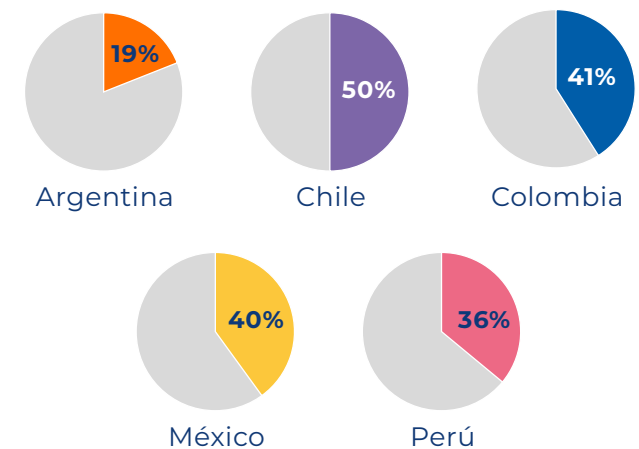
Número de contrataciones en 2023 en LATAM



Distintos países, distintas realidades

Los datos varían según el país y su realidad. Por ejemplo, mientras que en Chile el 50% de las organizaciones realizaron más de 50 contrataciones, en Argentina tan solo fueron el 19%.

% de empresas que realizaron más de 50 contrataciones en 2023

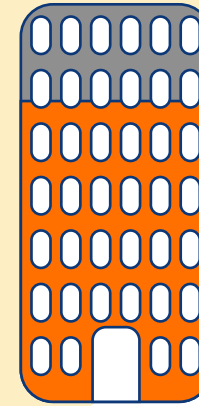




Empresas grandes vs pequeñas

Como es de esperar, el tamaño de las empresas también influye en estos resultados, ya que son las grandes empresas (de más de 50 colaboradores) las que en su mayoría concentran más contrataciones.

Empresas pequeñas
63%
contrató entre 1 y 10
colaboradores



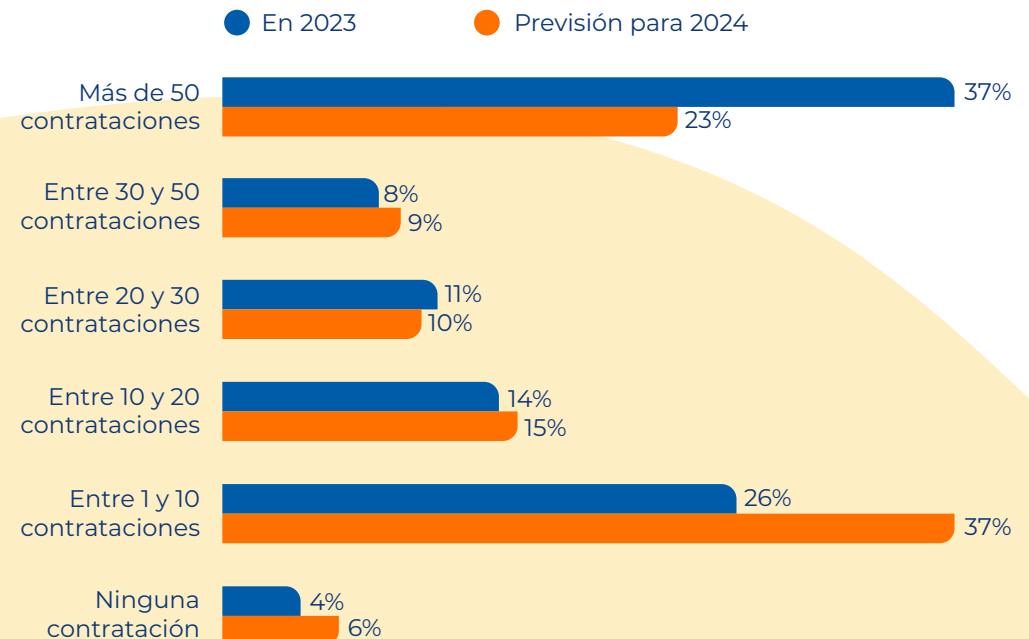
Empresas grandes
80%
contrató más de 50
colaboradores

Y en 2024, ¿cuál es la previsión de nuevas contrataciones?

La previsión para 2024, sin embargo, parece **menor** en cuanto a número de contrataciones, ya que en este caso, el porcentaje de encuestados que prevé más de 50 contrataciones se reduce al 23%, mientras que el 37% prevé realizar entre 1 y 10 contrataciones.

Según prevén los encuestados, en 2024, el número de contrataciones será inferior que en 2023.

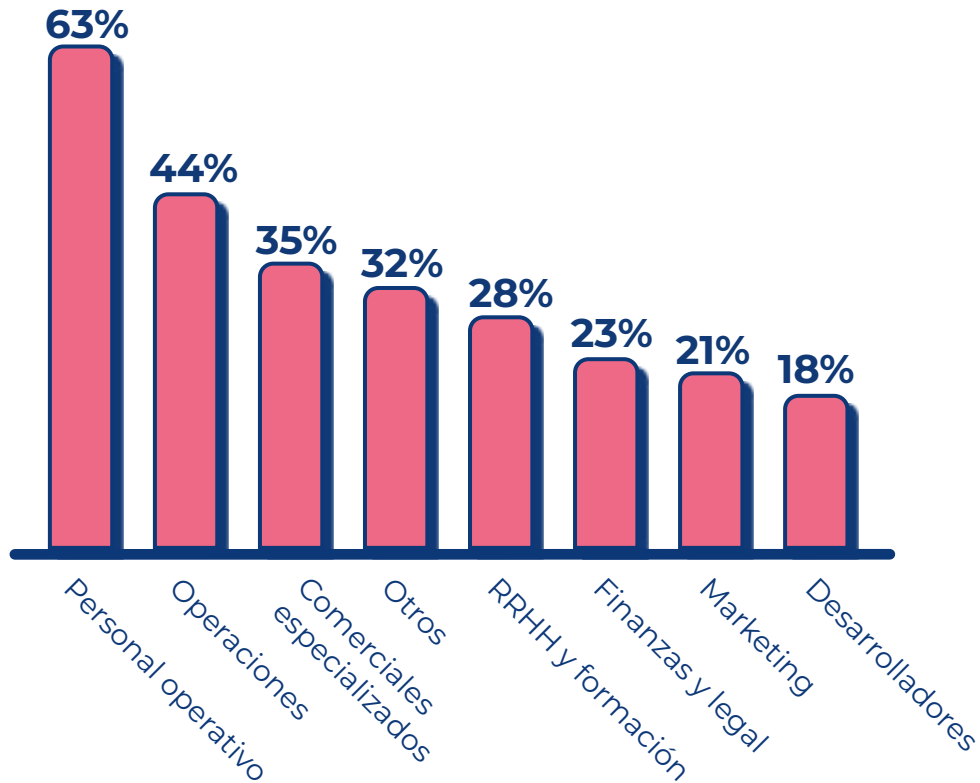
Número de contrataciones anuales 2023 vs previsión 2024



A quién, cómo y por qué

Perfiles más contratados en 2023

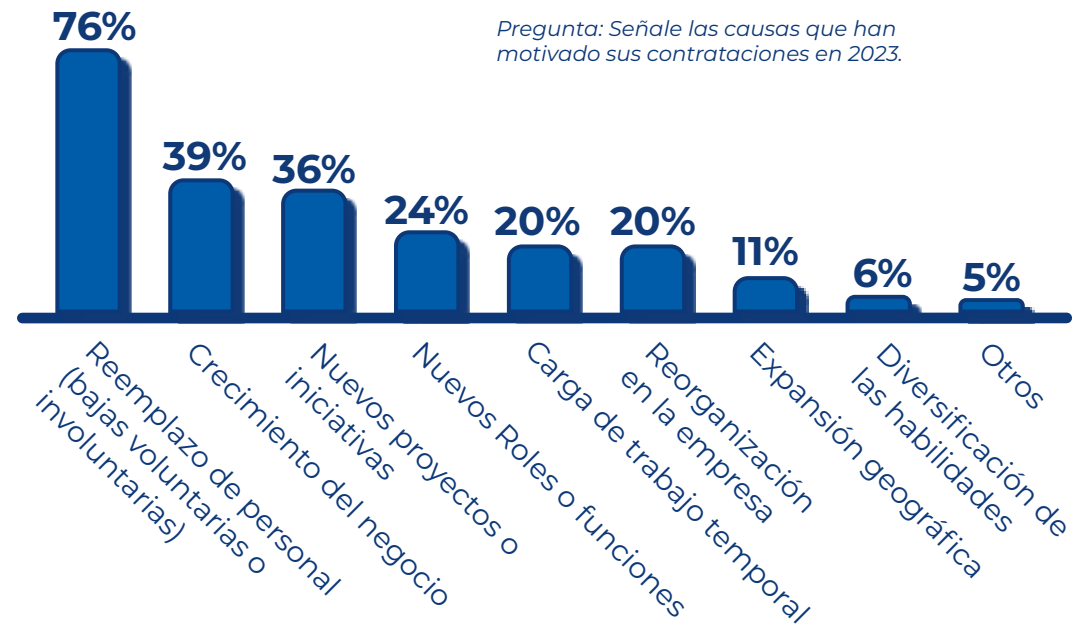
Pregunta: Marque qué perfiles contrataron en 2023.



En 2024, la previsión de contratación apunta que, de nuevo, el personal más operativo será el más necesario.

Motivos de contratación

La necesidad de **cubrir vacantes de personal** que ha dejado la empresa (ya sea voluntaria o involuntariamente) es la razón destacada por la que las empresas están contratando, muy por encima de otras causas como el crecimiento de las organizaciones, el lanzamiento de nuevos proyectos o la creación de nuevos roles.



El reemplazo de personal volverá a ser en 2024 la causa principal que genere nuevas contrataciones.



Canales efectivos a la hora de contratar

Prácticamente **el 60% de los encuestados posicionan las bolsas de empleo online, como Computrabajo**, entre sus canales de reclutamiento más efectivos; seguido de las RRSS, especialmente las profesionales, como LinkedIn. Mención especial a la importancia del **reclutamiento interno**: 38% califica este canal como muy eficiente. Un 14% también destaca las páginas de empleo propias como canales de contratación muy efectivos.

Canales de contratación más efectivos

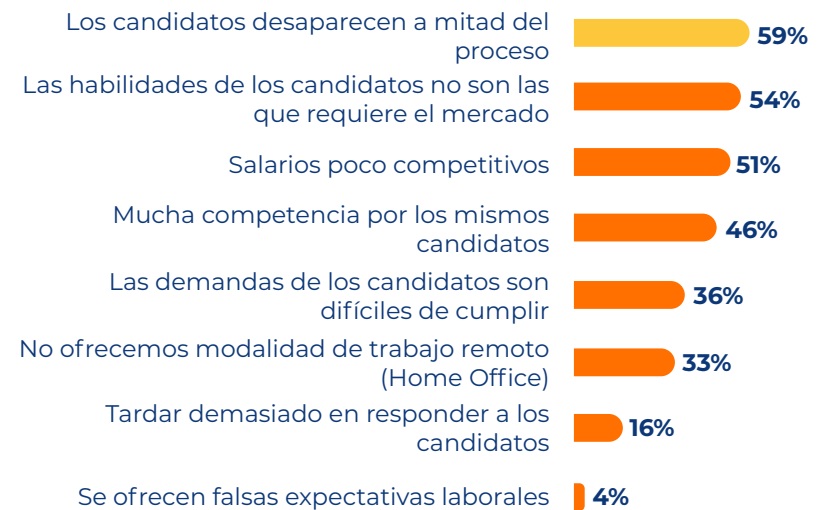


Pregunta: Cuáles fueron los canales más efectivos para su organización a la hora de contratar.

Lo más difícil a la hora de contratar talento en Latinoamérica

Las empresas se encuentran distintas dificultades a la hora de contratar talento. El principal problema es que los candidatos con frecuencia desaparecen en mitad del proceso de selección, seguido de la falta de habilidades para cubrir las vacantes. En tercer lugar, los salarios poco competitivos son también un problema a la hora de contratar.

Problemas a la hora de contratar talento



Pregunta: En su caso, cuáles de las siguientes opciones fueron dificultades importantes para contratar en 2023

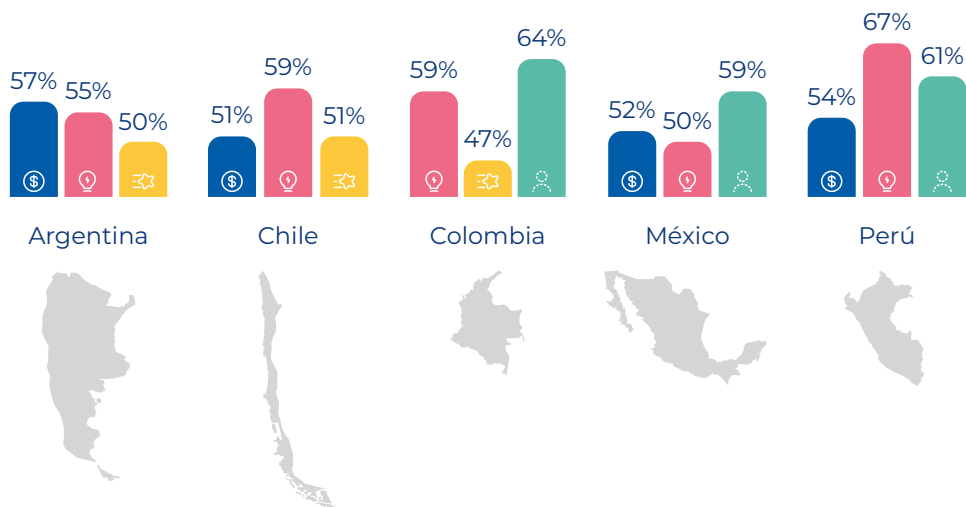


¿Qué diferencias hay entre países?

Las dificultades más frecuentes son prácticamente las mismas en los principales países de la muestra de este estudio, aunque varían levemente. Por ejemplo, en Argentina el principal problema se encuentra en los salarios poco competitivos; en Chile y Perú lo que más dificulta las contrataciones es la falta de habilidades de los candidatos; mientras que en Colombia y México es el hecho de que los postulantes desaparezcan en mitad de los procesos.

Los problemas para contratar, según el país

- Salarios poco competitivos
- Las habilidades de los candidatos no son las que requiere el mercado
- Mucha competencia por los mismos candidatos
- Los candidatos desaparecen a mitad del proceso

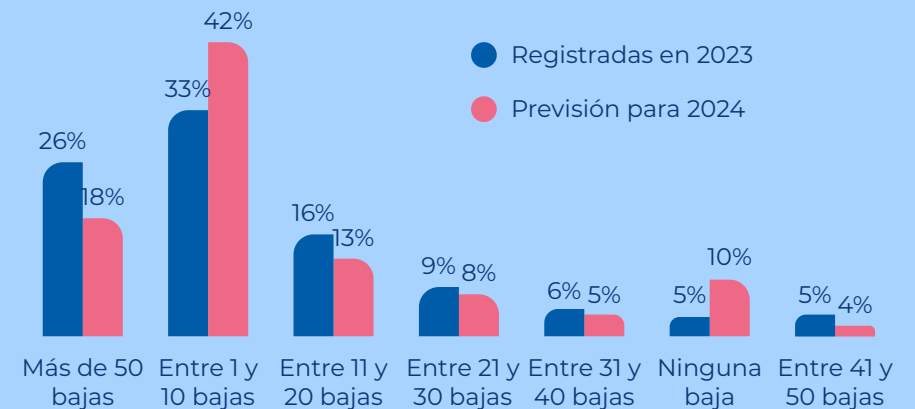


Contratamos, pero también se nos van...

Aunque el 33% de los encuestados afirman que solo tuvieron entre 1 y 10 bajas en 2023, destaca también el **26% que afirma que tuvo más de 50 bajas**, ya fueran voluntarias o involuntarias.

De cara a 2024, las previsiones bajan: 42% afirma que solo prevé entre 1 y 10 bajas, seguido del 18% que afirma que dirá adiós a más de 50 personas.

Nº de bajas voluntarias o involuntarias en 2023 vs previsión en 2024



Pregunta: ¿Cuántas bajas tuvo su empresa en 2023 (voluntarias e involuntarias)? ¿Cuántas prevén en 2024?



¿Diferentes realidades?

Llama la atención que el 42% de los responsables de RR.HH. prevén que en 2024 tendrán únicamente entre 1 y 10 bajas, mientras que, según una encuesta lanzada en el perfil de LinkedIn de Computrabajo¹, el 23% de los trabajadores que respondieron, dijeron que sí pretendían dejar su puesto de trabajo en los próximos 6 meses; y otro 25% afirmó que existen altas probabilidades. Es decir, en total, **casi el 50% de los encuestados respondió que se plantean firmemente abandonar su puesto de trabajo.**

Este dato resulta interesante y puede servir para abrir debate sobre qué tan alineadas están las áreas de RR.HH. con las expectativas del talento actual.

¹ Encuesta realizada en diciembre de 2023, en la página oficial de Computrabajo en LinkedIn, con un total de 1.952 respuestas.

¿Por qué se nos escapa el talento?

La búsqueda de un **mejor salario** por parte de los colaboradores, el **crecimiento profesional** y tener un mayor equilibrio personal y laboral son las causas principales que impulsan las renuncias de los colaboradores, según la opinión de RR.HH.

Destaca que solo el 19% de los responsables de RR.HH. creen que el talento se marche buscando un mejor **clima laboral**. Sin embargo, según arroja otra encuesta lanzada por Computrabajo en su página oficial de LinkedIn², el 32% de los trabajadores afirman que se marchan precisamente por un mal clima laboral, solo por detrás del tema salarial (35%).



Pregunta: Cuáles son las causas que impulsaron las renuncias en su organización.

Aunque el salario es la causa principal por la que los empleados abandonan un puesto de trabajo (35%), los propios colaboradores destacan que el mal clima laboral es también básico para impulsar sus renuncias (32%)

² Encuesta realizada en la página de empresa de Computrabajo en LinkedIn durante el mes de diciembre de 2023, registrando un total de 3.030 respuestas.

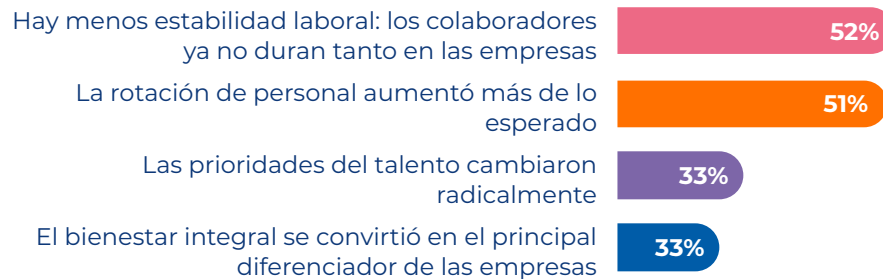
Los cambios más radicales del mercado laboral

Solo hay que observar el mercado laboral actual para confirmar que existe un **cambio en las prioridades** tanto de las empresas como del talento.

El talento más joven irrumpe en el mercado laboral con inquietudes diferentes, alejadas en muchas ocasiones de lo que buscaban los profesionales de otras generaciones. Además, la sociedad cambia, la tecnología avanza y los perfiles que requieren las empresas también varían.

Con todo esto, quisimos saber cómo estos 1000 profesionales de RRHH perciben la nueva realidad y descubrir **cuáles son los cambios más drásticos que detectaron en 2023:**

Cambios detectados en el mercado laboral en 2023



Pregunta: ¿Cuáles fueron los 2 cambios más drásticos que notó en el mercado laboral en 2023?

Estos cuatro cambios principales en el mercado laboral se repiten en los principales mercados analizados: México, Colombia, Perú, Argentina y Chile.

Tan solo el 12% afirma que los recortes de personal se volvieron una constante



Fidelizar al talento, prioridad #1

Fidelizar al talento se convierte en una prioridad este 2024 para el **53%** de los encuestados; seguido de la necesidad de **reducir la rotación de personal**: **46%** afirma tener esta tarea en su lista de prioridades.

A continuación, con un **33%**, se sitúa el **bienestar integral de los colaboradores** como foco de las acciones de RR.HH. en 2024.

La **atracción de talento** pasa a ser el 4º aspecto más votado en la lista de prioridades de las empresas (**31%**), mientras que el pasado año, esta opción se posicionaba como el reto número 1 para los encuestados.

A nivel regional, la principal variación con respecto a estos datos generales la encontramos en **Argentina**, entre cuyas prioridades se posiciona la política salarial y de compensaciones competitiva.

¿Qué aspectos de la gestión de talento serán prioritarios para las organizaciones este 2024?

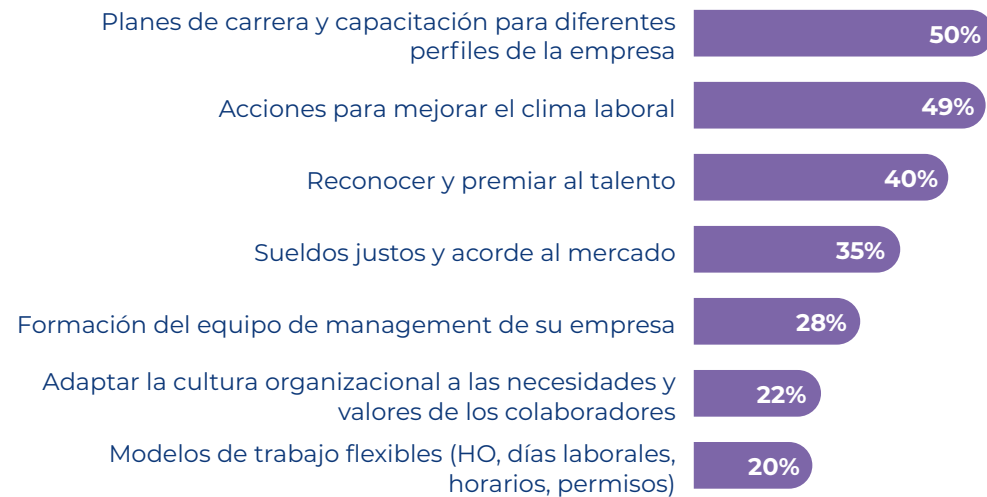


Pregunta: ¿Qué aspectos de la gestión de talento serán prioritarios para su organización este 2024?



Estrategias de las empresas para reducir la rotación

Siendo la rotación uno de los focos de las estrategias de RR.HH. en las organizaciones de Latinoamérica, **¿qué acciones se prevén implementar en las empresas para reducir la rotación?**



Pregunta: De la lista, señale todas las acciones que prevén implementar para reducir la rotación de personal.

Tan solo el 9% de los encuestados afirma que no va a tomar ninguna de estas acciones para mejorar la rotación de personal.





Prestaciones para los colaboradores, impulso para el bienestar laboral

En cuanto las prestaciones que las organizaciones de Latinoamérica están ofreciendo a los colaboradores con el fin de **mejorar su bienestar, compromiso y satisfacción**, detectamos que muchas de ellas tienen que ver con ventajas para equilibrar la vida personal y laboral:

14% afirma no ofrecer ninguna de las prestaciones enumeradas a sus colaboradores.

El 33% de las empresas encuestadas planean no añadir ninguna prestación extra este **2024**, más allá de las que ya ofrecen, mientras que el **24% afirma que ofrecerá más tiempo para atender asuntos personales y 24% una mayor flexibilidad laboral.**

Prestaciones que las empresas están ofreciendo a sus colaboradores



Mejorar el compromiso, una respuesta a la rotación

Conseguir un equipo comprometido con la organización significa, en la mayoría de casos, tener colaboradores satisfechos, felices y motivados, con más posibilidad de permanecer **en la empresa a largo plazo**.

Los profesionales de RR.HH. son, en general, conscientes de la importancia y el impacto que tiene el compromiso laboral.

Destaque todos los beneficios que, en su opinión, aporta una estrategia de compromiso laboral en las organizaciones



En su empresa, ¿qué sistema o sistemas utilizan para medir el compromiso en las empresas de Latinoamérica?



Tan solo el 1% considera que una estrategia de compromiso no aporta beneficios a la organización. Sin embargo, el porcentaje de empresas que no lo miden es de un 24%.



Según la encuesta, vemos que la herramienta más utilizada para medir el compromiso en las organizaciones son las **encuestas de clima**. Y aunque estas encuestas son herramientas valiosas para comprender las percepciones y emociones de los equipos, su alcance puede ser limitado cuando se trata de medir todos los aspectos que influyen en el compromiso de los empleados.

Las encuestas de clima proporcionan una instantánea útil de la satisfacción y el estado emocional de los colaboradores pero pueden pasar por alto otros elementos fundamentales que contribuyen al compromiso a largo plazo.

Factores como el **desarrollo profesional, la alineación con los valores organizacionales, la gestión efectiva del liderazgo y la percepción de oportunidades de crecimiento** suelen requerir enfoques más detallados y específicos que las encuestas de clima tradicionales pueden no captar de manera exhaustiva.

Tan importante es medir el compromiso, teniendo en cuenta todos los factores que influyen en él, como **tomar acciones en función de los resultados**. ¿Dónde fallamos a la hora de fidelizar a nuestro equipo? ¿Qué aspectos son, según nuestros trabajadores, nuestros puntos de fuga? ¿Qué valoran a la hora de sentirse comprometidos?

Según los encuestados para este market research, **las acciones más habituales para mejorar el compromiso son las siguientes:**

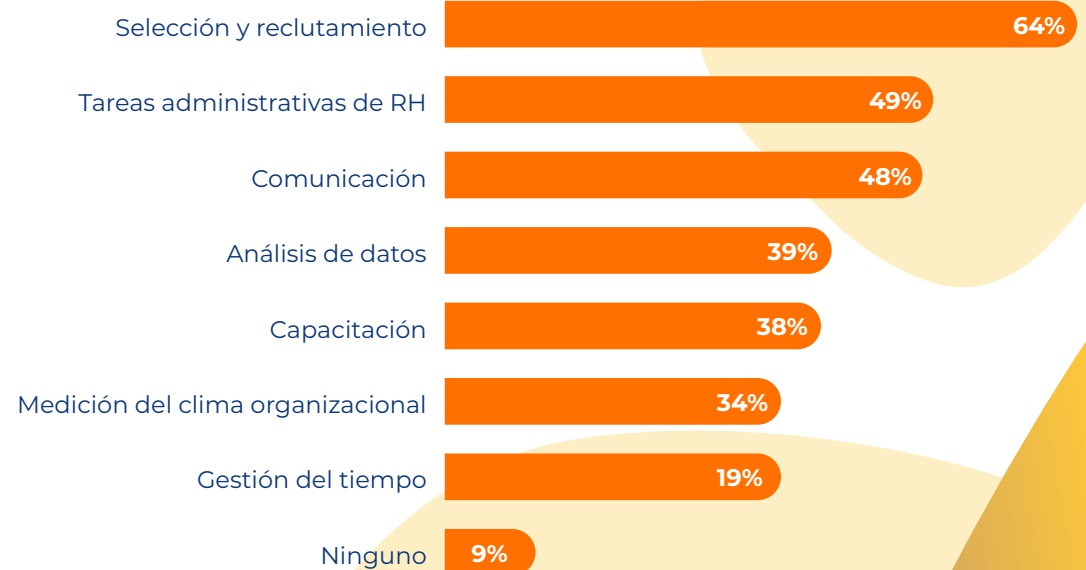


¿Nos adaptamos al avance tecnológico?

La presente encuesta revela una tendencia destacable en cuanto al uso de la tecnología en las áreas de Recursos Humanos: el 64% de los encuestados utiliza herramientas tecnológicas para gestionar sus procesos de selección y 49% para tareas administrativas.

Veamos con más detalle **cuál es el uso de la tecnología en RR.HH:**

Perú es el único país de la muestra que varía en sus respuestas en lo que a uso de tecnología se refiere, posicionando en primera posición el análisis de datos, por encima de las demás respuestas.



Pregunta: Señale para qué tareas utilizan herramientas tecnológicas en su organización.

Los riesgos de no sumarse al cambio

Manufactura, salud, finanzas... Muchos sectores incorporan tecnologías en su día a día para **optimizar procesos, mejorar la toma de decisiones o potenciar la productividad**, por ejemplo con la inteligencia artificial o la analítica de datos. ¿Qué ocurre con Recursos Humanos? Según estos datos, podemos afirmar que en RR.HH. se utiliza la tecnología para distintos procesos y tareas dentro del área, aunque existe un 9% de los encuestados que realizan su trabajo sin contar con herramientas tecnológicas. ¿Se trata de falta de conciencia sobre las ventajas que la tecnología puede ofrecer o existen barreras que dificultan la adopción?

En un mercado laboral tan competitivo, donde surgen retos constantes tanto en la atracción como en la gestión del talento, disponer de herramientas que nos permitan ser más estratégicos se convierte en un punto esencial para recursos humanos.

No adaptarse a la revolución tecnológica en RH puede conllevar riesgos. Desde la pérdida de eficiencia en la gestión del talento hasta la dificultad de analizar datos cruciales para la toma de decisiones estratégicas. También puede impactar en la retención del talento y la atracción de nuevos profesionales.

El software que impulsa los resultados de RR.HH.

Pandapé es un software integral de recursos humanos que permite a las organizaciones digitalizar los procesos de reclutamiento y mejorar el bienestar de los colaboradores.

Reclutamiento y Selección

Atracción de Talento Integraciones

Experiencia del Candidato

KPIs de Reclutamiento

Reclutamiento y Selección

Gestión de RRHH

People Analytics

Control de Asistencia Onboarding

Incidencias de Nómina

Gestión de Vacaciones y Ausencias

Administración de RH

Desarrollo y Fidelización

Engagement Encuestas de RRHH

Evaluación de Desempeño

Comunicación interna y Beneficios

Con Pandapé:

x17%

viralización de las vacantes

-80%

costos en procesos de RH

-50%

rotación de personal

-50%

tiempo invertido en procesos

En conclusión...

La **principal causa de contratación** en Latinoamérica es cubrir vacantes de las personas que se marchan ya sea voluntaria o involuntariamente. Por otro lado, **la rotación y la falta de estabilidad laboral de los colaboradores** son los principales cambios observados en el mercado laboral.

El **talento se nos escapa** no solo por los salarios, sino también por la falta de desarrollo profesional, la necesidad de equilibrar vida personal y trabajo y, no lo olvidemos, también por un mal clima laboral.

En este contexto, la **fidelización de los empleados** y la **reducción de la rotación** se convierten en los focos de RR.HH. para este 2024.

Se trata de una cuestión de **costos, de productividad, de resultados...** Una rotación no deseada provoca a las empresas costos muy elevados. A su vez, los colaboradores que no están motivados o comprometidos con las organizaciones son un incentivo para esas tasas de rotación, además de impactar en una menor productividad y un peor rendimiento.

Si una cosa queda clara después de observar los datos es que desde recursos humanos deben implementarse **estrategias en pro del compromiso laboral** y de su bienestar para conseguir una mayor fidelidad. El “cómo” queda a manos de cada organización, pero todo gira entorno a aspectos como los **salarios y compensaciones; el bienestar laboral; el equilibrio personal y profesional; y la posibilidad de desarrollo.**

Y antes de terminar, debemos destacar la necesidad de **medir**: conseguir datos, analizarlos y extraer conclusiones. Como profesionales de recursos humanos, debemos ejecutar nuestras estrategias en base a información real. Si no, ¿cómo sabremos qué necesitan nuestros equipos?, ¿cómo podremos acertar con nuestras acciones?, ¿cómo nos aseguraremos de que hemos conseguido un cambio con nuestras estrategias si no es midiendo?...

No olvidemos cuánto nos ayuda la **tecnología** en todo esto...

Computrabajo

Disclaimer: la información contenida en el presente documento no constituye asesoramiento legal de ningún tipo por parte de DGNET Ldt (Pandapé / Computrabajo). Este documento no puede ser considerado como un consejo o recomendación legal. Si desea asesoramiento legal específico sobre los temas tratado en este documento, deberá consultar a un abogado.