

Market Research 2025

El mercado laboral en México y Latam

CLAVES Y TENDENCIAS EN RECURSOS HUMANOS

Análisis estratégico para recursos humanos, basado en la respuesta de 1000 profesionales de empresas en LATAM.

EN MÉXICO

El mercado laboral en 2025



48%

sufre **ghosting** por parte de los candidatos, que desaparecen en medio del proceso de selección



49%

afirma que la **alta rotación** es el principal reto en las áreas de RRHH



65%

identifica el **salario** como la causa por la que los empleados se van

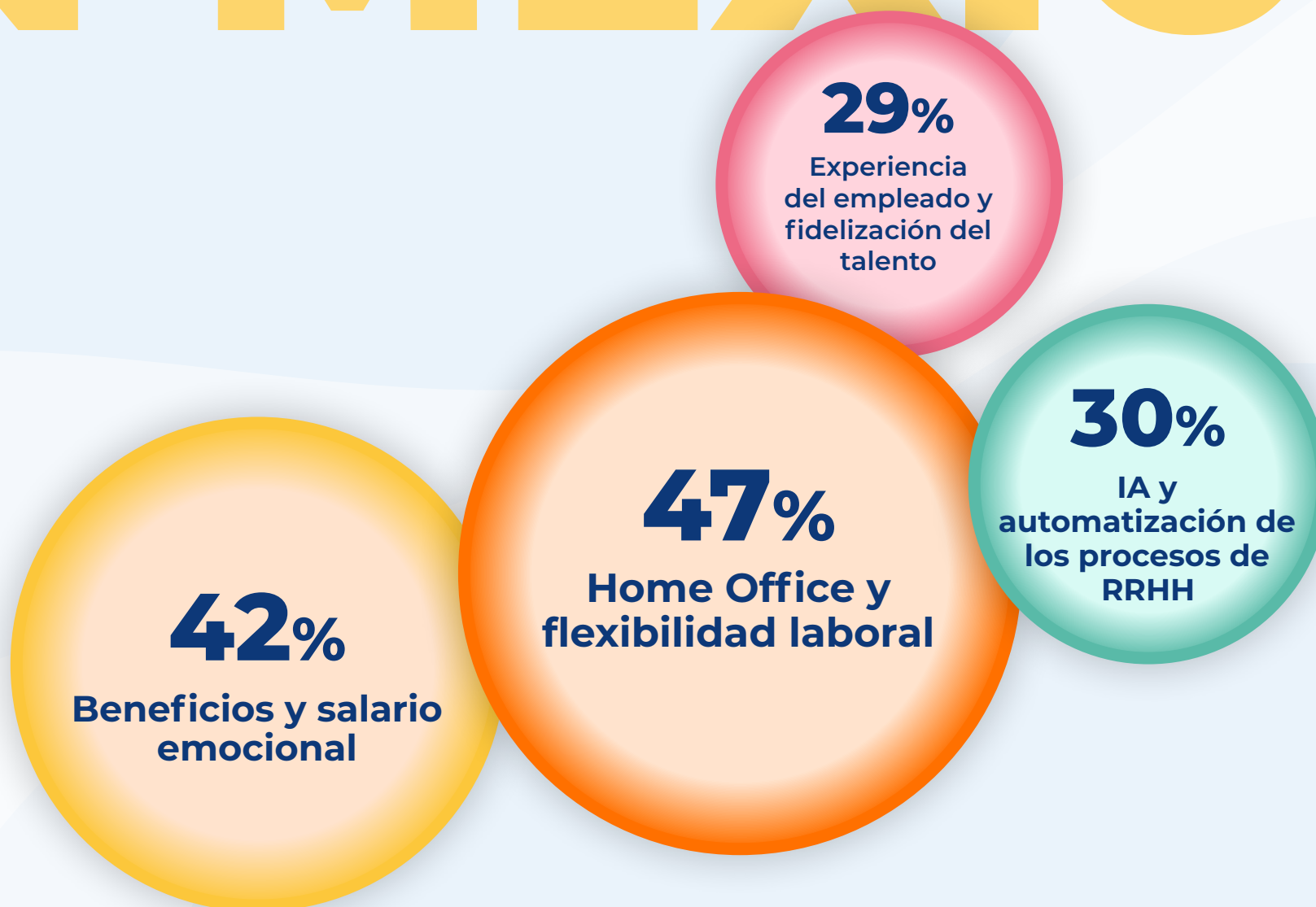


59%

utilizará las **bolsas de empleo** como su canal de reclutamiento principal en 2025

EN MÉXICO

Principales tendencias de RH en 2025



El mercado laboral y tendencias de RH en 2025 EN LATINOAMÉRICA



Metodología y perfil de los encuestados



Cifras del mercado laboral en LATAM



La rotación en las empresas



Tendencias para RRHH en 2025



Conclusiones

► Metodología del estudio

Este informe se basa en una encuesta realizada a través de SurveyMonkey a la base de contactos de Computrabajo y Pandapé, obteniendo un total de 1000 respuestas de profesionales de recursos humanos en Latinoamérica.

Adicionalmente, se realizaron diversas encuestas a través de la página de Computrabajo en LinkedIn para conocer la opinión de los candidatos y poder comparar las perspectivas de ambos segmentos.

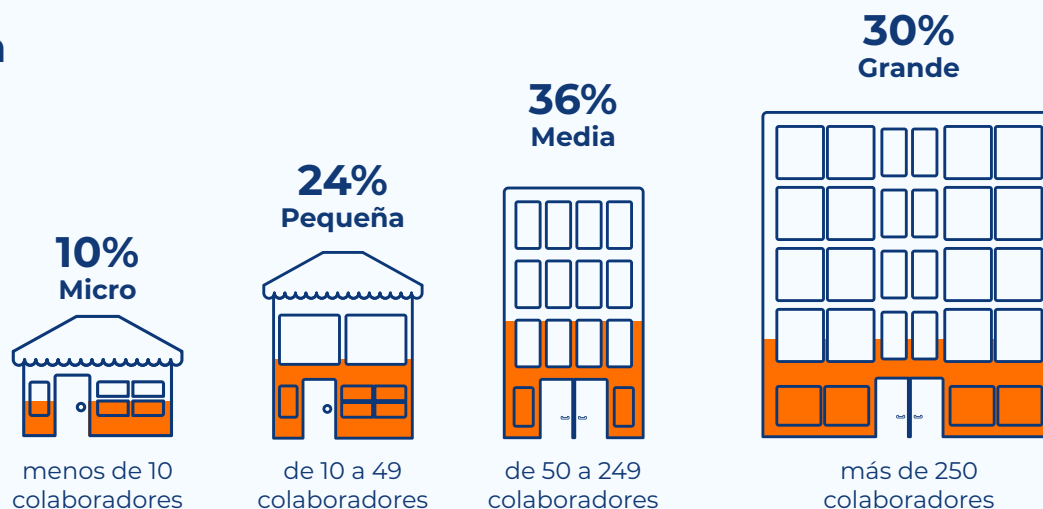
Todas las encuestas se realizaron durante el mes de noviembre de 2024.

Perfil de los encuestados

Perfil profesional



Tamaño de empresa

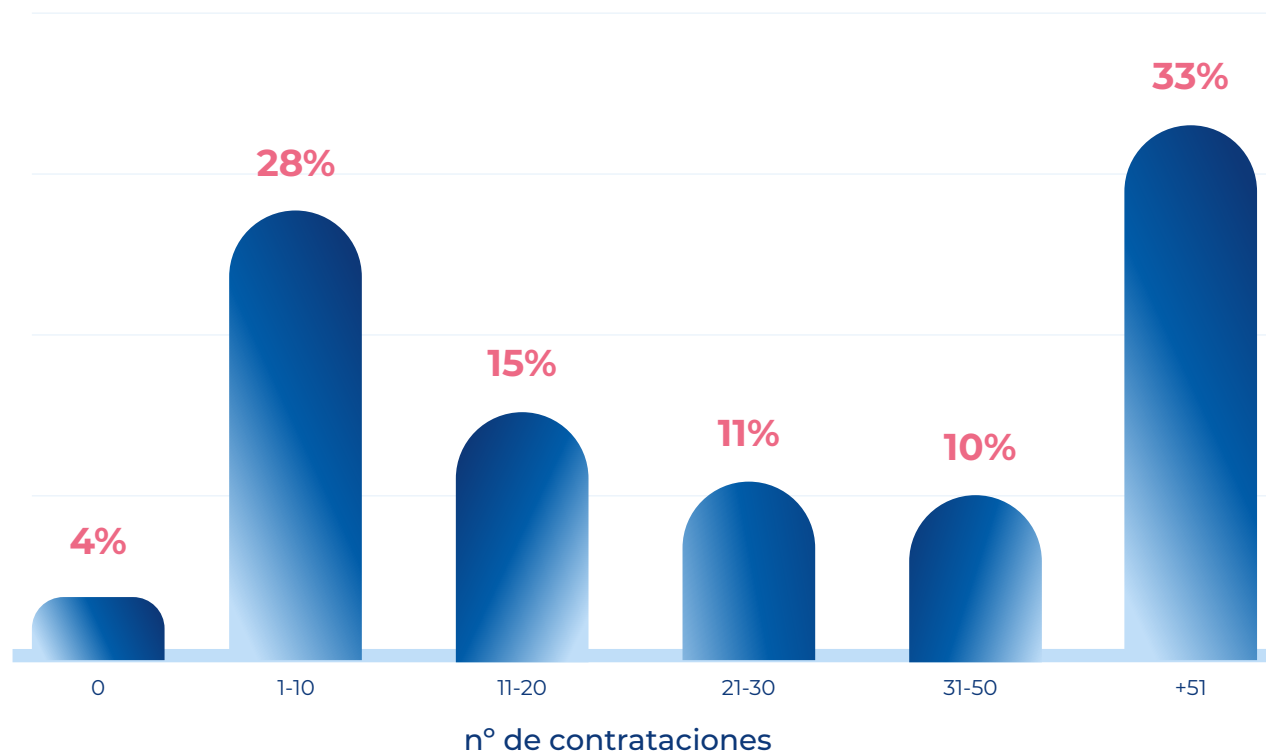


Sector de actividad



► Cifras del mercado laboral en Latinoamérica

¿Cuánto contrataron las empresas de Latam en 2024?



De entre las empresas encuestadas, **las de Argentina** son las que **menos contrataciones realizaron** en 2024:

12% de las empresas contrató más de 50 colaboradores versus el 33% del resto de las empresas de Latam entrevistadas.

Cuánto creció la plantilla de las empresas en 2024 en Latam

Crecimiento de +50%	2%
Crecimiento de 41% - 50%	3%
Crecimiento de 31% - 40%	3%
Crecimiento de 21% - 30%	12%
Crecimiento de 11% - 20%	21%
Crecimiento de 1% - 10%	37%
Crecimiento 0	15%
Decrecimiento	6%

2 de cada 10 empresas no crecieron o decrecieron en sus contrataciones en 2024.

Cuál es la previsión de crecimiento en 2025 en Latam

Crecimiento de +50%	1%
Crecimiento de 41% - 50%	2%
Crecimiento de 31% - 40%	3%
Crecimiento de 21% - 30%	7%
Crecimiento de 11% - 20%	19%
Crecimiento de 1% - 10%	48%
Crecimiento 0	20%

En 2025, el escenario se prevé similar, ya que 20% de las empresas prevé no aumentar sus plantillas y casi el 50% prevé un crecimiento inferior al 10%.



Dentro de los procesos de selección, el momento de la entrevista es muy importante no solo para conocer al candidato, sino también para dar una buena imagen de nuestra empresa. En este [este checklist](#) recopilamos los pasos básicos para **hacer una buena entrevista**



Características de las contrataciones en Latam en 2024

Perfiles más demandados en 2024

Puestos operativos

Comerciales especializados

Principales motivos por los que las empresas contrataron

1

Reemplazo de personal

2

Crecimiento del negocio

3

Nuevos proyectos o iniciativas

Fuentes de reclutamiento más utilizadas en 2024 por las empresas

53%

Bolsas de empleo

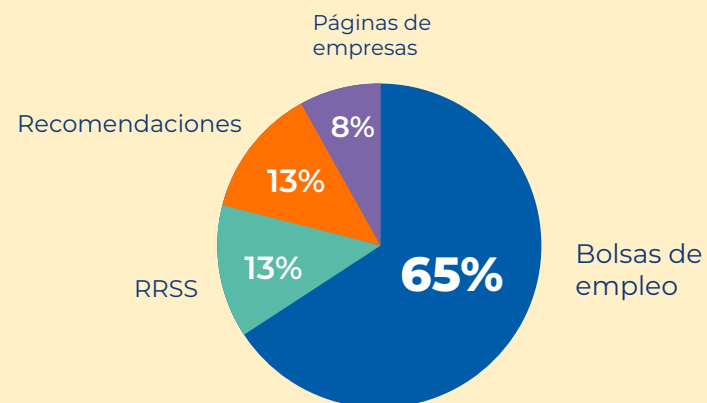
43%

Redes sociales
profesionales
(LinkedIn)

37%

Redes sociales
personales
(Facebook, IG...)

Y los candidatos, ¿dónde buscan empleo?



*Encuesta realizada a candidatos a través de LinkedIn. 1618 respuestas.

1 de cada 2 reclutadores **combina más de una fuente de reclutamiento**. Para publicar de manera más eficiente en diversos canales, te recomendamos utilizar una herramienta de **multiposting** como la de **Pandapé**, el ATS que, con un solo click, te permite viralizar tus vacantes en 18 canales diferentes. Sin salir de la plataforma.

Características de las contrataciones previstas en 2025

¿Qué perfiles son los más buscados por las empresas en 2025?

Comerciales especializados

Puestos operativos

Principales motivos por los que las empresas planean contratar en 2025

1 **Nuevos proyectos o iniciativas**

2 **Crecimiento del negocio**

3 **Reemplazo de personal**

Fuentes de reclutamiento más utilizadas en 2025 por las empresas

58%
Bolsas de empleo

54%
**Redes sociales
profesionales
(Linkedin)**

42%
**Redes sociales
personales
(Facebook, IG...)**

Algunos datos por sector de actividad

Las empresas del sector del entretenimiento son las que prevén un mayor crecimiento de sus plantillas en 2025

36% de las empresas del sector bancario y finanzas no prevé crecimiento de su plantilla durante 2025

Las empresas de educación también son conservadoras:

35% prevé un crecimiento 0 de sus plantillas

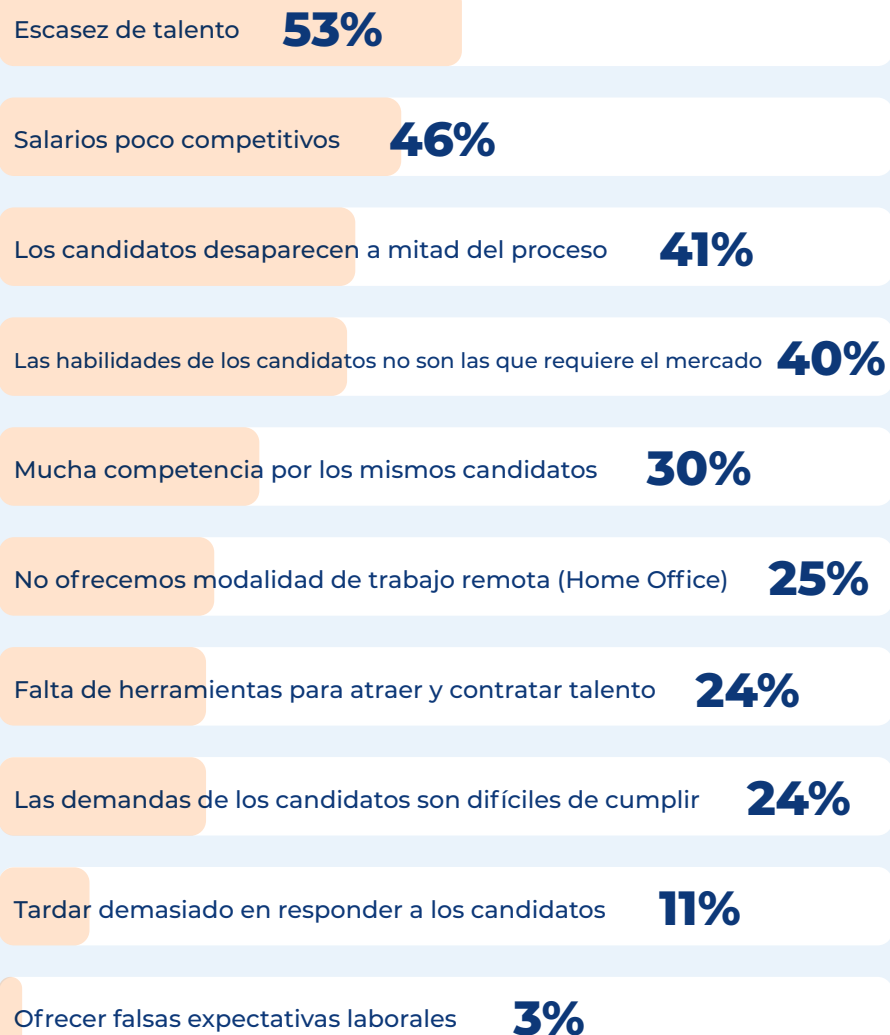


Una **oferta de empleo mal redactada** puede convertir la búsqueda de ese perfil en un fracaso.

Revisa este [manual sobre cómo escribir job descriptions atractivas y eficientes](#)



Dificultades que las empresas de Latam encuentran a la hora de contratar



Particularidades según la zona de Latam

En **Colombia**, la **falta de habilidades de los candidatos** para cubrir las vacantes destaca como la 2ª dificultad más votada.

En **Argentina y Chile**, el principal problema de las empresas al contratar son los **salarios poco competitivos** que ofrecen.

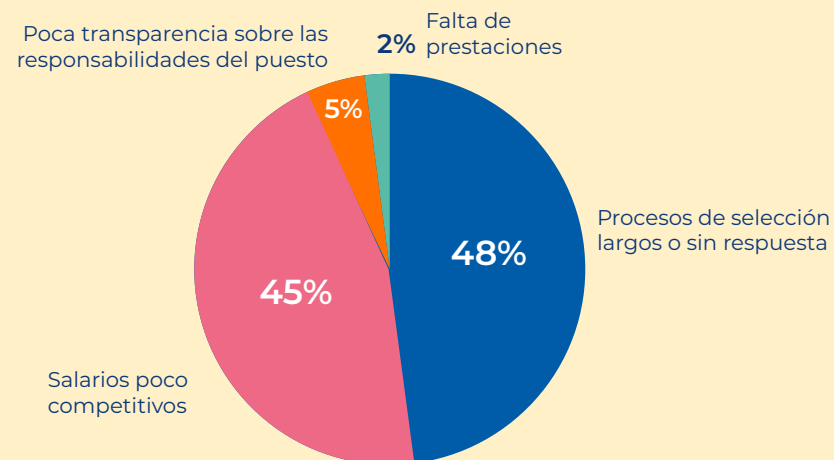


México destaca por sufrir más **ghosting** de los candidatos que el resto de Latam. 48% afirma que sus candidatos desaparecen frecuentemente en medio de los procesos.

Perú y Chile registran un mayor número de profesionales que confiesa **falta de herramientas para gestionar sus procesos de selección**, lo que dificulta sus contrataciones.



¿Y cuál es el mayor desafío para los candidatos al buscar empleo?



*Encuesta realizada a candidatos a través de LinkedIn. 3078 respuestas.

► La rotación de personal en las empresas de Latam

Índice de rotación registrado en 2024

Rotación 0	7%
Rotación entre 1% y 10%	47%
Rotación entre 11% y 20%	22%
Rotación entre 21% y 30%	11%
Rotación de más del 30%	13%

Un 10% de las empresas encuestadas no midieron este KPI en 2024

¿Qué rotación se espera en 2025?

7%

66%

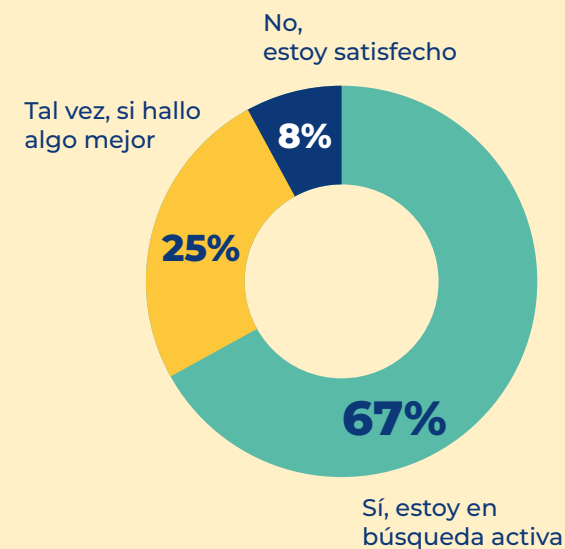
17%

7%

3%

73% de las empresas prevén una tasa de rotación menor al 10% en 2025

7 de cada 10 trabajadores planea cambiar de empleo en 2025



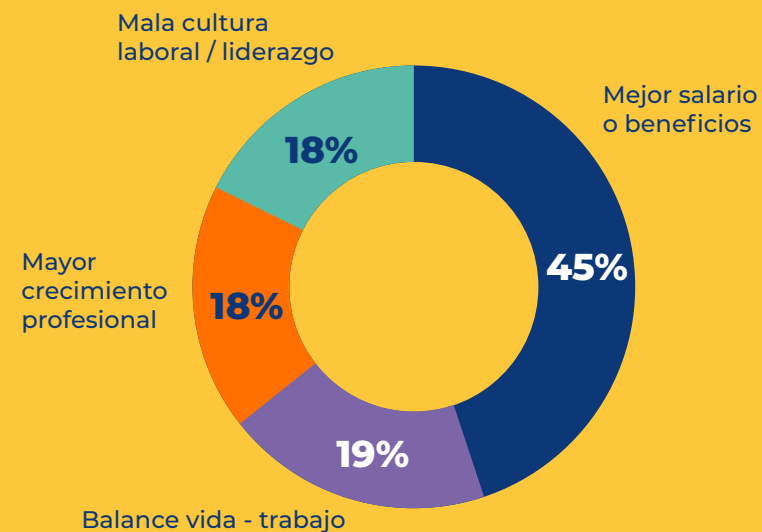
*Encuesta realizada a candidatos a través de LinkedIn. 3457 respuestas.

Según las empresas, qué factores impulsaron las renunciaciones en 2024 en Latam...



¿?

Según los candidatos, qué factores les motivó para cambiar de empleo en 2024...



*Encuesta realizada a candidatos a través de LinkedIn.
2677 respuestas.

Qué acciones desarrollan los profesionales de RRHH en sus empresas para reducir la rotación



Solo 23% dice desarrollar modelos de trabajo flexible para reducir la rotación. Sin embargo, 50% sitúa el home office y la flexibilidad laboral como la principal tendencia en 2025. Además, **19% de los candidatos dejaron su empleo en 2024 buscando un buen balance del trabajo con su vida personal.**



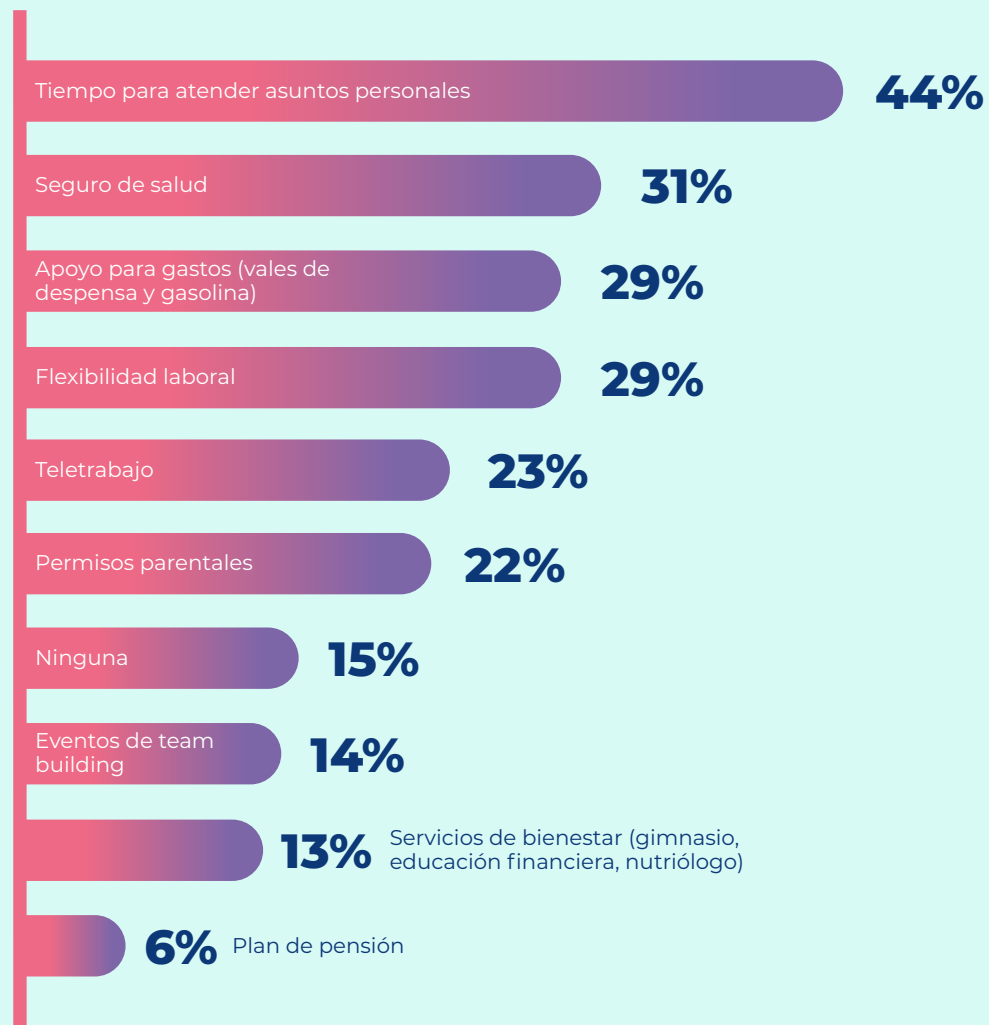
Para mantener una tasa de rotación “sana” en tu empresa, es importante mantener fidelizados a tus equipos.

¿Sabes cómo de comprometidos están los empleados de tu organización?

Con esta **plantilla**, podrás medir su compromiso laboral



Qué prestaciones ofrecen las empresas de Latam a sus colaboradores



¿Nuevas prestaciones en 2025?

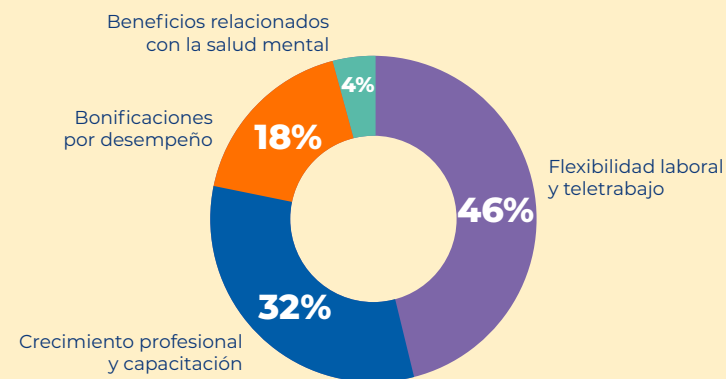
35% de las empresas afirma que **no sumarán nuevas prestaciones** para sus colaboradores en 2025

24% apostará por añadir **eventos de team building**

23% sumará la **flexibilidad laboral y tiempo para asuntos personales** a sus prestaciones para empleados

¿?

Según los candidatos, los beneficios o prestaciones que les resultan más atractivos en un empleo son..



*Encuesta realizada a candidatos a través de LinkedIn. 2830 respuestas.

► Perspectivas y tendencias para RRHH para 2025 en Latinoamérica

Los cambios más drásticos detectados en el mercado de los recursos humanos en 2024

Los colaboradores no duraron tanto en la empresa (estabilidad laboral) **63%**

La rotación de personal se disparó más de lo habitual **47%**

Las prioridades del talento cambiaron radicalmente **37%**

El bienestar integral se convirtió en el principal diferenciador de las empresas **31%**

Los tiempos para cerrar una contratación se extendieron demasiado **21%**

Los recortes de personal se volvieron una constante **14%**



Solo 21% de las empresas cree que los tiempos de contratación se alargan demasiado. Sin embargo, los candidatos, sitúan como desafío número 1 a la hora de buscar empleo el tener que **enfrentar procesos demasiado largos y sin respuesta.**

Ofrecer una buena **experiencia a los candidatos** durante todo el proceso de selección impacta en nuestro employer branding, en la eficiencia del departamento de RH y en un menor ghosting por parte de los postulantes.

>> Descubre más sobre cómo cuidar la experiencia de los candidatos en [esta guía](#).



Las principales tendencias que marcarán el futuro del sector en 2025, según las empresas en Latam



Aspectos prioritarios de la gestión de talento para las organizaciones en 2025 en Latam



Las empresas con altos niveles de compromiso de los empleados experimentan una reducción de la rotación de entre un 25% y un 65%.

Además, los colaboradores fidelizados pueden ser hasta un 22% más productivos que los que no lo están. En este contexto, la comunicación interna juega un papel fundamental, ya que contribuye a crear un ambiente de trabajo positivo y a fortalecer el sentido de pertenencia de los empleados.

Con esta [plantilla GRATUITA](#), podrás diseñar fácilmente un plan de comunicación para tu empresa.



La digitalización de las áreas de Recursos Humanos

¿Qué software adquirirá tu empresa en 2025 para el área de RH?

Selección y reclutamiento (ATS) **26%**

Tareas administrativas de RH **18%**

Medición del desempeño organizacional **17%**

Software completo de RH para la atracción y la gestión de talento **17%**

Capacitación **16%**

Medición del clima organizacional **15%**

Análisis de datos **13%**

Gestión del tiempo **9%**

Comunicación **6%**



La digitalización de las áreas de RRHH no solo mejora la eficiencia, toma de decisiones y experiencia del empleado, sino que también se ha convertido en una necesidad para mantenerse competitivo en el mercado laboral actual.

Consulta esta [checklist](#) con los pasos para digitalizar una pyme.



► Algunas conclusiones finales

EL PANORAMA DE CONTRATACIÓN EN 2025, SIN GRANDES CAMBIOS

A nivel general, la perspectiva de contratación es algo más **optimista** que en 2024.

Las empresas entrevistadas esperan contratar más, a causa del crecimiento de sus negocios o de nuevos proyectos. En general **los puestos operativos y comerciales** serán los más buscados.

Los reclutadores siguen prefiriendo buscar talento en **bolsas de empleo, seguido de las RRSS**. Atención, porque una mayoría de candidatos sigue optando por las bolsas de trabajo por encima del resto de canales de búsqueda.

LA IMPORTANCIA DE CUIDAR EL PROCESO DE SELECCIÓN Y LA EXPERIENCIA AL CANDIDATO

La **escasez de talento** es el principal desafío en los procesos de contratación, pero no es el único. Un 41% de los reclutadores señala que la **deserción de candidatos durante el proceso** también representa una dificultad significativa.

Por su parte, los candidatos destacan que su mayor frustración es la **duración excesiva de los procesos y la falta de retroalimentación**. Esta situación crea un ciclo negativo: si las empresas no cuidan la experiencia del candidato y la comunicación, aumentan las probabilidades de que los postulantes abandonen el proceso. Por lo tanto, es esencial diseñar cada etapa del reclutamiento con atención para optimizar su eficacia.

LA FIDELIZACIÓN Y EL BIENESTAR INTEGRAL DE LOS COLABORADORES, EN EL FOCO DE LAS ORGANIZACIONES

En 2025, la **fidelización del talento y el bienestar integral de los colaboradores** liderarán las acciones para la gestión del talento dentro de las organizaciones en Latam.

Cabe destacar que mantener a los trabajadores fidelizados y cuidar su bienestar integral no solo beneficia a los propios empleados, sino que también aporta **ventajas significativas a las empresas**.

Esta estrategia **mejora la productividad, reduce costos, fortalece la cultura organizacional y posiciona a la empresa como un empleador atractivo en el mercado laboral**, lo que impacta positivamente en una mayor atracción de talento.

MEDIR PARA MEJORAR (Y SER COMPETITIVOS EN EL MERCADO)

Medir los KPIs de RRHH es clave para la mejora continua de las organizaciones.

Como ejemplo, vemos en este estudio que 1 de cada 10 profesionales no conoce la tasa de rotación de su empresa (puede parecer una minoría, pero es a la vez un dato llamativo cuando la rotación es, precisamente, una de las máximas preocupaciones y prioridades de los profesionales de RH).

Solo las empresas que midan sus indicadores clave, podrán **identificar áreas de mejora y optimizar sus procesos** para impulsar su crecimiento y competitividad en el mercado.

LA DIGITALIZACIÓN DE RH (Y DE LAS EMPRESAS EN GENERAL): UNA NECESIDAD ESTRATÉGICA

La **digitalización de las áreas de RH**, impulsada cada vez más por la inteligencia artificial, ya no es solo una ventaja competitiva, sino una **necesidad estratégica para las empresas**.

La falta de digitalización puede dejar a las organizaciones en desventaja, limitando su capacidad de automatizar procesos, atraer y fidelizar talento, tomar decisiones basadas en datos y, en definitiva, adaptarse a las nuevas demandas y los desafíos mencionados en este estudio.

Puede que también te interese...



LA SOLUCIÓN INTEGRAL LÍDER PARA TUS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO

Encuentra, atrae y recluta de forma ágil y eficiente con Pandapé, el software de reclutamiento de Computrabajo más usado en Latinoamérica

Más información

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.