

# El Mundo del Trabajo de Hoy

Tendencias del talento en México.

Descubre lo que está impulsando al talento mexicano en la actualidad.

+ 2,000 trabajadores mexicanos.

De todo tipo de industrias.



# Kelly

#### Contenido

- 1. Introducción
- 2. <u>La importancia de un trabajo</u> <u>significativo</u>
- 3. La revolución del trabajo remoto
- 4. <u>Derribando las barreras en el</u> <u>mercado laboral</u>
- 5. El panorama del futuro del trabajo
- 6. Conclusiones





# ¿Qué opina el talento del mundo del trabajo en la actualidad?

Vivimos tiempos desafiantes. Los últimos años han acelerado el cambio en todos los rincones de la sociedad, y el mundo del trabajo no es una excepción. La pandemia. Crisis económica. El surgimiento de problemas de justicia social. Todos ellos han contribuido a un entorno laboral cambiante que ha transformado la forma en que las organizaciones de todo el mundo se involucran y apoyan a sus colaboradores.

Pero, ¿cómo han afectado estos cambios constantes a los trabajadores y candidatos?

Encuestamos a más de 2,000 trabajadores de todo el país para descubrir qué hay detrás del mundo del trabajo en 2022. Las voces del talento mexicano crean una imagen única de la cultura del trabajo en constante cambio. Comprender sus expectativas y experiencias puede empoderar a las empresas para construir mejores estrategias para atraer y retener a las personas que necesitan.

En este estudio, clasificamos nuestros hallazgos e ideas en cuatro categorías clave:

- La importancia de un trabajo significativo
- · La revolución del trabajo remoto
- Derribando las barreras en el mercado laboral
- El panorama del futuro del trabajo



II Estamos bombardeados con contenido y artículos que nos dicen lo que la gente quiere de sus empleadores, pero la mayoría de las veces, es solo un montón de especulación. Con esta encuesta, queríamos llegar al corazón de la verdadera historia del trabajo y escuchar con mucha atención la voz de los trabajadores".

Líder Senior, Kelly

Panorama general

El trabajo significativo aumenta la satisfacción y la felicidad, proporciona un sentido de propósito y, a menudo, tiene un impacto positivo en las personas, la comunidad y el mundo en general.

# ¿Qué tan importante es para ti realizar un trabajo significativo?

Escala del O al 10

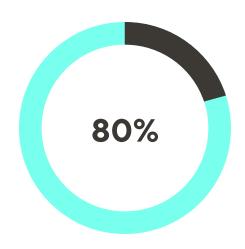
9.1

Todos los trabajadores desean realizar trabajos significativos que vayan más allá de su edad, género, tipo de trabajo y cultura. La buena noticia es que la mayoría de las personas realizan trabajos significativos, por lo menos algunas veces.

# Kelly

# Tu empresa y tu empleo actual, ¿te dan la oportunidad de realizar un trabajo significativo?

Algunas veces o siempre: **80%** En ningún momento: **20%** 



## ¿Para los trabajadores independientes es más significativo?

Curiosamente, los trabajadores independientes reportan los niveles más altos de relevancia en el trabajo. El 56% dice que su puesto actual les permite realizar un trabajo significativo.

#### ¿Aceptarías un recorte de sueldo?

De acuerdo con una encuesta de 2017 de la startup BetterUp, 9 de cada 10 profesionistas mencionaron que sacrificarían el **23%** de sus ganancias futuras por "un trabajo con un propósito".

Que se escuchen todas las opiniones".















¿A qué nos referimos con tener un trabajo significativo?

# ¿En qué consiste el tener un trabajo significativo?

La mayoría de la gente quiere un empleo que les ofrezca algo más que recibir un sueldo. Eso no es nada nuevo. Pero, ¿qué significa realmente tener un propósito para el talento? ¿Qué más pueden hacer las empresas si **2 de cada 10 trabajadores (19%)** dicen que no realizan un trabajo significativo?

II Mi empresa me brinda crecimiento personal y mi jefa me ha enseñado que debo confiar en mí. La admiro, pero ella no lo sabe".

Participante de la encuesta.



# ¿Cómo te ayuda tu trabajo actual para darle sentido a tu vida?

Crecer y desarrollarme personalmente

58.7%

Conectar con otras personas

34.2%

Proponer nuevas ideas

29.6%

**Compartir conocimientos** 

23.9%

Sentir confianza y tranquilidad

18.9%

Apoyar a otras personas y a mi comunidad

18.7%

Proteger al planeta

6.5%

Otro

1%













Que me valoren más como persona

#### ¿Qué pueden hacer las empresas?

Nuestros encuestados dijeron que ser más valorados como personas (25%) era la forma más importante de añadir significado a sus puestos de trabajo actuales, seguido por involucrarse en proyectos fuera de su especialidad (24%) y ofrecerles la oportunidad de trabajar con otras personas (24%).



### ¿Qué cambios podría hacer tu empresa para darle significadoa tu puesto laboral actual?

Valorarme más como persona

25.5%

Involucrarme en proyectos de otra área diferente a la mía

24.5%

Ofrecerme una oportunidad para laborar con otras personas

24.2%

Darme más libertad para aumentar mi creatividad

21.6%

Darme más responsabilidades de liderazgo

21.5%

Dejarme participar en proyectos de responsabilidad social y sustentabilidad

15.8%

Darme oportunidad de actuar como un mentor para otras personas

14.1%

Otro

3.2%











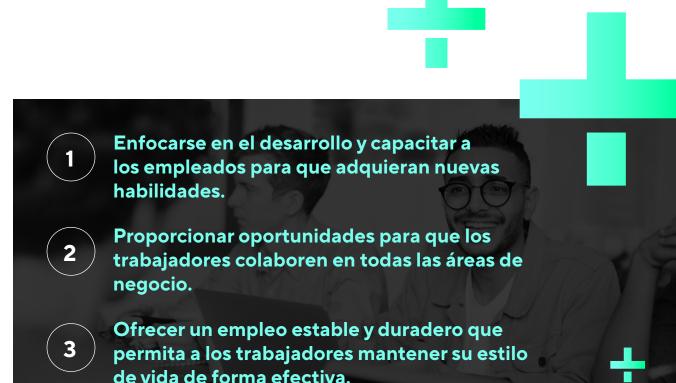
El secreto para tener un trabajo significativo

# Kelly

# ¿Cómo ofrecer trabajos significativos?

Es probable que los empleadores que ofrecen un trabajo significativo encuentren más fácil atraer, retener y motivar a los trabajadores. La encuesta "Relevancia y propósito en el trabajo" de BetterUp Labs reveló que los profesionales que tienen un trabajo con un propósito, realizan una hora extra de trabajo por semana. Pero el trabajo significativo es tan personal que puede ser difícil para las organizaciones tomar medidas concretas para crearlo. Te compartimos 3 maneras de crear experiencias más significativas para tus colaboradores basadas en temas clave de nuestra investigación:

II Respetar la equidad de género y apoyar la maternidad con mejores condiciones de trabajo (Home Office 100%)".













### La revolución del trabajo remoto:

### Panorama general



#### La revolución del trabajo remoto

El trabajo a distancia ha sido noticia en todo el mundo en los últimos dos años, ya que la crisis sanitaria mundial hizo que los empleadores, aunque inseguros, dieran el paso decisivo hacia este esquema de trabajo. Y a pesar de la relajación general de las restricciones por la pandemia, el trabajo remoto sigue siendo popular entre los

trabajadores. El estudio Termómetro Laboral de OCCMundial reveló que el 55% de los encuestados dejaría su trabajo si no les ofrece la opción de home office.

Hoy en día, sigue siendo un tema candente, con un feroz debate sobre los beneficios (y las posibles desventajas) del trabajo híbrido y remoto. Nuestra encuesta "El Mundo del Trabajo de Hoy - Tendencias del talento en México", encontró que el impacto positivo del trabajo a distancia supera los efectos negativos.

50%

Continúan trabajando desde su casa.

53%

De los trabajadores a distancia dice que tienen un mejor equilibrio entre su trabajo y su vida personal.

53%

De los trabajadores a distancia dice que se sienten relajados y más felices. 28%

De los trabajadores a distancia dice que trabajan más horas en comparación con las que trabajarían en la oficina.

22%

De los trabajadores se concentra de manera más efectiva. ¿Trabajas desde casa (todos o algunos días de la semana)?

Sí

50.6%

Νo

49.4%

Soy más productivo, efectivo y más feliz".













### La revolución del trabajo remoto:

¿Es justo el trabajo a distancia?

# Kelly

#### ¿Es justo el trabajo a distancia?

Las condiciones no siempre son iguales cuando se trata del trabajo remoto. El talento puede considerar que tiene más o menos acceso al trabajo a distancia dependiendo del tipo de trabajo que realicen, de dónde estén ubicados y de la industria a la que pertenezcan.

#### ¿El trabajo remoto aumenta la desigualdad?

Un estudio académico realizado en 2020 por economistas en la Booth School of Business examinó 800 puestos para averiguar cuántos se podían realizar a distancia. Alrededor del 37% tenía el potencial de llevarse a cabo de forma remota, pero estos tienden a ser de cuello blanco, trabajos bien remunerados. De hecho, estos trabajos a distancia representaron el 46% de todos los salarios. La investigación también reveló que las economías de bajos ingresos tienen una menor proporción de empleos que se pueden hacer en casa, y destacó el riesgo de que el creciente cambio al trabajo a distancia deje atrás a algunas personas.

#### ¿Cuál es el precio de trabajar en casa?

Con el aumento del costo de vida que afecta de forma global, no es de extrañar que muchos de nuestros encuestados también destacaran su preocupación por los gastos del trabajo en casa, especialmente el costo de los servicios.

Apoyo en los tiempos y con pago de servicios, además del equipo de trabajo, como sillas y pantallas".















### La revolución del trabajo remoto:



### Cómo hacer que el trabajo a distancia funcione

# ¿Qué pueden hacer las organizaciones para que el trabajo a distancia funcione?

La revolución del trabajo flexible ya está aquí, y las organizaciones no pueden dar marcha atrás. Esto significa encontrar maneras de apoyar el trabajo a distancia y el híbrido de tal manera que funcione tanto para los trabajadores como para las empresas.

Sorprendentemente, la tecnología encabeza la lista de deseos de los trabajadores a distancia en nuestra encuesta: el 47% pide mejores herramientas en línea para dar seguimiento y controlar las cargas de trabajo, y solo el 19% considera que son necesarios los espacios y oportunidades para que sus líderes puedan darles retroalimentación.

II Trabajar sobre objetivos y no sobre horas hombre".

Participante de la encuesta.

# ¿Qué pueden hacer las empresas para lograr que el trabajo remoto sea más fácil para sus colaboradores?

Mejores herramientas en línea para dar seguimiento y controlar las cargas de trabajo

47.1%

Reglas más estrictas sobre las horas de trabajo y prácticas para garantizar que los empleados obtengan el tiempo de descanso adecuado

31.3%

Apoyos y recursos efectivos para el bienestar emocional

28.2%

Mayor acceso a herramientas y tecnología remota

27.8%

Soporte regular y apoyo personalizado

25.2%

Espacios y oportunidades para dar retroalimentación a los colaboradores

19.4%

Otro

0.9%











# Kelly

**II** Este es un genio que no podemos dejar dentro de la botella, y es importante darnos cuenta de que no se trata de una situación de "trabajo a distancia=bueno", "oficina=malo". Se trata de reconocer que cada trabajador y cada empresa es diferente y tiene necesidades únicas. Un enfoque flexible y con visión de futuro que va más allá de los prejuicios y las suposiciones es la mejor manera de crear un trabajo a distancia que funcione para todos".

Líder Senior, Kelly













### Derribando las barreras en el mercado laboral:



Panorama general

Derribando las barreras en el mercado laboral

**II** Educar, concientizar y hacer todo más claro y trasparente, ya que es importante que cada individuo se sienta parte de la empresa y que sin temor pueda expresarse".

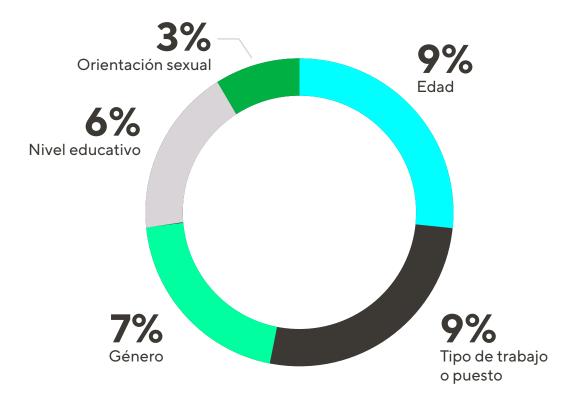
Participante de la encuesta.

#### El trabajo es para todos

Desafortunadamente, la discriminación es un desafío que muchos trabajadores todavía enfrentan. El 44% de los encuestados nos dijo que había enfrentado discriminación o barreras en el trabajo. Es crucial que los empleadores continúen tomando medidas significativas para crear lugares de trabajo diversos y equitativos donde todas las personas sean bienvenidas. Esto no solo es lo correcto, sino que también es mejor para las empresas: los lugares de trabajo diversos han demostrado ser más rentables v más innovadores, de acuerdo con un estudio de McKinsey & Company.



Muchos de los encuestados han enfrentado personalmente la discriminación o barreras en el trabajo.



**II** La edad es un impedimento para que te den la oportunidad de desarrollar tus habilidades en varias empresas".











### Derribando las barreras en el mercado laboral:

### Voces contra la discriminación

#### Voces contra la discriminación

Cada experiencia de discriminación es única y dolorosa. Estas son solo algunas de las experiencias que compartieron los encuestados:



Kelly



"Me han dicho que no saben trabajar conmigo y mi TDAH".

"Por trastorno de ansiedad, es muy triste porque en México no tienes derecho de enfermarte, si te medicas te despiden y no te contratan en ningún lugar, te hacen examen médico y si tienes ansiedad no te contratan. Debería ser ilegal".

"He sido rechazado de varias ofertas laborales simplemente por haber estudiado una carrera no relacionada con la vacante. en lugar de considerar mi experiencia en el área".

"Fui coaccionado a renunciar por padecer una enfermedad crónico-degenerativa".

"Se me dijo que no puedo aspirar a más responsabilidades porque soy mamá soltera y mi prioridad debe ser estar con mi hijo y no distraerme tanto en el trabajo".

"Maltrato por pertenecer a otra religión y por cuestiones de género".

"He tratado de encontrar trabajo en algunas empresas y todas me dicen que estoy fuera del rango de edad".

"Me han discriminado por tener depresión, me han corrido de mis trabajos cuando se enteran de que estoy en tratamiento y asisto con mi psiquiatra regularmente".

"He sufrido discriminación por los colores oscuros en mi ropa o por tener el cabello largo. A veces se cree que el hecho de ser diferente quiere decir que no eres apto o no tienes estudios, pero nada más lejos de la realidad".

"No me dieron el puesto por tener tatuajes".

"Por enfermedad y orientación sexual, llegando al grado que me pedían no utilizar el sanitario a menos que llevara un spray con cloro, así como no compartir alimentos".

"Me acosó un jefe y me quitó prestaciones por no seguirle el juego, además cuando me embaracé me quitó aún más prestaciones y servicios, como mi lugar de estacionamiento".













"Me han preguntado en entrevistas si tengo hijos, si tengo tatuajes, si tengo piercings, si mi estatus como padre me impediría desarrollar mi trabajo de la mejor manera, si soy casado o soltero... Es decir, preguntas que no tienen nada que ver con mi desempeño laboral o mis capacidades".

"No me dieron la oportunidad de crecer profesionalmente por el hecho de ser mujer y no contar con el estereotipo de mujer modelo (delgada, rubia, ojos azules)".

"Personalmente no me ha pasado, pero he sabido de una compañera que despidieron de la empresa por su apariencia física, tenía problemas de obesidad y fueron muy groseros con ella, se me hizo algo muy injusto porque era una excelente persona y tenía mucha experiencia".

"Si, trabajé por un tiempo en el área de construcción e instalaciones y ha sido una de las peores experiencias laborales que he tenido. El ambiente laboral es muy hostil para las mujeres, sufres constantemente de violencia y acoso disfrazados de chistes".

"En una ocasión alguien superior a mí, intentó burlarse por el lugar en el que vivía ,ya que consideraba que era un lugar de mala reputación y bajos recursos".

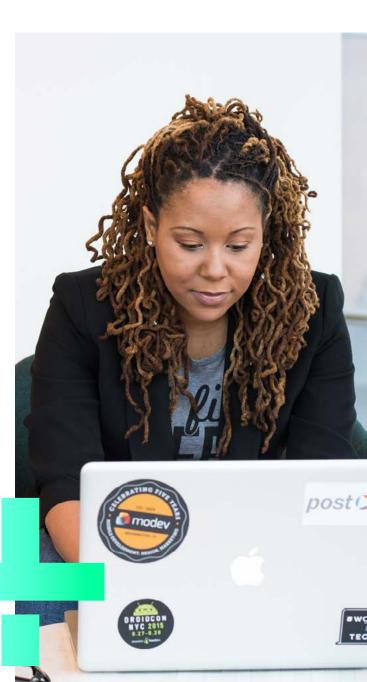
"En algunos call centers me han negado el empleo porque consideraban que mi voz suena muy femenina".

"Mi jefe pidió que, con mi expertise, apoyara en la mejora de una política interna, el grupo con el que debía trabajar era de rangos superiores y sencillamente me ignoraron e hicieron el trabajo sin tomarme en cuenta, me enteré en la intranet que se había estrenado esta política y que a mi jefe le habían comentado que participé "muy activamente" con ellos".

"Estoy desempeñando una posición en la que el chico anterior recibía más sueldo y hago las mismas actividades".

"Por la forma en como visto, me piden ser diferente y que sea discreta con mis preferencias sexuales".

# Kelly



#### Derribando las barreras en el mercado laboral:

Discriminación por edad

# Kelly

### ¿La edad es mucho más que un número?

9%

De los encuestados que dijeron haber experimentado discriminación o barreras en el trabajo, informaron que se debía a la edad.

Nuestro estudio El Mundo del Trabajo de Hoy: Tendencias del talento en México identificó la discriminación por edad como la mayor barrera que afectó a los encuestados. Este hallazgo está respaldado por el estudio Hiscox Ageism in the Workplace Study de 2019, que reveló que el 44% de los trabajadores informó que ellos o alquien que conocían habían experimentado discriminación por edad en el lugar de trabajo, mientras que el 21% se había enfrentado a la discriminación por edad.

II Lamentablemente, en México al tener más de 45 años ya eres viejo y aunque tengas mucha experiencia no lo valoran".

Participante de la encuesta.

La discriminación por motivos de edad puede afectar tanto a las personas mayores como a los jóvenes, como se describe en el reciente Informe mundial de la OMS sobre la discriminación por motivos de edad. Pero frente al envejecimiento de la población y de la fuerza de trabajo, este fenómeno puede suponer un serio obstáculo para las organizaciones que luchan por atraer y retener talento experimentado.

**II** El edadismo se refiere a los estereotipos (cómo pensamos), los prejuicios (cómo nos sentimos) y la discriminación (cómo actuamos) dirigidos hacia las personas en función de su edad. Puede ser institucional, interpersonal o autodirigido".

Informe mundial de la OMS sobre la discriminación por motivos de edad.















- Comprendan el problema y la experiencia de las personas en su lugar de trabajo sosteniendo conversaciones sinceras.
- Creen políticas y procedimientos que apoyen la igualdad de edad -como la eliminación de la edad en los currículums- y se aseguren de que todo el personal reciba capacitación al respecto.
- Apoyen una cultura que acoja a todo tipo de trabajadores y fomente la colaboración constante entre trabajadores de distintas generaciones.

He sido silenciado o ignorado al proponer ideas o procesos nuevos por mi edad. Solo las personas que tenían más tiempo tenían voz y había cierta burla a los más jóvenes".













### Derribando las barreras en el mercado laboral:



¿Cómo derribamos los obstáculos para trabajar?

### ¿Cómo derribamos los obstáculos para trabajar?

La eliminación de las barreras en el mercado laboral debe ser de alta prioridad para todas las organizaciones, grandes y pequeñas. Y esto significa llevar a cabo acciones de impacto para crear lugares de trabajo equitativos. Nuestros encuestados creen que esto comienza con la implementación de prácticas y políticas más firmes de DEI (diversidad, equidad e inclusión). El 38% de ellos cree que esta es la mejor manera de eliminar las barreras laborales

**II** Es necesario adoptar una postura firme sobre la equidad y la inclusión dentro de Kelly y, más ampliamente, en el mercado laboral. Y tiene que ir mucho más allá de cubrir una cuota de diversidad en las organizaciones. Estoy convencido de que lo correcto es crear proactivamente espacios en los que todos se sientan bienvenidos en la fuerza laboral y experimenten un verdadero sentido de pertenencia en el trabajo".

Peter Quigley, Presidente, CEO de Kelly

#### ¿Cómo pueden las organizaciones derribar las barreras en el mercado laboral?

Implementar prácticas y políticas más firmes de diversidad, equidad e inclusión

38.4%

Realizar pláticas abiertas y honestas con todos los integrantes del equipo

24.2%

Contar con procesos de contratación más justos

22.4%

Crear grupos integrados por empleados para exponer sus necesidades y compartir sus experiencias

22.3%

Promover una cultura organizacional inclusiva

22%

Aumentar la diversidad dentro de la estructura de liderazgo en la empresa

20%

Formar equipos para identificar talentos diversos

18.3%

Otros

0.6%











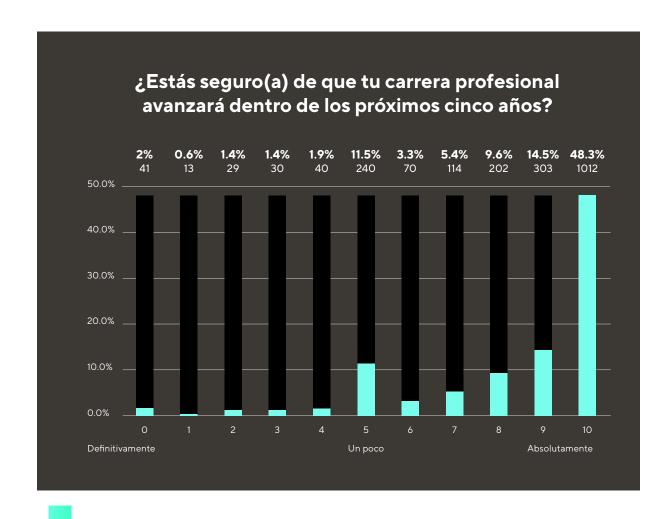
### El panorama del futuro del trabajo:

## Contexto general



#### El panorama del futuro del trabajo

En tiempos de crisis, es difícil saber lo que nos puede deparar el futuro. A pesar de ello, los niveles de confianza que tienen los encuestados en su carrera profesional siguen siendo bastante elevados, más del 72% confía en que su carrera profesional avanzará y que la industria en la que labora cambiará dentro de los próximos cinco años, mientras que un 22% lo ve como algo poco probable y más del 5% considera que eso definitivamente no pasará. Nadie tiene una bola de cristal, pero la confianza en el futuro es una señal positiva para los trabajadores y los empleadores en un clima económico incierto













## El panorama del futuro del trabajo:

Habilidades digitales.



#### Las habilidades del futuro del trabajo

Las habilidades digitales son esenciales para el futuro del trabajo, y los encuestados de nuestro estudio están muy por delante de esta tendencia. Los trabajadores de todos los lugares y ocupaciones creen firmemente que necesitarán desarrollar nuevas habilidades para prepararse para el futuro del trabajo, calificándolo de 9.3 en una escala de 0 a 10. Los conocimientos digitales (61%) y las habilidades tecnológicas (40%) fueron las que consideran más importantes, seguidas de la inteligencia emocional (30%). Esto significa que las organizaciones tienen que volver a considerar la capacitación de habilidades tecnológicas para sus colaboradores.

76%

de las empresas dice que la falta de habilidades digitales afectaría la rentabilidad de su negocio.1

de los jóvenes dice que las habilidades digitales serán esenciales para su carrera.<sup>2</sup>

### ¿Qué habilidades consideras que serán las más importantes para el futuro del trabajo?

Conocimientos digitales (como habilidades para resolver problemas informáticos, redes sociales, seguridad en línea y gestión de privacidad de datos, habilidades de búsqueda de información, etc.)

61.1%

Habilidades tecnológicas (como inteligencia artificial, automatización, ciencia y análisis de datos, ciberseguridad, computación en la nube, etc.)

39.8%

Inteligencia emocional (empatía, agilidad, resiliencia, colaboración)

30.6%

Habilidades de liderazgo

19.7%

Capacidad de organización y disciplina

13.9%

Resolución de problemas complejos

12.1%

Pensamiento crítico

8.9%

Curiosidad y creatividad

7.2%

Otros

0.8%











<sup>&</sup>lt;sup>1y2</sup>¿Desconectado? Explorando la brecha de habilidades digitales -WorldSkills UK, Learning and Work Institute, & Enginuity

### El panorama del futuro del trabajo:



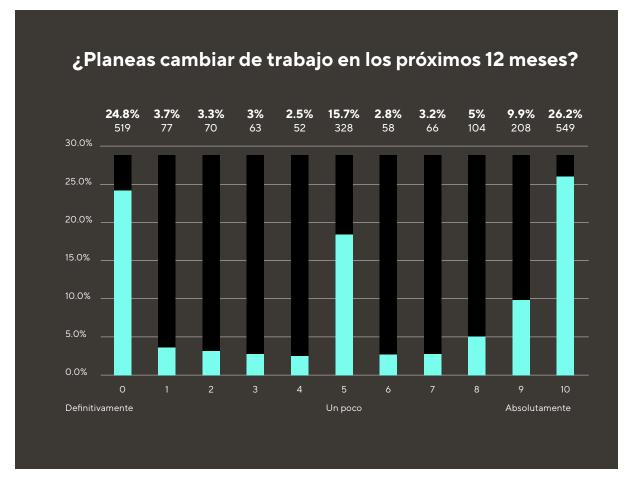


#### La renuncia del talento

Muchos de nuestros encuestados creen que es más probable que cambien de trabajo en los próximos 12 meses (41%). Pero en un mercado de talento competitivo, ¿hay algo que las organizaciones puedan hacer para frenar el flujo de trabajadores calificados?

La competencia es muy intensa en estos momentos. pero los mejores trabajadores siempre querrán trabajar en grandes empresas. Al centrarse en el compromiso de los colaboradores, la capacitación, el desarrollo y -quizás lo más importante de todo- la recompensa y el reconocimiento del gran trabajo, los líderes pueden evitar que sus mejores talentos abandonen la empresa".

Especialista en Reclutamiento, Kelly













#### ¿Preocupado por retener al talento?

Te compartimos **5 maneras de conservar** al talento calificado durante más tiempo:

- **Reconoce el buen trabajo** y sé elocuente en tus elogios.
- Ofrece regularmente oportunidades de desarrollo para que tus colaboradores amplíen sus habilidades.
- Busca comentarios honestos y **escucha con** atención lo que te dicen tus colaboradores.
- Promueve un **equilibrio entre la vida labo-** ral y personal que lidere la industria.
- Asegúrate de que los beneficios y la compensación sean competitivos.



# Kelly





### El talento está hablando. ¿Tú estás escuchando?

En un mercado de talento tan competitivo, muchas organizaciones están buscando formas innovadoras de atraer y retener talento. Pero para entender realmente lo que quieren los trabajadores, hay que preguntarles.

#### La búsqueda de un propósito

Uno de los hallazgos más importantes de nuestro estudio El Mundo del Trabajo de Hoy - Tendencias del talento en México fue que los trabajadores quieren ser valorados en su totalidad (25%). Esto significa que las empresas tienen que ver a las personas, no a los activos, y encontrar formas de trabajar que valoren y celebren la contribución de todo tipo de trabajadores.

#### ¿Qué significa esto para el futuro del trabajo?

Hemos visto en nuestra encuesta que los trabajadores están dispuestos a desarrollar nuevas habilidades (clasificándolo 9.3 en una escala de 0 a 10) y la mayoría son optimistas sobre su futuro profesional. Los empleadores pueden aprovechar ese optimismo al proporcionar oportunidades claras para crecer y desarrollarse dentro de un puesto de trabajo: quedarse en el mismo trabajo durante años y años simplemente no es suficiente para la mayoría del talento hoy en día. Las empresas también deben centrarse en ayudar a las personas a acceder a un trabajo significativo, ofrecer flexibilidad y construir culturas incluyentes y diversas donde la innovación pueda florecer.

Podemos estar viviendo tiempos turbulentos, pero el futuro del trabajo es brillante para aquellas organizaciones que están dispuestas a tener conversaciones honestas y abiertas con los trabajadores que los apoyan.













# El Mundo del Trabajo de Hoy

#### Tendencias del talento en México.

Para crear este estudio, encuestamos a más de **2,000 trabajadores del país** a través de una encuesta en línea y anónima. Estos encuestados proceden de casi todos los sectores, áreas y niveles jerárquicos para crear una imagen del trabajo de hoy en día, que incluyera voces de todo tipo de trabajadores, tanto temporales como independientes.

# Kelly

Ayudamos a empresas audaces y personas brillantes a conectarse para trabajar juntas y hacer grandes cosas. Nuestros innovadores expertos en servicios especializados y suministro de talento se comprometen para ofrecer a nuestros candidatos y clientes la mejor experiencia posible. Somos expertos en externalización de procesos, a nivel global y en México desde hace +25 años, así como en soluciones de talento líderes, con +75 años de experiencia, que ayudan a las empresas a alcanzar sus objetivos con mayor rapidez. Las áreas de especialización en las que se enfocan nuestras soluciones son: IT, Automotriz, Life & Sciences, Logística y Financiera.



¿Quieres saber más sobre quiénes somos y qué hacemos?

Visita nuestro sitio web y contáctanos: <u>www.kellyservices.com.mx</u>











