

Kelly®

Estudio:

Tendencias del
Entorno Laboral
en México

2024



Contenido

- 3** **Introducción**
- 4** **Contexto del talento que participó en el estudio**
- 8** **Bienestar emocional y balance vida-trabajo**
- 12** **Felicidad y lealtad en el trabajo**
- 16** **Flexibilidad laboral**
- 21** **Diversidad, equidad e inclusión**
- 25** **Desarrollo y crecimiento profesional**
- 29** **Conclusiones**

Introducción



El entorno laboral en México y en todo el mundo ha experimentado cambios significativos en los últimos años, impulsados a partir de la pandemia de COVID-19, la aceleración tecnológica, y los crecientes desafíos económicos y sociales. En este contexto, **comprender las expectativas, necesidades y preferencias del talento es crucial para las empresas que buscan atraer y retener a los mejores colaboradores.**

El estudio **Tendencias del Entorno Laboral en México-2024** de Kelly, ofrece una visión profunda y actualizada de las dinámicas laborales en el país. Este estudio es el resultado de una encuesta exhaustiva realizada a talento de diversas industrias y sectores en México, con el objetivo de capturar

su experiencia laboral, sus expectativas de los empleadores, y sus preferencias sobre cómo y dónde trabajar.

Los resultados de esta encuesta son particularmente relevantes en un entorno donde la competitividad por el talento se ha intensificado. De acuerdo con datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el mercado laboral mexicano se caracteriza por una creciente demanda de talento especializado, particularmente en sectores como tecnología, manufactura, y servicios. Además, las empresas también enfrentan desafíos importantes para mantener a su personal comprometido y satisfecho.

Este estudio no solo identifica las principales tendencias y desafíos del entorno laboral en México, sino que también **ofrece insights valiosos para que los líderes empresariales, gerentes de recursos humanos, y tomadores de decisiones puedan optimizar sus estrategias de talento.** Al comprender mejor lo que motiva y retiene al talento, las empresas estarán en una posición más sólida para enfrentar los retos de 2024 y más allá.

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



Bienestar emocional
y balance vida-trabajo



Felicidad y lealtad
en el trabajo



Flexibilidad laboral



Diversidad, equidad
e inclusión



Desarrollo y crecimiento
profesional

1. Contexto del talento que participó en el estudio

Para entender las tendencias y expectativas del entorno laboral en México, es fundamental conocer el perfil del talento que participó en la encuesta realizada por Kelly. Este capítulo ofrece una visión detallada de las características demográficas y profesionales de los encuestados, proporcionando un contexto claro sobre el tipo de talento que conforma el mercado laboral actual en el país.

1.1. Perfil demográfico

La encuesta abarcó a una amplia gama de trabajadores en México, representando diversas generaciones, niveles educativos y sectores laborales. **El 56.35% se identifica con el género masculino, mientras que el 43.29% con el género femenino.** Por su parte menos del 0.5% de los encuestados prefiere no mencionar el género con el que se identifica. A continuación, se presentan los principales hallazgos.

Generaciones representadas:

Generación X (44-59 años):
36.40% de los encuestados.

Millennials (28-43 años):
49.91% de los encuestados.

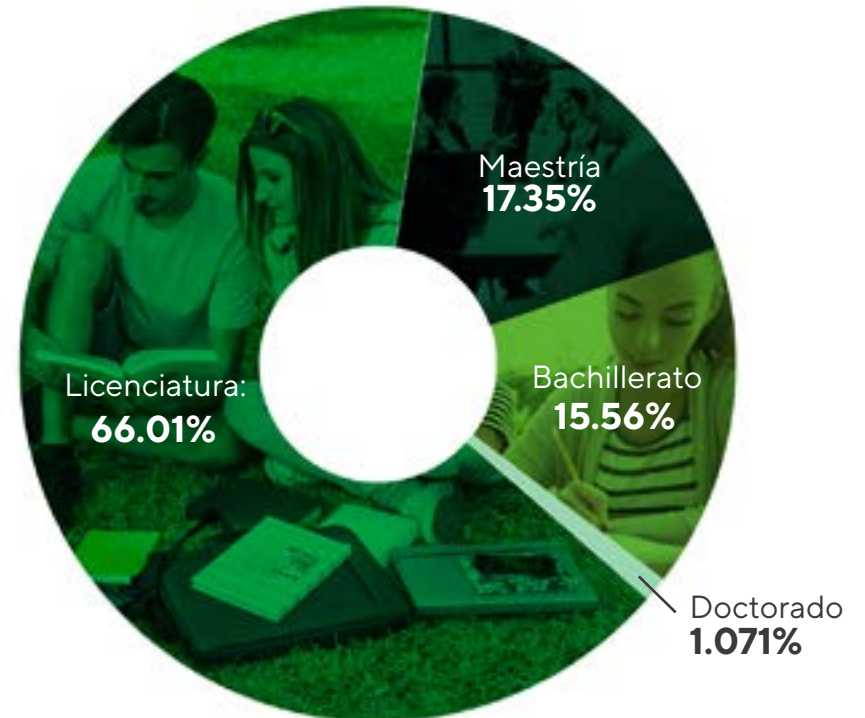
Generación Z (menores de 27 años):
8.14% de los encuestados.



Baby Boomers (mayores de 60 años):
5.55% de los encuestados.



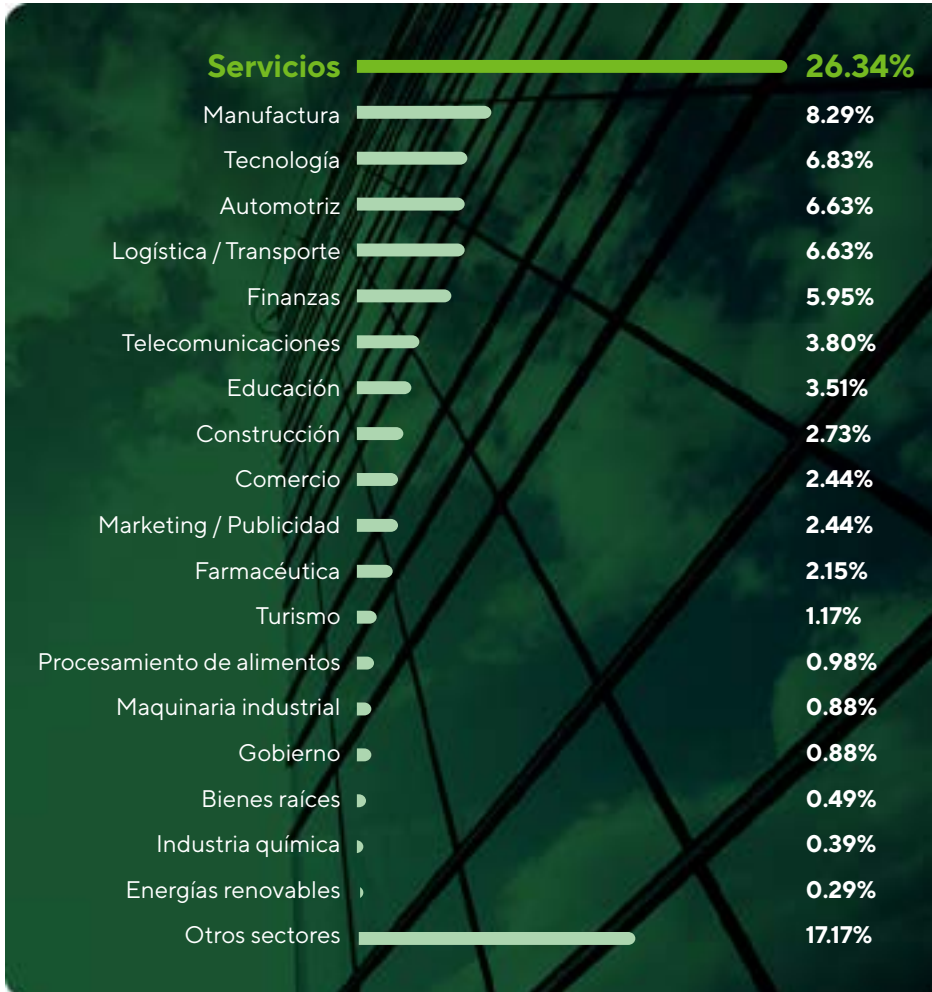
El predominio de los Millennials y la Generación X subraya la relevancia de estas generaciones en la fuerza laboral actual. Estos grupos buscan estabilidad laboral, crecimiento profesional y equilibrio entre la vida laboral y personal, tendencias que analizaremos en capítulos posteriores.



La alta representación de profesionales con licenciatura y maestría refleja la creciente especialización y calificación del talento en el mercado laboral mexicano. Este dato es clave para entender las expectativas de desarrollo profesional y las demandas de capacitación que veremos más adelante.

1.2. Sectores laborales

Los encuestados pertenecen a una variedad de sectores económicos, lo que ofrece una perspectiva amplia sobre las tendencias laborales en diferentes industrias:

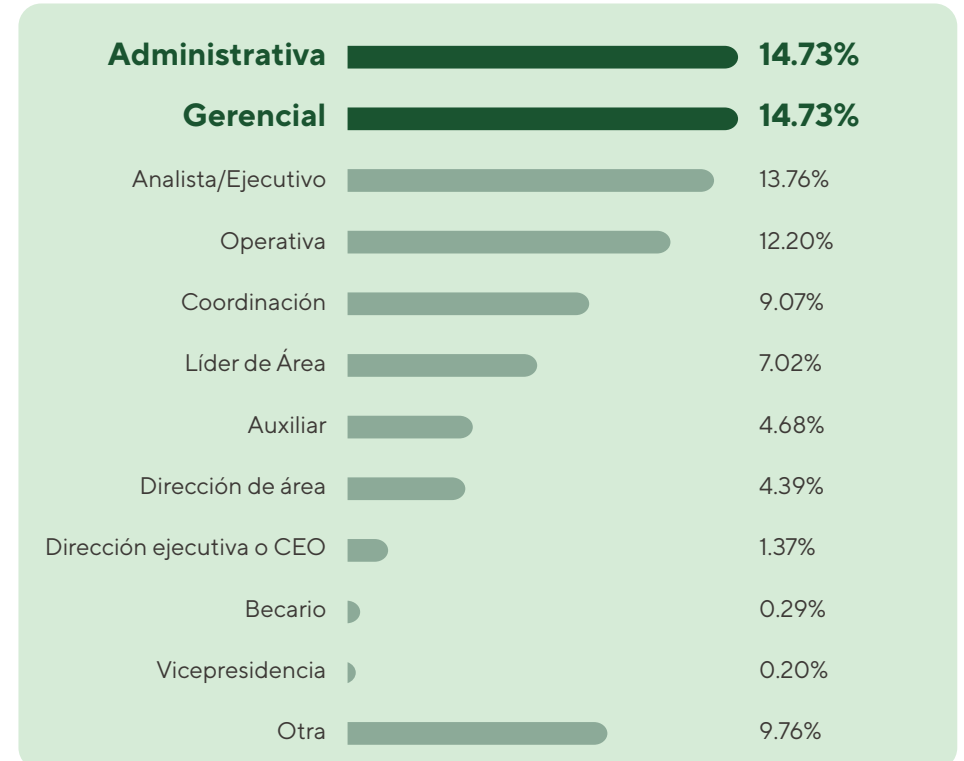


La predominancia del sector de servicios es consistente con la estructura económica de México, donde este sector representa una parte significativa del PIB y del empleo total. **El sector manufacturero y tecnológico**, aunque representan un menor porcentaje, **son clave para el desarrollo económico del país y muestran una creciente demanda de talento especializado.**

1.3. Posiciones laborales y antigüedad

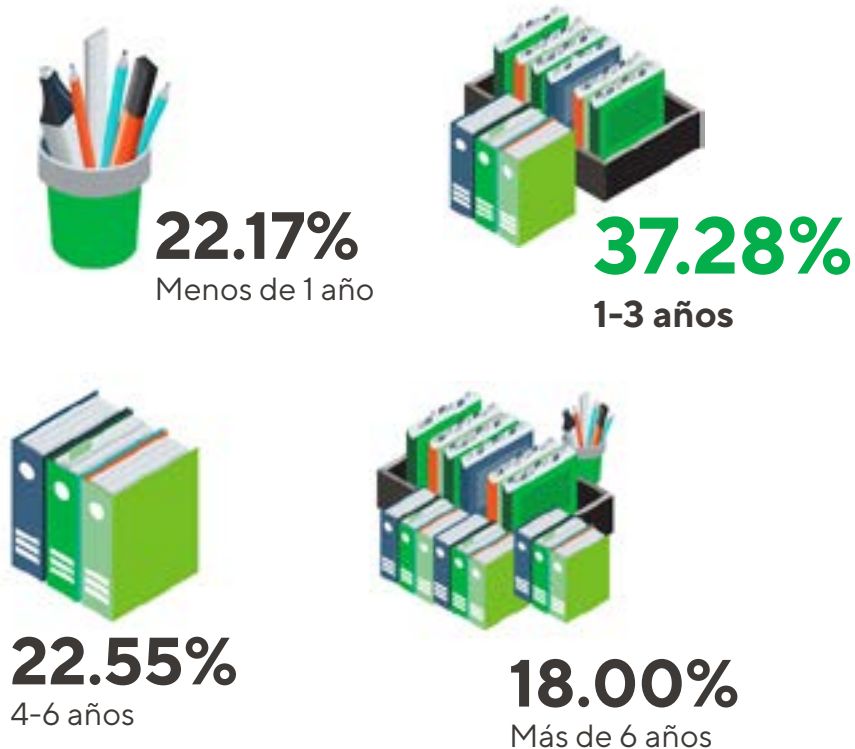
La encuesta también exploró las posiciones laborales ocupadas por los participantes y su antigüedad en el empleo actual:

Posiciones laborales:



Las posiciones administrativas, gerenciales y analistas representan el grupo más grande entre los encuestados, lo que refleja una estructura organizacional con una fuerte base de profesionales especializados.

Antigüedad en el empleo actual:



La distribución de antigüedad muestra una fuerza laboral relativamente estable, con un alto porcentaje de empleados con más de un año en sus empleos actuales. **Este dato es relevante para entender la dinámica de retención y las expectativas de crecimiento profesional** que se explorarán en capítulos posteriores.

Un **29.24%** de las personas que participaron en el estudio ha permanecido en su empleo actual entre 1 y 2 años, mientras que el **23.65%** lleva menos de un año, un **20.71%** ha estado en la misma empresa durante 3 a 5 años y un 18.16% más de 8 años. En contraste, solo un **8.24%** tiene una antigüedad de 6 a 8 años.

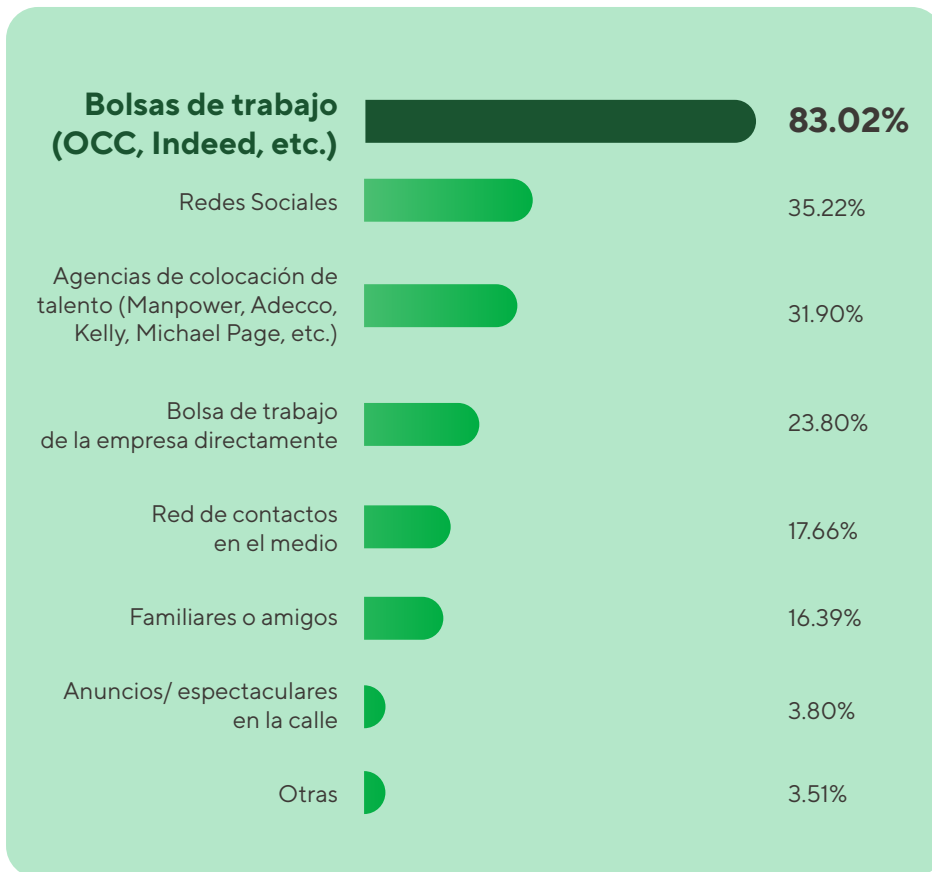
Más allá de lo que buscan las empresas en la fuerza laboral, **identificar las preferencias del talento puede ayudar a las compañías a definir estrategias** y esquemas de trabajo que sean atractivos para sus colaboradores, especialmente para conformar equipos que se sostengan en el tiempo y que permitan alcanzar los objetivos organizacionales.

Les pedimos que eligieran los **3 factores que más les atraen de una oferta laboral** y así fue como respondieron:



En 2024 en el mercado laboral, **las preferencias y necesidades de los candidatos estuvieron por encima de las empresas y al parecer la tendencia seguirá siendo la misma.** Las personas buscan mayores oportunidades de crecimiento y empleo en sus propios términos. Si no lo obtienen en su trabajo actual, es muy probable que busquen en otro lado y las tasas de retención se han convertido en un problema real para la mayoría de las organizaciones.

Las principales fuentes que utiliza el talento en su búsqueda de empleo son las siguientes (eligieron hasta 3 opciones):



1.4. Implicaciones para las estrategias de talento

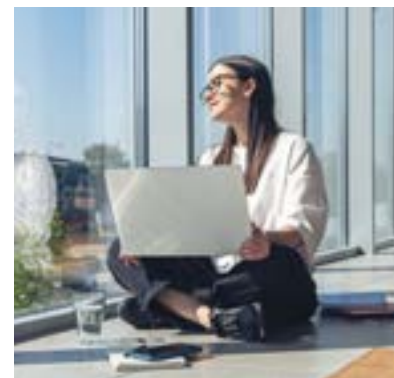
El perfil del talento encuestado sugiere varias implicaciones para las empresas en México:



Diversidad generacional: Las estrategias de talento deben adaptarse a las diferentes expectativas y necesidades de cada generación, con un enfoque particular en la retención y desarrollo de Millennials y Generación X.



Alta calificación: La creciente especialización del talento requiere que las empresas ofrezcan oportunidades de desarrollo profesional continuo para mantener a sus empleados motivados y competitivos.



Estabilidad en el empleo: La estabilidad laboral es valorada, pero también es crucial ofrecer caminos claros para el avance profesional, especialmente para aquellos con más de un año en la misma posición.

2. Bienestar emocional y balance vida-trabajo

El equilibrio entre la vida laboral y personal, junto con el bienestar emocional, son aspectos cada vez más valorados por los trabajadores en México. En este capítulo examinamos cómo las empresas están abordando estas áreas críticas y cómo estas iniciativas impactan la satisfacción y la productividad de los empleados.

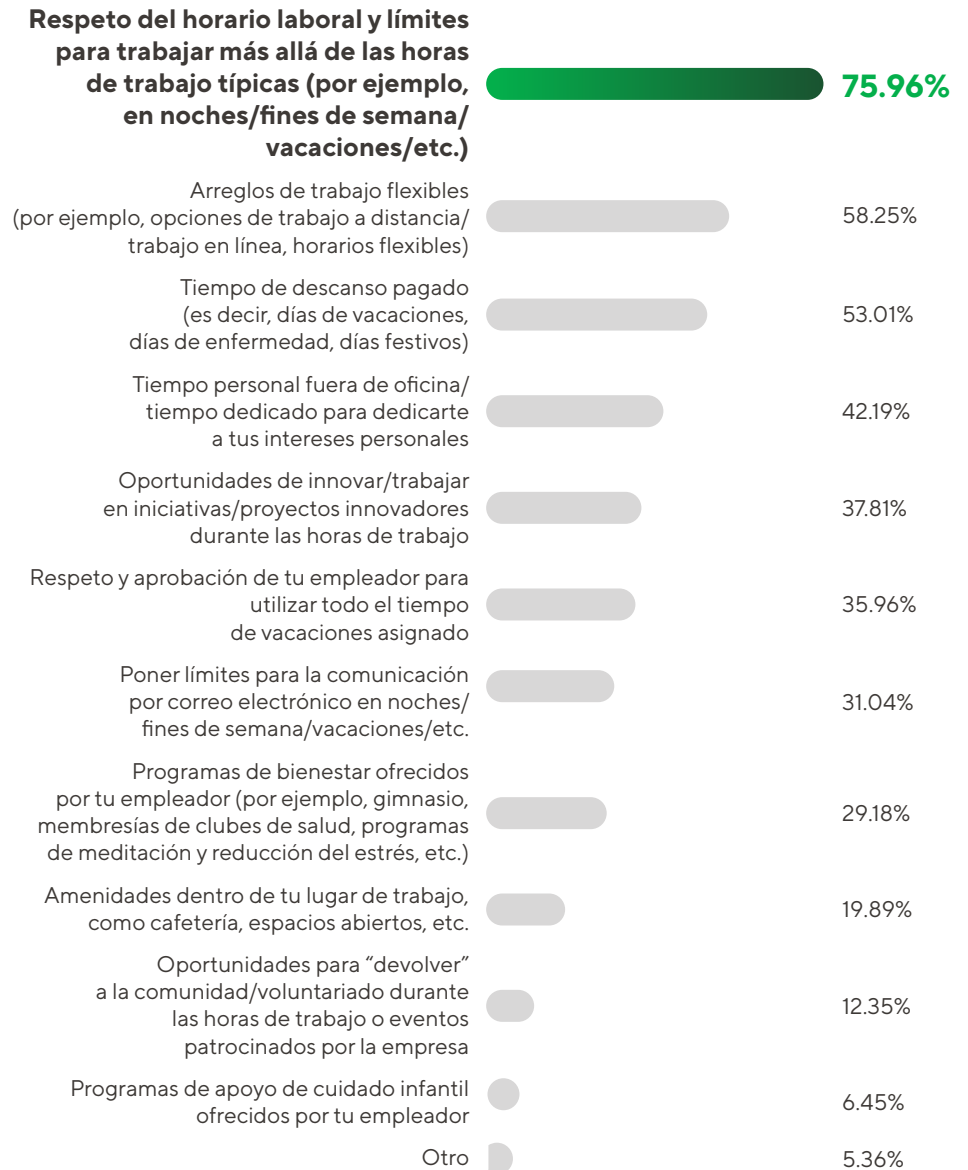
2.1. Importancia del balance vida-trabajo

En los últimos años, **el balance vida-trabajo ha pasado de ser un “beneficio deseable” a una necesidad fundamental** para los empleados. Según los resultados de nuestra encuesta:

- **La mayoría de los encuestados** indicaron que la capacidad de mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y su vida personal es un factor clave para su satisfacción laboral.
- **Un 22% de los participantes** reportaron que sus líderes “nunca” o “casi nunca” se preocupan por su bienestar emocional o su balance vida-trabajo, lo que resalta una brecha significativa en la gestión de recursos humanos en algunas organizaciones.

De acuerdo con un estudio de Deloitte, mejorar la salud y el bienestar de los colaboradores puede reducir el riesgo de rotación de la fuerza laboral. La mayor parte de los colaboradores dice que mejorar su salud es más importante que avanzar en su carrera y que están considerando seriamente renunciar para obtener un trabajo que apoye mejor su bienestar.

¿Qué factores influyen positivamente en el equilibrio entre tu trabajo y tu vida personal? Elige todos las que apliquen.



2.2. Medidas y programas de bienestar

Las empresas han comenzado a implementar diversas medidas para mejorar el balance vida-trabajo y el bienestar emocional de sus empleados. Para los encuestados, las principales acciones que las empresas pueden implementar para incentivar el balance entre su trabajo y su vida personal se encuentran:



**Mayor
compensación
económica**



**Programas
de bienestar físico
y emocional**



**Flexibilidad
laboral**

¿Qué acciones puede implementar la empresa donde trabajas para incentivar el balance entre tu trabajo y tu vida personal? Elige todas las que apliquen.



El **informe de Accenture “Future of Work”** subraya que **las empresas que invierten en programas de bienestar integral no solo mejoran la satisfacción laboral, sino que también observan un incremento en la productividad de hasta un 21%.**

2.3. Impacto en la salud

El bienestar emocional y físico de los empleados es directamente influenciado por sus condiciones laborales. Nuestra encuesta reveló preocupantes niveles de problemas de salud relacionados con el trabajo:



Estrés:

Reportado por el **60.98%** de los encuestados, el estrés es el problema más común, seguido por:



Ansiedad:

Afectando al **30.93%** de los empleados.



Problemas de espalda:

Experimentados por el **28.20%** de los participantes.

¿Alguna vez has tenido algún tipo de problema físico y/o emocional a causa de tu trabajo?
Selecciona todos los que correspondan

Problemas de espalda
28.20%

Enfermedades gastrointestinales
26.99%

Migraña/ Dolores de cabeza constantes
23.39%

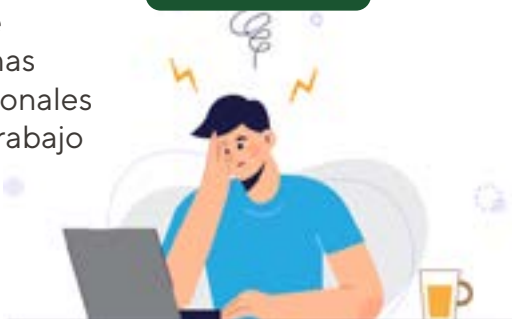
Ansiedad
30.93%

Estrés
60.98%

Depresión
14.43%

Ninguna, no he tenido problemas físicos ni emocionales a causa de mi trabajo
26.36%

Otro
4.04%



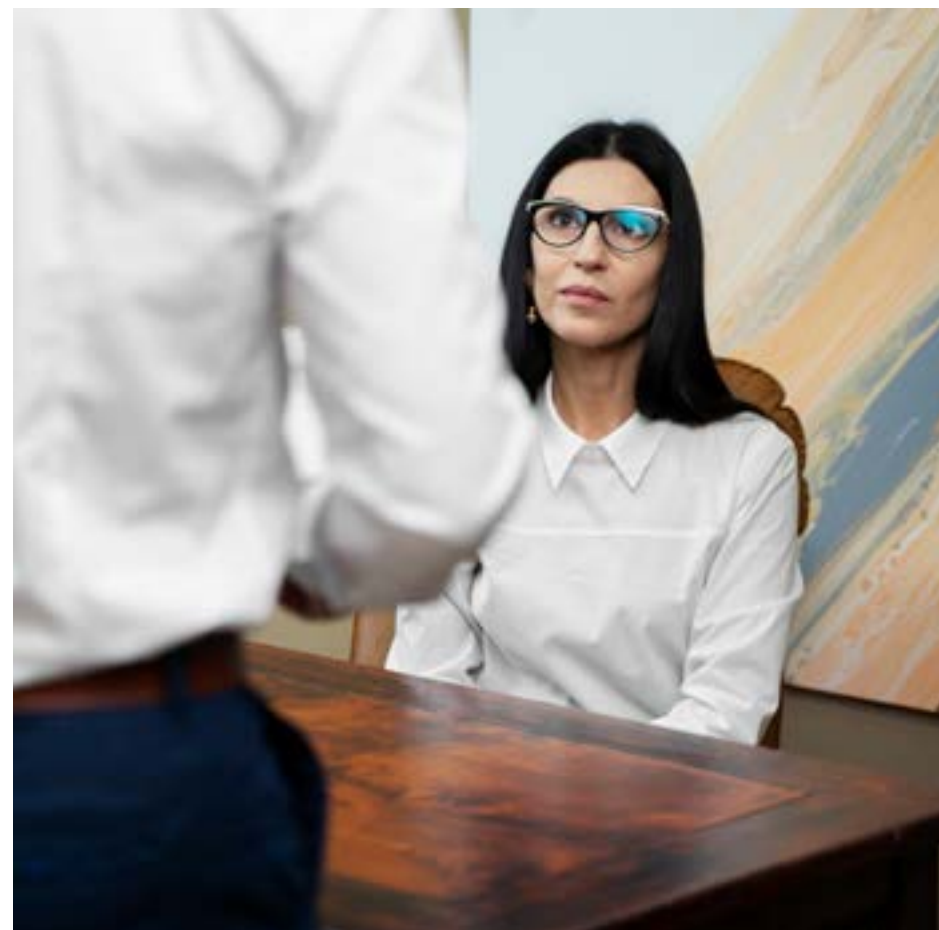
Estos datos son consistentes con las estadísticas, [la OIT señala que los factores de riesgo que son disparadores del burnout incluyen largas horas de trabajo, cargas laborales excesivas, falta de control sobre el trabajo, falta de apoyo social en el lugar de trabajo y conflictos entre el trabajo y la vida](#). Las consecuencias de esto son la depresión, la ansiedad, los trastornos del sueño, los problemas cardiovasculares y otros relacionados a la salud física y mental.

En el 2022 el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en México mostró que es un problema significativo, que afecta a una parte considerable de la fuerza laboral. Según algunas estimaciones, hasta el [75% de los trabajadores experimentan estrés laboral en algún momento de sus carreras](#). Mientras que el IMSS,

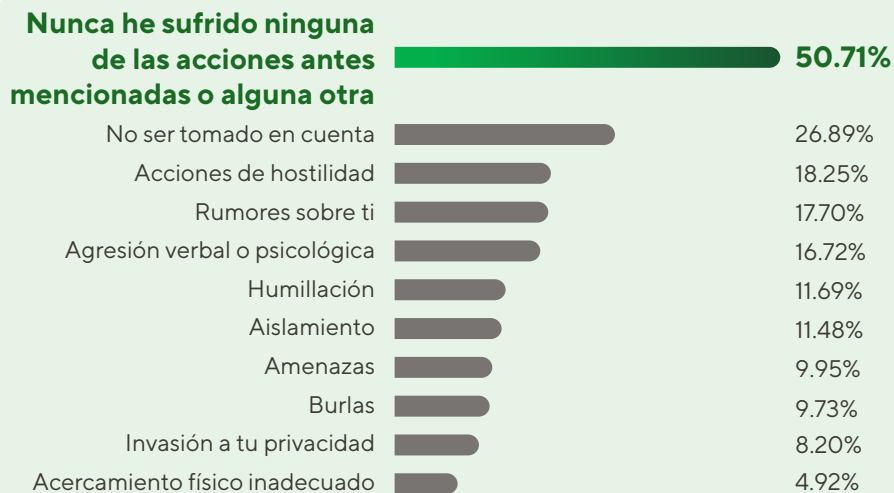
reporta que [los trastornos musculoesqueléticos y el estrés laboral son dos de las principales causas de incapacidades laborales en México](#).

2.4. Hablemos de acoso laboral

Por otra parte, **más del 49% de los trabajadores encuestados ha sufrido acoso laboral o mobbing alguna vez**. Las personas que lo han sufrido, al menos se han enfrentado 2 veces a este tipo de acciones en su vida laboral.



¿Alguna vez has sufrido algún tipo de acoso laboral o *mobbing*? Selecciona los que correspondan.



El *mobbing* es un término que hace referencia a una forma de acoso laboral. **Esta práctica, además de ser antiética es ilegal, y puede tener consecuencias devastadoras para la salud física y emocional de la víctima**, incluyendo estrés, ansiedad, enfermedades y problemas de productividad y desempeño en el trabajo. Si bien puede ocurrir en cualquier lugar de trabajo, industria o a cualquier nivel de una empresa, es especialmente común en entornos altamente competitivos o estresantes.

El *mobbing* puede tomar muchas formas, desde intimidación verbal y acoso hasta la exclusión social y manipulación intencional. A pesar de lo difícil que puede ser enfrentarlo, **es importante que las empresas trabajen y apoyen a sus equipos** para que conozcan los signos del *mobbing* y aprendan a detectarlo en sus propios lugares de trabajo. **Al ser conscientes de estos signos y estar dispuestos a denunciarlo a tiempo, tanto empresas como colaboradores pueden crear entornos laborales justos y seguros para todos.**

2.5. Implicaciones para las empresas

Las empresas que no aborden de manera efectiva el balance vida-trabajo y el bienestar emocional corren el riesgo de enfrentar mayores tasas de rotación de personal y menor productividad. Sin embargo, aquellas que implementen estrategias efectivas pueden ver beneficios significativos:

- **Reducción de la rotación:** Los empleados que mantienen un **equilibrio positivo entre vida laboral y personal tienen un 63% menos de probabilidades de abandonar sus empresas**, según un estudio de la Universidad de Warwick.
- **Mayor compromiso y productividad:** Según un estudio de la Universidad de Oxford, **los empleados felices son un 13% más productivos.**



Recomendaciones:

- **Desarrollar programas de bienestar integral:** Las empresas deben considerar la implementación de programas que aborden tanto el bienestar físico como emocional, incluyendo acceso a servicios de salud mental y programas de manejo del estrés.
- **Flexibilizar horarios y modalidades de trabajo:** Continuar adoptando y ampliando las políticas de trabajo flexible y remoto para adaptarse a las necesidades cambiantes de los empleados.
- **Monitorear y evaluar la salud emocional:** Implementar encuestas periódicas y canales de comunicación abiertos para monitorear el bienestar emocional de los empleados y hacer ajustes según sea necesario.

3. Felicidad y lealtad en el trabajo

La felicidad laboral y la lealtad hacia la empresa son elementos clave para la retención de talento y el éxito organizacional. Este capítulo explora los factores que influyen en la felicidad de los empleados en México y cómo estos factores impactan su lealtad y disposición a permanecer en sus roles actuales.

3.1. Factores que contribuyen a la felicidad laboral

Es un hecho que **cuando un trabajador está feliz en su trabajo, se siente satisfecho y realizado con lo que hace diariamente, y en consecuencia, adquiere un sentimiento de pertenencia y lealtad con su organización.** Esto puede verse influenciado por varios factores, como un ambiente laboral positivo, la compensación, oportunidades de crecimiento, reconocimiento, equilibrio entre la vida laboral y personal, y la sensación de ser valorado y respetado.

La lealtad en el trabajo es valiosa para las organizaciones, ya que contribuye a un entorno laboral positivo, a la cohesión del equipo y a la continuidad de los proyectos. A su vez, **los empleados leales suelen recibir oportunidades de crecimiento y desarrollo, lo que refuerza su sentido de pertenencia y satisfacción en el trabajo.** Según los resultados de nuestro estudio:



Satisfacción general: casi el **55%** del talento encuestado indicó que se siente feliz en su trabajo, en contraste, más del **15%** se siente poco o nada feliz. Mientras que solo un **52%** mencionó que el ambiente laboral en su actual empresa es bueno.

Entre los principales factores de felicidad están:



Sueldo competitivo: Identificado por el **75.46%** de los participantes como el principal factor que contribuye a su felicidad en el trabajo.



Ambiente laboral positivo: El **49.20%** de los encuestados señaló que un ambiente de trabajo positivo y colaborativo es esencial para su satisfacción.



Oportunidades de crecimiento: Un **58.36%** destacó que las oportunidades de desarrollo profesional son cruciales para su felicidad.

**¿Cuáles son los principales motivos por los que eliges permanecer en un empleo?
(Selecciona los 5 más importantes)**



Estos resultados son consistentes con un estudio de McKinsey & Company, que encontró que **los empleados que se sienten valorados y tienen oportunidades de crecimiento dentro de la empresa son significativamente más felices y comprometidos.**

3.2. Impacto en la retención de talento

Como ya mencionamos, la lealtad de los empleados está estrechamente relacionada con su felicidad en el trabajo. Sin embargo, la encuesta también reveló que un porcentaje significativo de trabajadores considera cambiar de empleo en el próximo año:

Intención de cambio de empleo: El **35.54%** de los encuestados expresó su intención de buscar un nuevo empleo en los próximos 12 meses, un **22.68%** lo está considerando y el **41.78%** indicó que permanecerá en sus empleos actuales. Las razones principales por las que se cambiarían de empleo incluyen:



Sueldo insuficiente: Mencionado por el **51.59%** de los que planean cambiar de empleo.



Falta de oportunidades de crecimiento: Identificado por el **46.68%** de los encuestados.



Mal liderazgo: Un **39.39%** mencionó un mal desempeño de sus líderes como un factor clave en su decisión de buscar nuevas oportunidades.

La alta rotación de personal puede ser costosa para las empresas. Según Josh Bersin, exdirector y fundador de Bersin by Deloitte, **los costos asociados con la rotación de un empleado pueden ser hasta del 150%-200% del salario anual del empleado,** dependiendo de su nivel y especialización.

**¿Por qué motivos estarías dispuesto a cambiar de empleo?
Elige los 5 más importantes para ti.**



3.3. Estrategias para fomentar la felicidad y la lealtad

Para reducir la rotación de personal y fomentar un sentido de lealtad, las empresas deben centrarse en mejorar los factores que contribuyen a la felicidad laboral. Algunas estrategias efectivas incluyen:



Revisión competitiva de sueldos: Asegurarse de que los salarios estén alineados con las expectativas del mercado es fundamental para retener talento. Un sueldo competitivo no solo mejora la satisfacción, sino que también reduce la intención de abandonar la empresa.



Desarrollo de planes de carrera: Ofrecer caminos claros de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la empresa puede aumentar la lealtad y reducir la rotación.



Reconocimiento y recompensas: Implementar programas de reconocimiento que valoren el esfuerzo y las contribuciones de los empleados puede mejorar significativamente la moral y el compromiso. Esto incluye no solo recompensas monetarias, sino también reconocimiento público y oportunidades de desarrollo.

3.4. Implicaciones para las empresas

El bienestar y la lealtad de los empleados son aspectos críticos para la retención de talento y el éxito organizacional. Las empresas que invierten en la felicidad de sus empleados pueden esperar:



➤ **Mayor retención de talento:** Un entorno de trabajo positivo y oportunidades de crecimiento reducen significativamente la rotación de personal.



➤ **Mayor productividad:** Empleados felices y leales son más productivos, lo que se traduce en un mejor rendimiento empresarial.



➤ **Mejora de la reputación corporativa:** Las empresas que son conocidas por cuidar a sus empleados tienen más probabilidades de atraer y retener al mejor talento.

4. Flexibilidad laboral

La flexibilidad laboral ha dejado de ser un simple beneficio para convertirse en una necesidad fundamental en el entorno laboral moderno. A continuación, exploraremos cómo los empleados en México valoran la flexibilidad, sus preferencias en cuanto a modalidades de trabajo, y cómo las empresas pueden adaptarse para satisfacer estas expectativas.

Actualmente en el trabajo que desempeñas,
¿cuál es la modalidad que tienes?



50.42%
Trabajo al 100%
en mi centro de trabajo



26.39%
Puedo trabajar desde casa,
pero hay ocasiones en las
que necesito ir a la oficina



23.19%
Trabajo al 100%
desde casa

4.1. Modalidades de trabajo

La pandemia de COVID-19 aceleró la adopción del trabajo remoto y modelos híbridos, y estos cambios han perdurado incluso después de la fase de recuperación. Según nuestra encuesta:

Preferencias de modalidad de trabajo:



Modelo híbrido: Es la modalidad preferida por el **60.83%** de los encuestados, quienes valoran la combinación de trabajo remoto con presencia en la oficina.



Trabajo remoto completo: Un **25%** de los encuestados prefiere trabajar completamente desde casa.



Trabajo presencial completo: Mientras que solo un **14.17%** de los encuestados prefiere regresar al trabajo presencial de tiempo completo.

Estos datos reflejan una clara inclinación hacia modalidades de trabajo que permitan a los empleados un mayor control sobre su tiempo y la capacidad de equilibrar sus responsabilidades personales y profesionales. Una investigación realizada por Accenture señala que **el 83% de los trabajadores en todo el mundo considera que un modelo de trabajo híbrido sería lo ideal en el futuro.**

Por otra parte, un estudio de Gallup reveló que **el 38% de los empleados totalmente remotos preferiría el trabajo híbrido;** es decir, casi 4 de cada 10 renunciarían a su tiempo exclusivamente en casa para combinar la flexibilidad del teletrabajo con la interacción social y la camaradería del entorno de oficina. De acuerdo con el estudio Making the Case for the Office de Ipsos, **el 62% de los trabajadores que asisten a la oficina entre 1 y 3 días tienen percepción de mejora en su bienestar.**

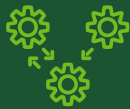
4.2. Beneficios y desafíos de la flexibilidad laboral

La flexibilidad laboral trae consigo una serie de beneficios tanto para los empleados como para las empresas, pero también presenta desafíos que deben ser gestionados adecuadamente:

Beneficios para los empleados:



Mejor equilibrio vida-trabajo: El **37.43%** de los encuestados que trabajan en modelos híbridos o remotos reportan una mejora en su equilibrio vida-trabajo.



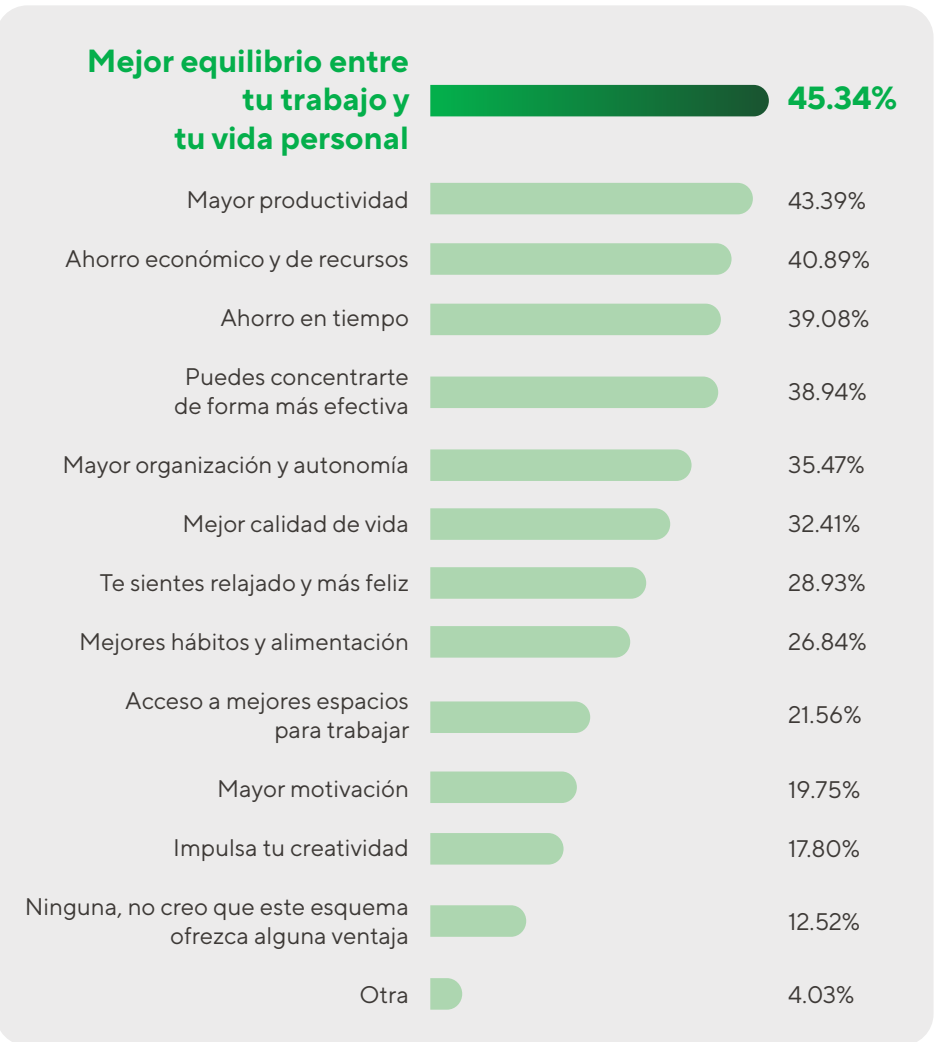
Mayor productividad: Un **47.37%** de los empleados que trabajan de forma remota indican que son más productivos desde casa, principalmente debido a la reducción de tiempos de traslado y menos interrupciones.



Concentración más efectiva: El **36.23%** de los encuestados considera que la flexibilidad laboral les permite concentrarse de forma más efectiva.



¿Qué ventajas crees que ofrezca el esquema de trabajo que llevas actualmente? Elige todas las que apliquen.



Desafíos del trabajo remoto:



Se pierden las relaciones: El **24.55%** de los encuestados que trabajan de forma remota mencionaron que las relaciones con su equipo y el ambiente laboral es un desafío de este modelo de trabajo.



Es complicado respetar la jornada laboral: Un **55.68%** expresó preocupación porque no pueden mantener un horario regular y terminan trabajando más horas en entornos mayoritariamente remotos.



¿Cuáles crees que son los principales retos en el esquema de trabajo que llevas actualmente? Elige todos las que apliquen.



Para mitigar estos desafíos, las empresas pueden adoptar tecnologías de comunicación avanzada y fomentar la conexión entre empleados a través de actividades virtuales y presenciales.

4.3. Implementación de la flexibilidad laboral

Para que la flexibilidad laboral sea efectiva, es necesario que las empresas implementen políticas claras y ofrezcan apoyo adecuado a sus empleados. Según la encuesta:



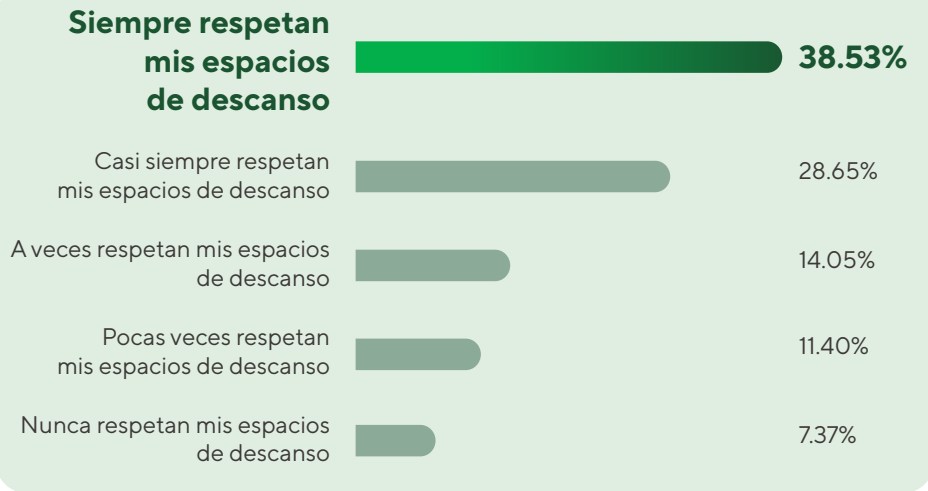
Respeto por los espacios de descanso: El **38.53%** de los encuestados reportaron que sus empleadores siempre respetan sus espacios de descanso durante las jornadas de trabajo, lo que sugiere que todavía hay margen de mejora en la implementación de políticas que prevengan el agotamiento.



Tecnología y herramientas: Un **76.69%** de los encuestados mencionaron que sus empresas les proporcionaron las herramientas tecnológicas necesarias para trabajar de manera efectiva desde casa, como equipos adecuados, *software* de colaboración y acceso a redes seguras.

Es un hecho que las empresas que invierten en tecnología para apoyar el trabajo remoto ven un aumento significativo en la satisfacción y productividad de los empleados.

¿Consideras que en tu trabajo actual respetan tus horarios de descanso? Es decir, ¿ya no tienes que atender asuntos de trabajo terminando tu jornada o en tus días de descanso?



4.4. Implicaciones para las empresas

La adopción de modelos de trabajo flexibles es una tendencia que está aquí para quedarse. Las empresas que se adapten a esta realidad y ofrezcan la flexibilidad que los empleados demandan pueden esperar:



Mayor retención de talento: Las políticas de flexibilidad laboral se han convertido en un factor decisivo para los empleados al considerar nuevas oportunidades laborales. Más del 85% de los encuestados indicaron que preferirían trabajar en una empresa que ofrezca un modelo de trabajo flexible.



Mejor atracción de talento: El informe El futuro del reclutamiento 2024 de LinkedIn revela que **los anuncios de trabajo con un modelo laboral flexible tienen 29% más de probabilidad de recibir solicitudes de empleo** en comparación con las ofertas que no contemplan ningún tipo de flexibilidad.



Productividad sostenida: Cuando se implementa correctamente, la flexibilidad laboral no solo mantiene, sino que puede aumentar la productividad de los empleados. Esto coincide con un estudio de Owl Labs que revela que los **trabajadores remotos son 43% más productivos**.



Recomendaciones:

- **Establecer políticas claras:** Definir y comunicar claramente las políticas de trabajo flexible, incluyendo expectativas de disponibilidad, gestión del tiempo y uso de tecnología.
- **Inversiones en tecnología:** Asegurar que todos los empleados tengan acceso a las herramientas tecnológicas necesarias para ser productivos, independientemente de su ubicación.
- **Fomento de la cultura organizacional:** Continuar invirtiendo en iniciativas que mantengan la cultura de la empresa, como reuniones regulares, tanto virtuales como presenciales, y actividades de equipo.

5. Diversidad, equidad e inclusión

La diversidad, equidad e inclusión (DEI) son componentes esenciales para la creación de ambientes de trabajo innovadores, justos y productivos. En este capítulo examinamos la percepción de los empleados en México sobre las políticas de DEI en sus lugares de trabajo, los desafíos que enfrentan y las oportunidades para mejorar la inclusión en el entorno laboral.

5.1. Estado actual de la DEI en México

Nuestro estudio revela que, aunque se han realizado progresos en la implementación de políticas de DEI, aún existen desafíos significativos:

Experiencias de discriminación:



El 36% de los encuestados reportó haber experimentado alguna forma de discriminación en su lugar de trabajo, ya sea por su género, edad, orientación sexual, etnia o nivel educativo.



Género y edad: Las formas más comunes de discriminación están relacionadas con la edad (**44.97%**), el puesto laboral (**33.13%**) y el género (**20.66%**), lo que sugiere que estos son ámbitos clave donde las empresas deben concentrar sus esfuerzos de inclusión.



Estos datos son consistentes con estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que indican que **la discriminación por género y edad sigue siendo prevalente en muchos mercados laborales a nivel global, incluyendo México.**

¿Has enfrentado discriminación o has tenido dificultades en tu trabajo por alguna de las siguientes opciones? Elige todas las que apliquen.



5.2. Percepción de las políticas de DEI

A pesar de las experiencias de discriminación reportadas, muchos empleados también reconocen los esfuerzos que sus empleadores están haciendo en el ámbito de la DEI:

Implementación de políticas DEI:



El **64% de los encuestados** considera que sus empresas han implementado políticas de diversidad, equidad e inclusión, aunque solo el **41%** cree que estas políticas se aplican de manera efectiva.



Capacitación y sensibilización: El **28%** de los encuestados mencionó que su empresa ha realizado capacitaciones sobre DEI.

Un estudio de Deloitte reveló que un 23% de los empleados abandonaron sus empresas por otras más inclusivas. Y el precio que pagan las empresas cuando pierden talento es elevado: cubrir un puesto de trabajo de un empleado que renuncia cuesta, de media, más de una quinta parte de su salario, sin contar la gran pérdida que puede suponer en términos creativos.

De acuerdo con una encuesta de Glassdoor, el 67% de los solicitantes de empleo consideran que la diversidad laboral es un factor importante al evaluar sus oportunidades de empleo.

El artículo Diversity still matters de McKinsey & Company sugiere que cuando las empresas invierten en diversidad e inclusión están en una mejor posición para crear equipos más adaptables y efectivos; además, es más probable que reconozcan la diversidad como ventaja competitiva.



5.3. Impacto de la DEI en el compromiso y la productividad

Las políticas efectivas de DEI no solo crean un ambiente laboral más inclusivo, sino que también tienen un impacto positivo en el compromiso y la productividad de los empleados:

Compromiso con la empresa:



El 55% de los empleados que trabajan en empresas con fuertes políticas de DEI indicaron que se sienten más comprometidos y valorados por su empleador, lo que refuerza su lealtad y disposición a permanecer en la organización.



Productividad: Un **45%** de los empleados que perciben su ambiente de trabajo como inclusivo reportaron un aumento en su productividad, en comparación con un **28%** de aquellos que no sienten que su empresa promueve la inclusión.

Según un informe de McKinsey & Company, [las organizaciones con un equipo de liderazgo más diverso superan en 36% el desempeño de aquellas menos diversas](#). Además, de acuerdo con la Universidad de Carolina del Norte en Pembroke, [el 75% de las empresas con equipos diversos superan sus objetivos financieros](#).

5.4. Retos y oportunidades para la mejora de la DEI

A pesar de los avances, todavía existen áreas clave donde las empresas pueden mejorar sus políticas y prácticas de DEI:

Desafíos persistentes:



Aplicación consistente: Solo un **41%** de los empleados considera que las políticas de DEI se aplican de manera consistente en toda la organización, lo que indica la necesidad de una mayor supervisión y rendición de cuentas.



Inclusión de grupos subrepresentados: Un **32%** de los encuestados percibe que su empresa no hace lo suficiente para incluir a grupos subrepresentados, como personas con discapacidad y comunidades LGBTQ+.

Oportunidades de mejora:



Refuerzo de la capacitación: Aumentar la frecuencia y profundidad de las capacitaciones en DEI, enfocándose en eliminar sesgos inconscientes y promover una cultura de respeto e inclusión.



Monitoreo y evaluación: Implementar sistemas de monitoreo para evaluar la efectividad de las políticas de DEI y realizar ajustes basados en datos concretos.



Liderazgo inclusivo: Fomentar un liderazgo inclusivo en todos los niveles de la organización, asegurando que los líderes sean modelos a seguir en la promoción de la diversidad y la inclusión.

5.5. Implicaciones para las empresas

Las empresas que adopten una postura proactiva hacia la DEI no solo mejorarán su cultura organizacional, sino que también verán beneficios tangibles en términos de atracción, retención y productividad del talento:

Atracción de talento diverso: Las empresas con una reputación sólida en DEI tienen más probabilidades de atraer candidatos altamente calificados de diversos orígenes.

Reducción de la rotación: Una cultura inclusiva reduce la rotación de personal, ya que los empleados se sienten valorados y respetados por su contribución única.

Mejor rendimiento empresarial: Las organizaciones que promueven la diversidad y la inclusión están mejor posicionadas para innovar y sobresalir en un mercado competitivo.



Recomendaciones:

Desarrollar y refinar políticas de DEI: Continuar evolucionando las políticas de DEI para adaptarse a las necesidades cambiantes del entorno laboral y asegurar su aplicación consistente en toda la organización.

Crear espacios de diálogo abiertos: Establecer foros y comités de diversidad donde los empleados puedan expresar sus preocupaciones y sugerencias sobre temas de inclusión.

Fomentar la transparencia: Informar regularmente a los empleados sobre los avances y desafíos en la implementación de políticas de DEI, fomentando un entorno de transparencia y mejora continua.

De acuerdo con Glassdor, [el 50 % de los empleados actuales desean que su empresa realice más acciones para aumentar la diversidad laboral](#) esta cifra se incrementa en países como México, donde [un 78 % de los trabajadores piden empresas con mayor diversidad laboral](#) según un estudio realizado por Indeed.

6. Desarrollo y crecimiento profesional

El desarrollo y crecimiento profesional es un aspecto crucial para la satisfacción y retención de los empleados. En un entorno laboral competitivo, los trabajadores buscan continuamente oportunidades para mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras. A continuación, analizamos cómo las empresas en México están abordando las expectativas de desarrollo profesional de sus empleados y cómo esto impacta su compromiso y lealtad hacia la organización.

6.1. Importancia del desarrollo profesional

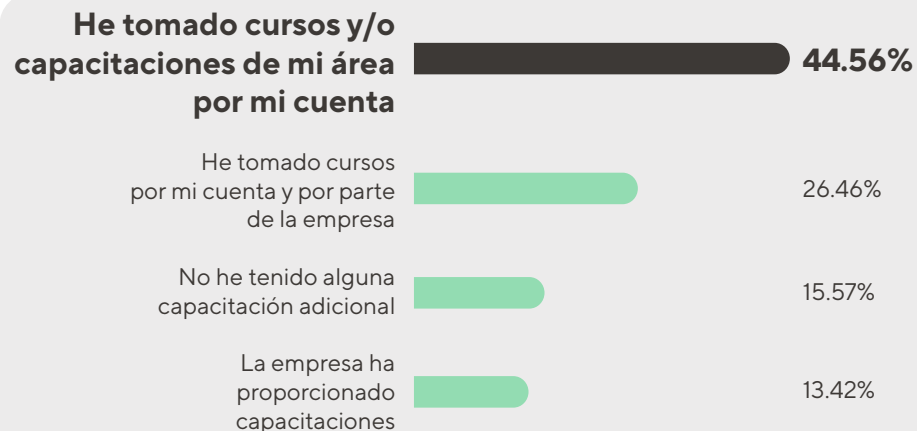
Nuestro estudio reveló que el desarrollo profesional es una prioridad para la gran mayoría de los trabajadores:



Preparación y capacitación: El **84.43%** de los encuestados se ha preparado o capacitado en el último año para ser más eficientes en su profesión, ya sea a través de cursos proporcionados por la empresa o por iniciativa propia.



¿De qué forma te has preparado para ser más eficiente en tu profesión en el último año?



Desarrollo de habilidades:



Habilidades blandas: Los encuestados valoran el desarrollo de habilidades blandas como la responsabilidad (60.38%), el trabajo en equipo (57.34%) y la adaptación al cambio (57.09%) reconociendo su importancia en la progresión de su carrera.

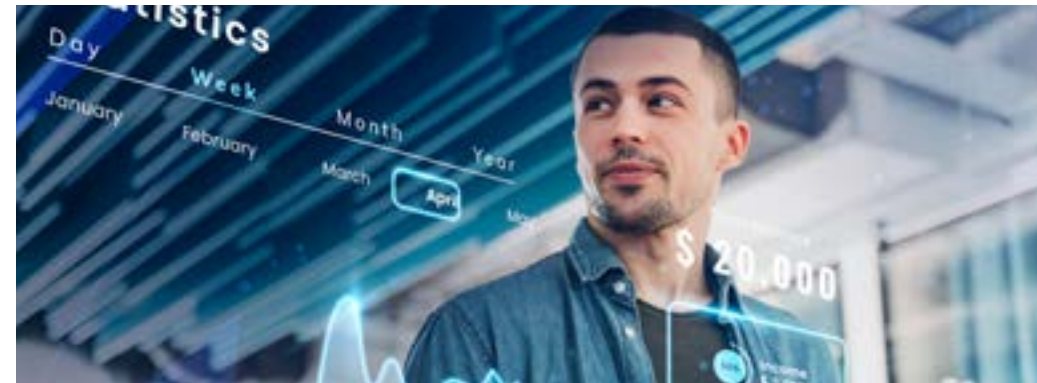


Habilidades técnicas: Los empleados priorizan el desarrollo de habilidades técnicas, como la gestión de proyectos (57.34%) y el análisis de datos (65.96%), para mantenerse competitivos en su campo.

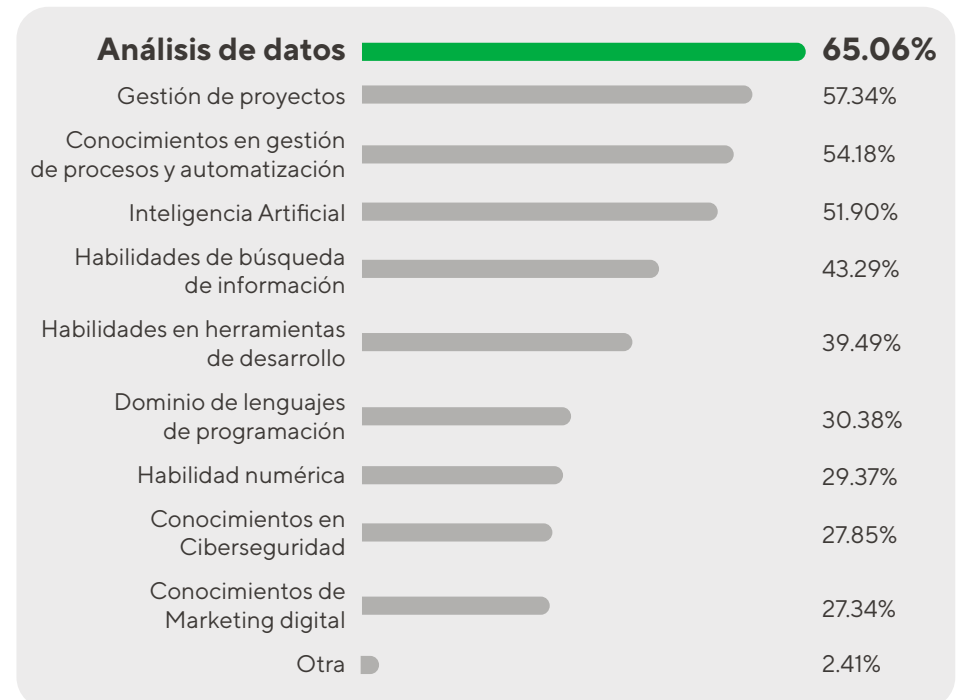
De la siguiente lista, selecciona las habilidades que consideras que son imprescindibles para que puedas desarrollarte de forma efectiva en el mercado laboral. Selecciona las 5 más importantes.



Estos hallazgos reflejan la creciente demanda por parte de los empleados de oportunidades de desarrollo que les permitan avanzar en sus carreras y asumir roles más desafiantes dentro de la organización, ya que cuando no reciben el apoyo necesario crecen las probabilidades de que busquen diferentes opciones laborales.



¿Qué habilidades técnicas consideras que serán las más importantes para el futuro del trabajo? Elige todas las que apliquen.



6.2. Oportunidades de crecimiento dentro de la empresa

Las oportunidades de crecimiento profesional dentro de la empresa son un factor decisivo para la retención del talento:



Promociones internas: Solo el **32.4%** de los encuestados reportaron haber sido promovidos en su empresa actual en los últimos dos años, lo que sugiere que las empresas podrían estar perdiendo oportunidades para retener a su mejor talento.



Planes de carrera: El **41.8%** de los empleados indicaron que su empresa ofrece un plan de carrera claro, lo que mejora su percepción de estabilidad y crecimiento futuro dentro de la organización.



Las empresas que cuentan con oportunidades de crecimiento y programas de capacitación bien desarrollados deben considerar si están llegando a todos los empleados. De acuerdo con una encuesta de PricewaterhouseCoopers (PwC), **los empleados cuyos trabajos requieren capacitación especializada tenían más del doble de probabilidades de estar de acuerdo con que su empleador brinda oportunidades adecuadas de desarrollo de habilidades**, en comparación con aquellos que no las tienen (36%).

6.3. Acceso a programas de capacitación

El acceso a programas de capacitación y desarrollo es clave para que los empleados puedan adquirir nuevas habilidades y adaptarse a las demandas cambiantes del mercado laboral:



Capacitación ofrecida por la empresa: El **54.2%** de los encuestados indicó que su empresa ofrece programas de capacitación regulares, ya sea a través de plataformas de aprendizaje en línea, talleres presenciales o programas de mentoría.



Inversión en capacitación: Un **36.9%** de las empresas invierten en la capacitación de su personal, cubriendo total o parcialmente los costos de programas externos de formación profesional.



La capacitación se ha vuelto tan valiosa para los empleados que la consideran un factor diferenciador de la empresa. De acuerdo con el estudio de PwC, **casi un 50% de los trabajadores afirman que tener oportunidades de aprender nuevas habilidades es un factor clave a la hora de tomar la decisión de quedarse en su empresa o irse a otro trabajo.** Para ponerlo en perspectiva, los empleados que dicen que es probable que cambien de empresa en los próximos 12 meses tienen casi el doble de probabilidades de considerar seriamente la posibilidad de aprender nuevas habilidades y permanecer en su empresa.



6.4. Implicaciones para las empresas

El desarrollo y crecimiento profesional no solo es esencial para la satisfacción y retención de los empleados, sino que también es un factor clave para la competitividad y éxito a largo plazo de las empresas:

Retención de talento: Los empleados que ven oportunidades claras de desarrollo dentro de su empresa tienen más probabilidades de quedarse a largo plazo, reduciendo los costos asociados con la rotación de personal.

Mejora de la productividad: La capacitación continua no solo mejora las habilidades técnicas de los empleados, sino que también aumenta su confianza y eficacia en el trabajo, lo que se traduce en una mayor productividad.

Atracción de talento: Las empresas que son conocidas por invertir en el desarrollo de su personal tienen más probabilidades de atraer a candidatos altamente calificados que buscan crecimiento y desarrollo profesional.



Recomendaciones:

Implementar planes de carrera claros: Las empresas deben desarrollar y comunicar claramente planes de carrera que ofrezcan a los empleados un camino definido para su desarrollo profesional dentro de la organización.

Ampliar el acceso a la capacitación: Ofrecer una amplia gama de oportunidades de capacitación, desde habilidades técnicas hasta desarrollo de liderazgo, y asegurarse de que todos los empleados tengan acceso a estos recursos.

Fomentar una cultura de aprendizaje continuo: Promover una cultura donde el aprendizaje y el desarrollo profesional sean valorados y apoyados en todos los niveles de la organización.



Conclusiones

El entorno laboral en México continúa evolucionando rápidamente, impulsado por factores como la digitalización, las expectativas cambiantes de los empleados y los desafíos económicos globales. El reporte **Tendencias del Entorno Laboral en México-2024**, de Kelly, proporciona una visión integral de las dinámicas que están moldeando el mercado laboral y ofrece valiosos *insights* para que las empresas adapten y optimicen sus estrategias de talento.

Resumen de hallazgos clave

- 1. Balance vida-trabajo y bienestar emocional:**

Los empleados valoran cada vez más el equilibrio entre su vida laboral y personal, y la preocupación por el bienestar emocional es crítica para su satisfacción laboral. Las empresas que implementan políticas de bienestar y flexibilidad laboral están mejor posicionadas para retener a su talento.
- 2. Felicidad y lealtad en el trabajo:**

La felicidad laboral está directamente relacionada con factores como la compensación, el ambiente de trabajo y las oportunidades de crecimiento. Para reducir la rotación y aumentar la lealtad, las empresas deben enfocarse en ofrecer sueldos competitivos, un ambiente positivo y planes de carrera claros.
- 3. Flexibilidad laboral:**

La flexibilidad en el lugar de trabajo se ha convertido en un requisito indispensable para la mayoría de los empleados. Los modelos de trabajo híbridos son los más populares, y las empresas que ofrecen opciones de flexibilidad laboral ven una mayor retención y satisfacción de sus empleados.

Conclusiones



4. Diversidad, equidad e inclusión: Aunque se han realizado avances en las políticas de DEI, aún existen áreas críticas que requieren atención, como la eliminación de la discriminación por género y edad. Las empresas que fomentan una cultura inclusiva no solo mejoran el compromiso de sus empleados, sino que también impulsan la innovación y el rendimiento.

5. Desarrollo y crecimiento profesional: Los empleados valoran enormemente las oportunidades de desarrollo profesional. Las empresas que invierten en la capacitación continua y ofrecen planes de carrera estructurados pueden retener a su talento y mantener su competitividad en un mercado laboral en constante cambio.



Recomendaciones para líderes empresariales



Para adaptarse a las tendencias identificadas y optimizar sus estrategias de talento, los líderes empresariales deben considerar las siguientes recomendaciones:



Invertir en programas de bienestar y flexibilidad:

Desarrollar políticas que promuevan un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, y ofrecer opciones de trabajo flexible para satisfacer las expectativas de los empleados.



Desarrollar planes de carrera claros:

Ofrecer a los empleados caminos de desarrollo profesional bien definidos y proporcionar acceso a oportunidades de capacitación que les permitan crecer dentro de la empresa.



Fomentar una cultura de inclusión:

Implementar políticas efectivas de DEI y asegurar que se apliquen de manera consistente en toda la organización, promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso y diverso.



Revisar y ajustar la compensación:

Asegurarse de que los sueldos y beneficios estén alineados con las expectativas del mercado y sean competitivos, lo que ayudará a atraer y retener al mejor talento.



Mirando hacia el futuro

El éxito en el entorno laboral de 2024 y más allá, dependerá de la capacidad de las empresas para adaptarse a las necesidades y expectativas de sus empleados. Aquellas organizaciones que pongan a las personas en el centro de sus estrategias de talento estarán mejor posicionadas para prosperar en un mercado cada vez más competitivo y dinámico.

La evolución del trabajo en México continuará presentando desafíos y oportunidades. Mantenerse al tanto de las tendencias emergentes y ser proactivos en la implementación de estrategias que respondan a estas tendencias será crucial para el éxito a largo plazo.



Tendencias del Entorno Laboral en México, 2024

Kelly es una empresa global con más de 78 años de experiencia brindando soluciones de talento y 29 años en soluciones para la externalización de procesos. Ayudamos a las personas que buscan trabajo a encontrar un empleo que enriquezca sus vidas. Somos expertos en las disciplinas e industrias a las que servimos y en nuestros mercados locales. Contamos con una red mundial de proveedores y socios, empoderamos a organizaciones e individuos para que descubran oportunidades ilimitadas.

Actuamos con altos estándares éticos en los negocios y estamos listos para cumplir a cabalidad las regulaciones vigentes, además de poner a disposición de las empresas mexicanas alternativas de nuestro vasto portafolio de Servicios Especializados que les ayudarán a lograr sus objetivos organizacionales. Kelly está avalada como prestadora de Servicios u Obras Especializadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y está registrada en el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE).

Nuestra gama completa de soluciones con visión de futuro incluye la externalización del proceso de reclutamiento (RPO), servicios externalizados (BPO), trabajadores bajo proyecto (SPS), gestión de nómina (Payroll Management), reclutamiento de talento especializado y operativo (DHS), entre otras. Somos expertos en las disciplinas de Logística, Tecnología, Mantenimiento e Ingeniería, Finanzas y Contact Center y tenemos experiencia en las industrias Automotriz y Manufacturera.

**Supera tus límites
con Kelly**

Visita nuestro sitio web
y descubre cómo:

www.kellyservices.com.mx

Recuerda seguirnos
en nuestras redes sociales:



Together we're

limitless.