



Guía 2023 Qué Buscan los Candidatos para Puestos Operativos |

emi



El reclutamiento en la actualidad

Ser líder de reclutamiento no es para miedosos, especialmente para aquellos que manejan grandes volúmenes de búsquedas, en industrias con altas tasas de rotación.

Actualmente, la falta de mano de obra es el principal desafío que enfrentan los equipos de atracción de talento y reclutamiento. **El 65% de las empresas en México tienen dificultades para atraer candidatos. Ahora que la tasa de desempleo se encuentra en 3.2%, niveles anteriores a la pandemia, las empresas pueden sentir que están haciendo malabares para atraer nuevos empleados¹.** En EEUU, la producción, venta mayorista y minorista de bienes duraderos están experimentando tal escasez de empleados, que incluso si todas las personas desempleadas con experiencia en dichas industrias tuvieran empleo, **sólo se cubriría el 65% de las vacantes².**

“ El reclutamiento ya no es sólo el cuello de botella para que una empresa crezca; es el cuello de botella para que una empresa continúe con su negocio³. ”



Henri Nordström
CEO de Jobilla

¿Qué buscan los candidatos para puestos operativos?

Entonces, ¿cómo hacen las empresas para atraer talento operativo en el mercado actual? La respuesta es dar un paso atrás y explorar qué es importante para los trabajadores de puestos operativos cuando consideran un nuevo rol.

Son tres las categorías importantes que tienen impacto en la decisión que toman los candidatos al momento de buscar o cambiar una oportunidad de trabajo:

- 1 **Proceso de reclutamiento**
- 2 **Paquete de compensación**
- 3 **Beneficios diferenciales**



Exploremos los elementos de cada categoría.

1

Proceso de reclutamiento

Crease o no, cuán simple es conseguir un trabajo tiene un gran impacto en que las vacantes se cubran con el mejor talento o no.



> Facilidad para enviar la solicitud



> Calidad del proceso de entrevistas



> Tiempo de contratación promedio



> Facilidad para enviar la solicitud

Diversos estudios muestran que sólo 8 de cada 100 candidatos que comienzan una solicitud a través de una computadora la completan. Y a través de un teléfono, sólo 1.5 de cada 100 candidatos potenciales completan esta solicitud⁴. Teniendo en cuenta que el 66% de los aplicantes para roles operativos completan estas solicitudes a través de sus teléfonos, es importante poner foco en cómo optimizar este proceso para crear un buen pool de candidatos.

Para trabajadores con pagos por hora, el abandono de la solicitud suele ocurrir en los primeros 3-5 minutos. Por lo tanto, **si la tarea toma más de 5 minutos en completarse, la tasa de abandono de candidatos aumenta en un 50%-75%. Además, las solicitudes con más de 25 preguntas tienen una tasa de abandono del 25%-50%**⁵.

Entonces, es preferible que la solicitud sea simple y concisa.

Si la tarea toma más de 5 minutos en completarse



LA TASA DE ABANDONO DE CANDIDATOS AUMENTA EN UN 50%-75%

Las solicitudes con más de 25 preguntas



TIENEN UNA TASA DE ABANDONO DEL 25%-50%



> Calidad del proceso de entrevistas

Desde el punto de vista de la empresa, la contratación masiva puede ser un juego de supervivencia, pero si esto se evidencia en el **proceso de entrevistas**, puede ser perjudicial.

83% de los candidatos dicen que una experiencia de entrevista negativa puede cambiar su opinión acerca de un rol o una empresa que les gusta, mientras que **87%** dicen que una experiencia positiva puede lograr un cambio de parecer, con respecto a un rol o empresa de la que antes dudaban⁶.



Casi un **60%** de los candidatos han tenido malas experiencias en el proceso de reclutamiento
(CareerArc, 2017)



Los mejores candidatos están en el mercado sólo **10 días** antes de ser contratados



78% de los candidatos dicen que la experiencia general durante el proceso de reclutamiento es un indicador de cuánto la empresa valora a sus empleados
(Talent Adore, 2017)



60% de las personas que buscan empleo online abandonan las solicitudes por la longitud y complejidad del proceso
(HCI, 2018)



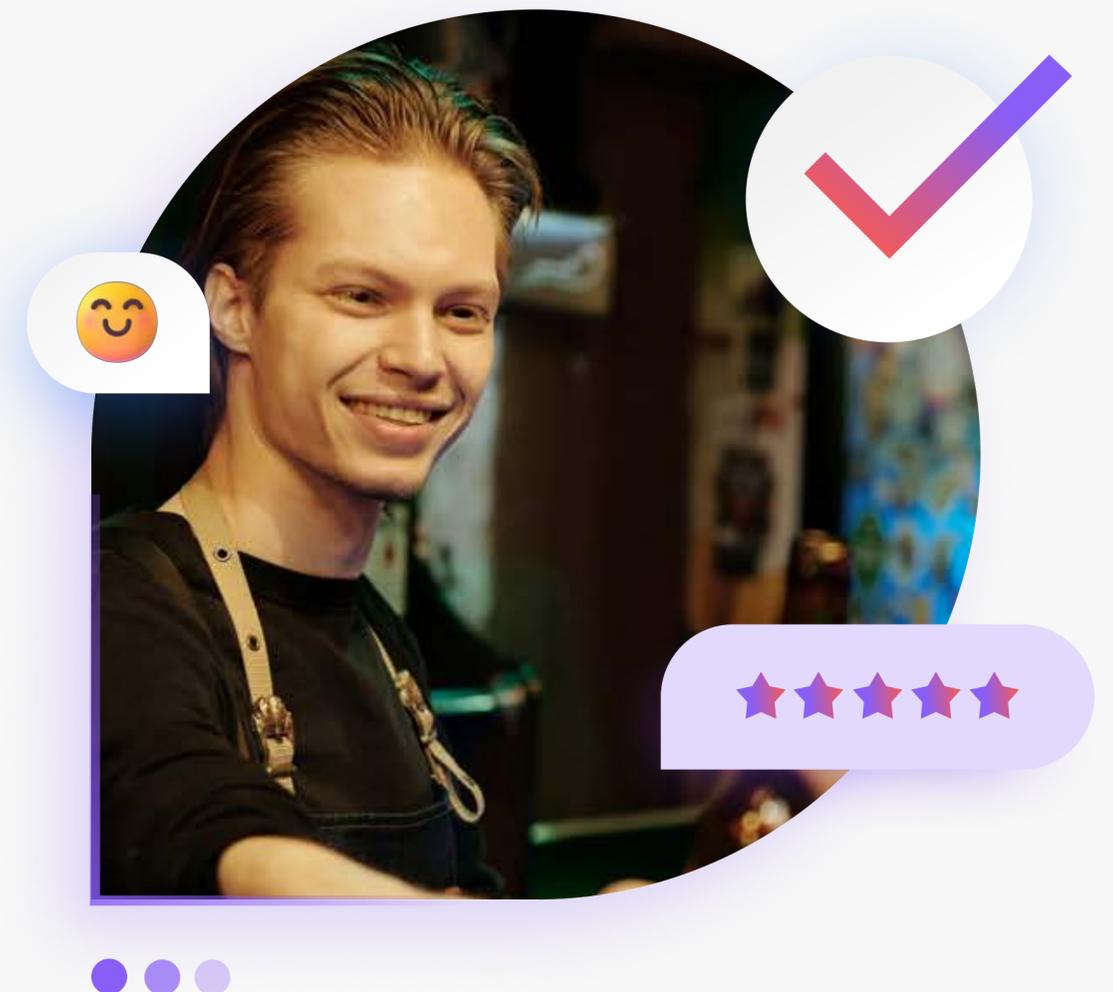
> Tiempo de contratación promedio

¿Sabías que la mayoría de los trabajadores pagos por hora aplican a tres trabajos a la misma vez? Esto significa que, una vez que envían su solicitud, la carrera entre tu competidor y tu empresa/equipo comienza. El tiempo de contratación es el factor más importante para quienes buscan trabajo, aún más que el salario⁷. Por lo tanto, en términos generales, la empresa que los contacte primero tiene más posibilidades de ser la empleadora.

Además, los procesos de contratación largos probablemente impacten en la calidad de candidatos

disponibles, dado que **el tiempo de contratación promedio es de 34 días, pero los mejores candidatos están fuera del mercado en 10 días⁸.**

Entonces, ser determinado y eficiente como empresa de contratación masiva hará que más vacantes se cubran con mejores candidatos.



2

Paquete de compensación

Por supuesto, los candidatos tienen necesidades personales cuando comienzan la búsqueda de empleo. Los beneficios que ofrecen las organizaciones es lo primero que se toma en consideración cuando el postulante aplica a un puesto. Cuanto más cerca está una empresa de cumplir con cada uno de esos requisitos, más posibilidades habrá de que un candidato elija ese rol.



> Salario



> Beneficios



> Pago intermedio



> Salario

No es llamativo que el salario juegue un rol importante en la elección de una empresa para una persona en búsqueda de trabajo. Una de las formas en las que las compañías se están diferenciando en el mercado es incrementando los salarios. De hecho, este año, **México aumentó el salario mínimo por día un 9%, a 172.87 pesos (\$8.25 USD) o 260.37 pesos (\$12.43 USD) en la zona de la frontera norte⁹.**

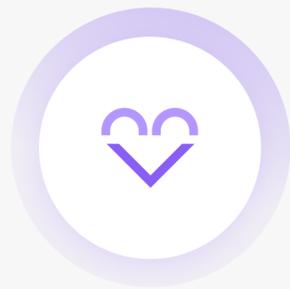
Dado que la inflación en México sigue en un 8.41% desde octubre 2022, ofrecer un salario que ayude a las familias a adaptarse al costo elevado de vida será esencial para el reclutamiento y atracción de candidatos¹⁰.

▶ Aumento del salario mínimo

↑ 9%

México aumentó el salario mínimo por día un 9%, a 172.87 pesos (\$8.25 USD)





> Beneficios

Mientras que el salario es la segunda consideración más importante para quienes buscan trabajo para roles operativos, los beneficios pueden ser una extensión del mismo. Especialmente en México, tener acceso al sistema de salud, cuenta de ahorros, seguro de discapacidad, o incluso comidas y transporte pago, resulta muy atractivo para los candidatos. **En algunos casos, estos beneficios son vistos como más valiosos que el salario, especialmente en los candidatos de mayor edad.**

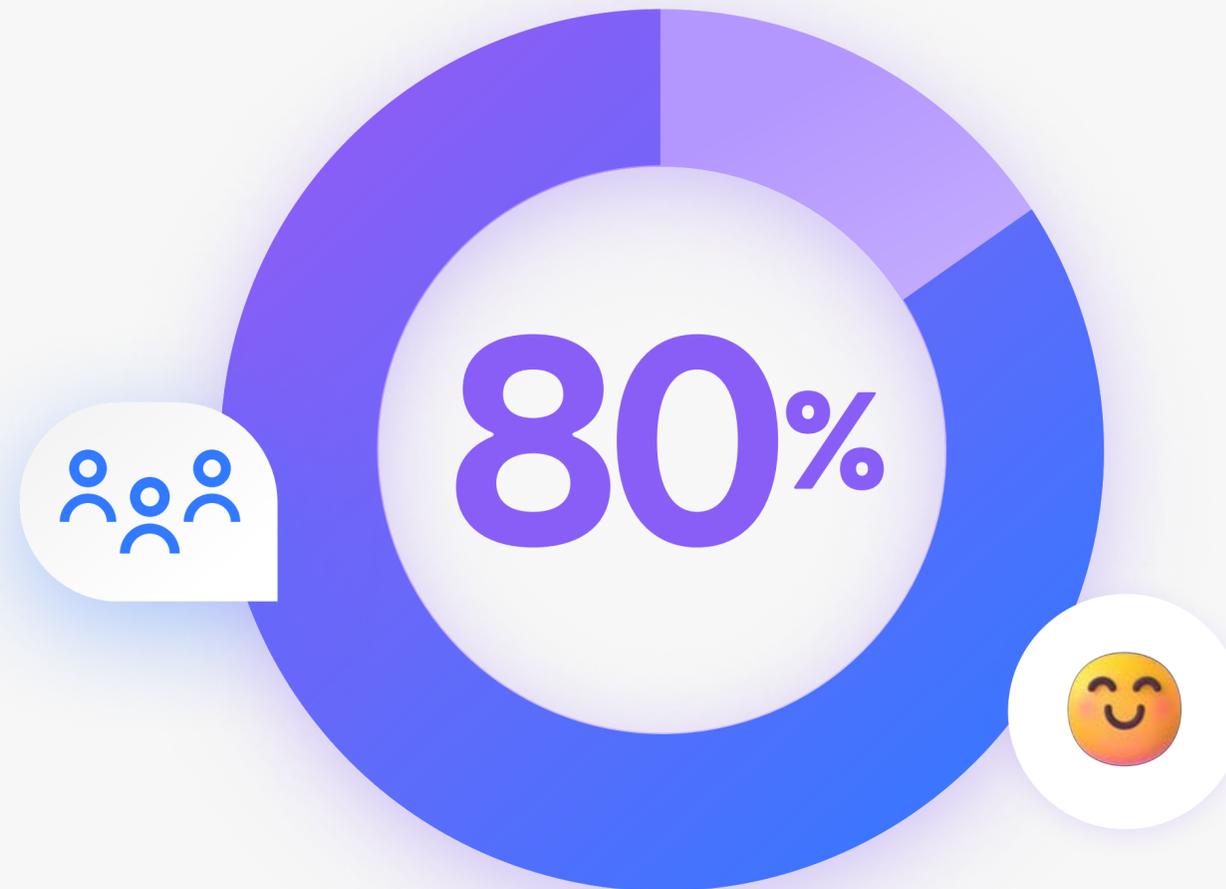
Es importante considerar cuándo se activan los beneficios para los empleados y cuántas horas de trabajos se necesitan para poder tenerlos. La tendencia actual es que no sólo los trabajadores de tiempo completo reciban beneficios, sino que los trabajadores de media jornada también buscan oportunidades en las cuáles puedan obtener beneficios.





> Pago inmediato

Si bien el pago semanal es la norma, el pago por día está en crecimiento. Más del 80% de los trabajadores de la generación Z (entre 18 y 24 años) dicen que les resulta “importante o muy importante” recibir su pago pronto. Y un tercio de estos empleados trabajarían horas extras si se les pagase al terminar el día¹⁴.



80% de los trabajadores de la generación Z (entre 18 y 24 años) dicen que les resulta “importante o muy importante” recibir su pago pronto.

3

Beneficios diferenciales

Agregar estos beneficios diferenciales al paquete de compensación puede marcar la diferencia entre conseguir o perder un candidato para tu empresa.



> Esquema de trabajo flexible



> Ubicación



> Oportunidades de desarrollo profesional



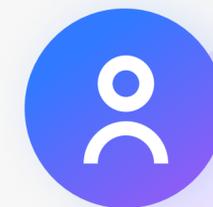
> Esquema de trabajo flexible

Si bien tener un esquema de trabajo flexible puede ser visto como un extra, para algunos candidatos es esencial. Los padres y madres solteras, por ejemplo, necesitan trabajar en horarios compatibles con los de sus hijos.

La flexibilidad es cada vez más importante para la satisfacción de los empleados. **De hecho, 86% de los empleados sintieron que fue “importante o muy importante” tener control de su esquema de trabajo y quisieron transparencia en la asignación de turnos y organización de horas¹².**

Además, con el tiempo que toma llegar al trabajo en zonas de mucho tráfico, los esquemas flexibles son de gran ayuda. Según un estudio de Sin Tráfico, si los empleadores estuvieran de acuerdo en ajustar el horario de entrada y salida por 60 minutos, los trabajadores podrían recuperar el equivalente de 8 días al año¹³.

Por lo tanto, ofrecer a los candidatos la oportunidad de tener más autonomía en su esquema de trabajo puede marcar la diferencia para que elijan trabajar en tu empresa.



86%



86% de los empleados sintieron que fue importante tener control de su esquema de trabajo y quisieron transparencia en la asignación de turnos y organización de horas



> Ubicación

La distancia al lugar de trabajo juega un rol importante a la hora de decidir dónde trabajar. Viajar suele ser costoso y consume mucho tiempo. La clase media mexicana suele gastar el 40% de su ingreso en costos de transporte, y las personas que trabajan en CDMX pasan un promedio de 2.5 horas por día viajando al trabajo¹¹.

Si bien las empresas no pueden cambiar su ubicación de acuerdo a cada candidato, **pueden asegurarse de atraer aplicantes que vivan en la zona.**

▶ Costos de transporte



40%

La clase media mexicana suele gastar el 40% de sus ingresos en costos de transporte



> Oportunidades de desarrollo profesional

El mercado laboral asume erróneamente que el desarrollo es menos importante para los trabajadores por hora que para los asalariados. **Los trabajadores por hora desean mejorar su habilidades y aumentar su potencial de ahorro como cualquier otro profesional.**

Algunos de los tipos de desarrollo profesional que pueden diferenciar a tu empresa de la competencia incluyen:

- Capacitación en la industria y cobertura de código
- Reembolso de costo de matriculación
- Capacitación en gestión de la empresa



Para terminar



Comunica los Job Packages

Si bien hay diferentes formas de unir las opciones que hemos detallado, cualquier beneficio que tu empresa ofrezca, debe ser comunicado de forma simple y concisa. Por ejemplo, si decides ofrecer un pago por hora estandarizado con esquema de trabajo flexible y oportunidades de desarrollo profesional, deberías detallarlas en el lugar donde publicas la vacante.

Algunas empresas publican vagamente el pago por hora o “\$X más beneficios” sin especificar cuáles son sus beneficios. **Los candidatos necesitan poder comparar las oportunidades, ya que esto facilita que puedan evaluar si tu empresa ofrece una mejor experiencia a sus empleados.**

Estos elementos pueden marcar la diferencia entre atraer al mejor talento o tener un pipeline de talento vacío.

Aplica tus conocimientos

Para los reclutadores que buscan llenar puestos masivamente, el proceso de contratación puede resultar extremadamente tedioso, y muchos candidatos pueden salirse del proceso o inclusive renunciar al poco tiempo de ser contratados. Por eso, **entender qué priorizan los trabajadores pagos por hora es clave para crear experiencias y oportunidades laborales que los trabajadores de roles operativos quieren obtener incluso en momentos económicos turbulentos.**

Emi en acción



La transformación del proceso de reclutamiento de Danone

Danone utilizó la plataforma de reclutamiento automatizado de Emi Labs para mejorar la experiencia y calidad de sus candidatos y la productividad de su equipo de RRHH, y **estos fueron sus resultados:**

5x

De aumento en la búsqueda de candidatos

150%

De aumento en candidatos contratados luego de la primer entrevista

80%

De reducción de tiempo a la primer entrevista

[Lee la historia de Danone](#) →

Experiencia Emi Live

Como hemos mencionado, los trabajadores de roles operativos quieren (y merecen) experiencias más veloces, mejores y más humanas. Descubre cómo Emi puede ayudarte a brindarles a los candidatos lo que realmente buscan.

[Solicita una demo](#)



Fuentes

¹www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/pages/shrm-state-of-the-workplace-report.aspx

²www.uschamber.com/workforce/understanding-americas-labor-shortage-the-most-impacted-industries

³https://www.hr.com/en/magazines/talent_acquisition/october_2022_talent_acquisition_excellence/is-third-party-recruitment-and-outsourcing-the-ans_l9o4b60a.html

⁴www.jobalign.com/en/the-race-to-attract-the-hourly-workforce/

⁵www.appcast.io/create-a-remarkable-candidate-experience/

⁶<https://www2.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/articles/candidate-experience-creating-an-impact.html>

⁷<https://workforceinstitute.org/wp-content/uploads/2008/06/kleiman-recruit-the-best-hourly-06.pdf>

⁸<https://www.ere.net/top-candidates-are-gone-within-10-days-so-assign-each-a-hire-by-date/>

⁹<https://insights.tetakawi.com/wages-for-manufacturing-in-mexico>

¹⁰<https://tradingeconomics.com/mexico/inflation-cpi>

¹¹<https://mexiconewsdaily.com/news/45-days-a-year-spent-commuting-in-cdmx/>

¹²<https://www.spiceworks.com/hr/engagement-retention/articles/hourly-workers-want-more-schedule-flexibility-and-control/>

¹³<https://mexiconewsdaily.com/news/45-days-a-year-spent-commuting-in-cdmx/>

¹⁴<https://www.spiceworks.com/hr/engagement-retention/articles/hourly-workers-want-more-schedule-flexibility-and-control/>

emi

ENCUÉTRANOS EN:



www.emilabs.ai



[LinkedIn](#)



[Twitter](#)