

The Adecco logo is a red rectangle with the word "Adecco" in white, sans-serif font.

## **Movilidad laboral**

**Resultados de la encuesta  
mensual - junio 2013**



# Índice

Introducción.....	3
Satisfacción y movilidad.....	4
Movilidad laboral.....	6
Conclusiones.....	10



# Introducción

*Junio 2013.- Adecco*, el líder mundial en soluciones de Recursos Humanos, comparte los resultados de la encuesta “*Movilidad laboral*”.

Uno de los fenómenos contemporáneos que ha tomado importancia en el ámbito de los Recursos Humanos es **la movilidad laboral\***. Sea cual fuere el perfil de las personas (directivo, gerencial u operativo), se han vuelto más exigentes en cuanto al cumplimiento de sus expectativas profesionales-personales y los planes de vida solicitados a las empresas.

Hoy en día, si los(as) colaboradores(as) no satisfacen sus aspiraciones profesionales y personales en las compañías, ya sea a corto o mediano plazo, tienden a buscar nuevas oportunidades laborales. **Adecco México**, consciente de esta problemática, ha elaborado una encuesta con el objetivo de identificar algunos factores que le pueden ayudar a identificar este patrón de conducta en usted mismo(a) y los(as) colegas.

Los resultados podrá consultarlos en las secciones:

- *Satisfacción y movilidad*: revisaremos la satisfacción como uno de los factores que influye en la movilidad laboral.
- *Movilidad laboral*: comentaremos la percepción y los principales motivadores que tienen algunos(as) colaboradores(as) sobre este fenómeno.

\* La encuesta se aplicó a 500 personas que actualmente trabajan pero en el último mes buscaron nuevas oportunidades laborales.



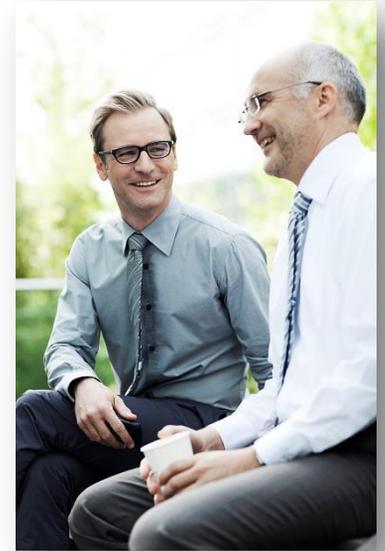
# Satisfacción y movilidad

La movilidad laboral es un tema cotidiano en la agenda de los(as) expertos(as) en Recursos Humanos.

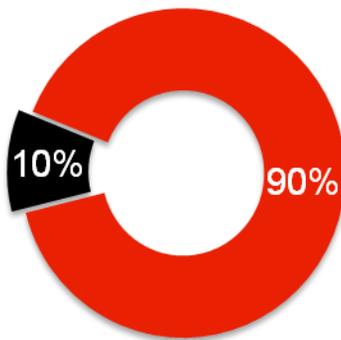
Nuestros(as) abuelos(as) y padres crecieron en un ámbito laboral donde se quedaban muchos años en la misma empresa para escalar posiciones, aspirando a convertirse en jefes(as), directores(as) o socios(as), e inclusive, alcanzar una pensión al jubilarse.

Sin embargo, para las nuevas generaciones **la movilidad laboral** se ha convertido en una práctica normal, cuyo ideal es el ascenso profesional rápido y mejores beneficios económicos en poco tiempo.

Es necesario generar estrategias para disminuir la movilidad de los(as) colegas y hay un elemento que deberíamos considerar importante para identificar esta problemática, nos referimos a **la satisfacción**.



¿Están satisfechos(as) con su empleo actual?



**1 de cada 10 entrevistados(as) se declararon satisfechos(as) con su trabajo actual.**

Las mujeres que en el último mes buscaron nuevas oportunidades laborales declararon mayor nivel de insatisfacción en su empleo actual.

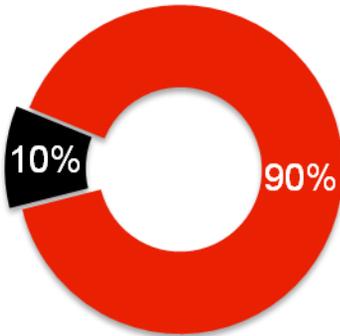


■ Promotores(as)   ■ Pasivos(as)/Detractores(as)

Base: 500 entrevistados(as)



¿Están satisfechos(as)  
con su empleo actual?



## ¿Hay alguna relación entre la satisfacción y la movilidad laboral?

De los(as) colaboradores(as) con mayor nivel de insatisfacción, el **98%** piensa que *la movilidad laboral es un derecho que tienen para crecer profesionalmente*.

Y ligado a este planteamiento, el **95%** de las personas poco o muy insatisfechas percibe la movilidad laboral como *una actividad que les permitirá ser más competitivas*.

■ Promotores(as)   ■ Pasivos(as)/Detractores(as)

Base: 500 entrevistados(as)



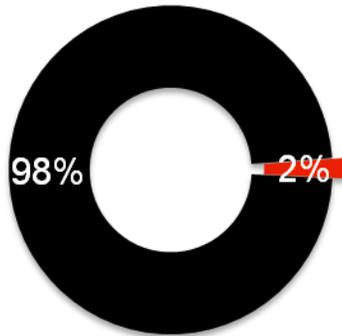
**La movilidad laboral** es percibida como una actividad para crecer profesionalmente y ser más competitivos(as), pero durante los procesos de selección y atracción de talento, el personal de Recursos Humanos revisa meticulosamente esta cualidad en el perfil de los(as) candidatos(as), porque representa inestabilidad profesional y un riesgo para la organización.

Con el objetivo de reducir esta práctica, una alternativa puede ser investigar en nuestras compañías los niveles de satisfacción laboral e identificar áreas de mejora. Así, podremos generar estrategias benéficas donde existan ganancias para las empresas y los(as) colegas, es decir, una relación ganar-ganar en ambas partes.

# Movilidad laboral

Para el **98%** de los(as) participantes, la movilidad, como el cambio de una empresa a otra o de un estado-país a otro en busca de oportunidades profesionales, es considerada como una actividad para crecer laboralmente.

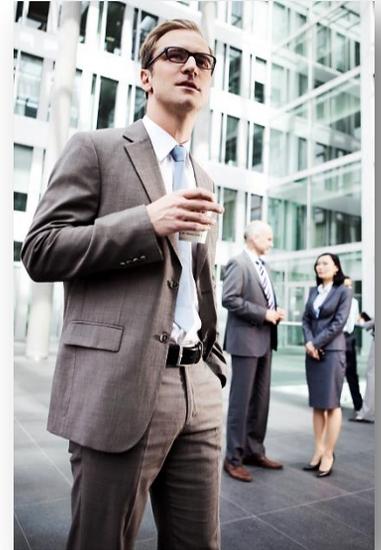
¿La movilidad laboral es un derecho que tienen como profesionales?



Base: 500 entrevistados(as)

■ Sí

■ No



Encontramos diferencias entre dos niveles educativos: las personas con licenciatura e ingeniería perciben, en mayor medida, **la movilidad** como un derecho que pueden usar para crecer profesionalmente, pero la gente con grado de secundaria difiere con la premisa.

“

A manera de reflexión sería bueno preguntarse: ¿cuál de estos perfiles tiene mayor posibilidad de encontrar empleo rápidamente o cambiarse de un trabajo a otro sin quedar desempleado?

”

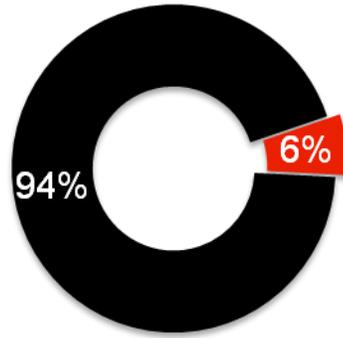




Los(as) participantes en nuestra encuesta también perciben la movilidad laboral como un medio para ser más competitivos(as) **(94%)**.



¿La movilidad laboral los(as) hace más competitivos(as)?



Base: 500 entrevistados(as)

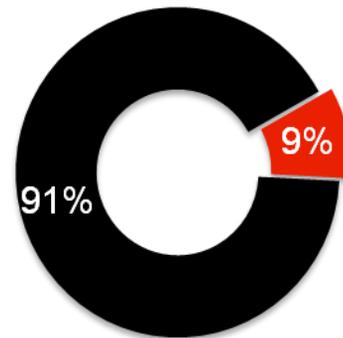
■ Si ■ No

Sin embargo, aunque nuestros(as) encuestados(as) son apólogos(as) de la movilidad laboral, el **91%** declaró que no cambia constantemente de trabajo.



¿Son de las personas que cambian constantemente de trabajo?

En promedio tienen **1 empleo** al año



En promedio tienen **2 empleos** al año

■ No ■ Si

Base: 500 entrevistados(as)



Los(as) colaboradores(as) que cambian rápidamente de trabajo y están insatisfechos(as), lo hacen principalmente porque:

Buscan mejores beneficios económicos.....	72%
Quieren estabilidad laboral y su trabajo actual no la ofrece.....	60%
Buscan crecimiento profesional rápido.....	44%
Requieren mejores condiciones de trabajo.....	44%
Buscan nuevas experiencias profesionales.....	36%
No disfrutan su trabajo.....	28%
No encuentran un empleo asociado a su educación u oficio.....	24%

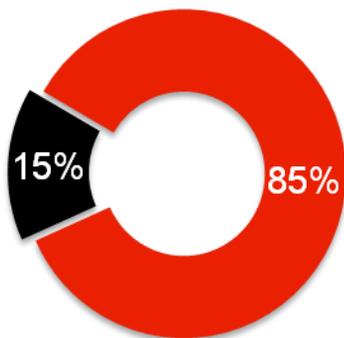
Base: 47 entrevistados(as)

Multiplicidad: 3.1



Y, principalmente, por estos motivos la gente estaría dispuesta a cambiarse de empleo si le ofrecieran un trabajo en otro país o estado.

¿Aceptarían trabajar en otro país o estado si en este momento les hacen una oferta?



Base: 500 entrevistados(as)

■ No

■ Si





En síntesis, la **movilidad laboral** está latente en el ámbito de los Recursos Humanos; el reto para nosotros(as), como especialistas en el área, es generar, a través de investigación y análisis, acciones para frenar o disminuir el impacto de este fenómeno.

### ¿Qué beneficios busca este segmento cuando se mueve de un empleo a otro?

Crecer profesionalmente/mejores oportunidades.....	50%
Mejores sueldos/planes de vida.....	17%
Nuevos conocimientos/habilidades.....	14%
Nuevas ciudades/países/gente.....	13%
Mayor experiencia/más competitivos(as).....	12%
Retos constantes.....	10%
Mejorar su calidad de vida/bienestar familiar.....	4%

**Base:** 500 entrevistados(as)

**Multiplicidad:** 1.2



Para finalizar, **Adecco México** también realizó el estudio regional “*La competencia por el talento: gestión del talento en las organizaciones*”, donde encontramos que:

“En la época de la competencia por el talento, las organizaciones que se esfuercen día a día por elaborar estrategias integrales en Recursos Humanos para atraer y retener al mejor talento lo conseguirán y serán cada vez más competitivas. En cambio, las compañías donde los planes de vida y desarrollo profesional no sean atractivos para el talento, carecerán de este capital y, si cuentan con él, probablemente migrará a otras empresas”.



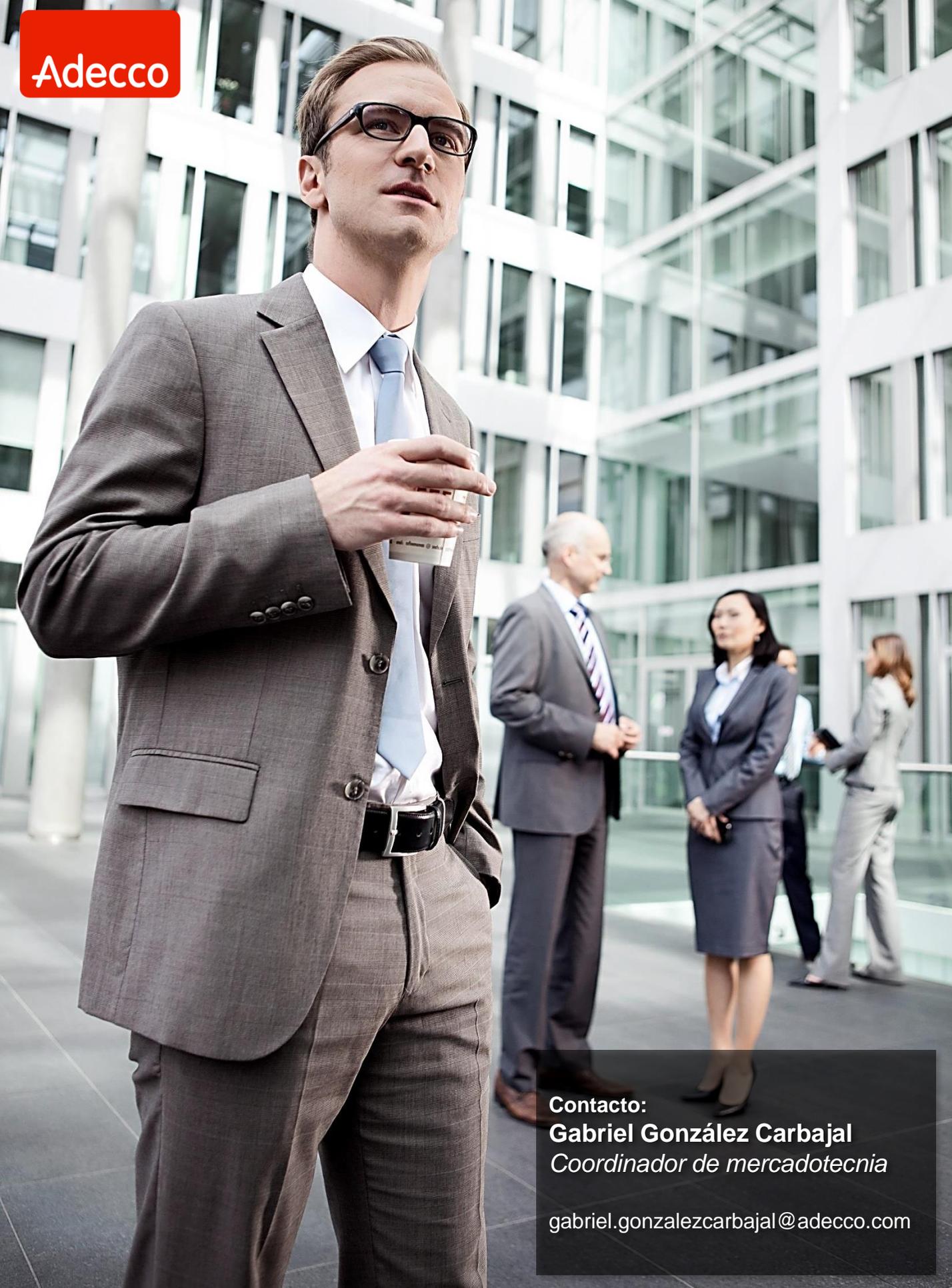
# Conclusiones

- ❑ La movilidad laboral es una actividad constante en las nuevas generaciones profesionales e impacta directamente en el área de Recursos Humanos.
- ❑ Como expertos(as) en Recursos Humanos debemos identificar los principales motivadores que tienen las personas para moverse continuamente de empleo y elaborar estrategias que contrarresten tal fenómeno en las organizaciones.
- ❑ Las estrategias generadas para contrarrestar la movilidad laboral deben ser benéficas para ambas partes, es decir, favorecer a los(as) colegas y rentables para la compañía.

*Adecco México 2013*

The Adecco logo is a red rectangle with the word "Adecco" in white, sans-serif font.

Adecco

A man in a grey suit and glasses stands in the foreground, holding a coffee cup. In the background, other business professionals are walking in a modern office building courtyard.

Contacto:

**Gabriel González Carbajal**  
*Coordinador de mercadotecnia*

[gabriel.gonzalezcarbajal@adecco.com](mailto:gabriel.gonzalezcarbajal@adecco.com)