

There are no translations available.

Circular 2509-2023

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre los mejores empleadores en nuestro país.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández, el 01 septiembre del 2023, publicado en el diario “El Economista”.

Los 10 empleadores más atractivos de México en 2023

Las empresas financieramente sanas y con buena reputación se han posicionado como **los empleadores más atractivos** del país, pero también destacan por ambientes de trabajo sanos y la seguridad laboral a largo plazo que ofrecen, según el informe *Employer Brand Research 2023* de Randstad.

“La salud financiera y una buena reputación son esenciales para [una marca empleadora](#) de primer nivel, ya que todas las empresas del top 5 son altamente evaluadas en función de estos factores”, señala la firma de Recursos Humanos.

De acuerdo con el Termómetro Laboral de OCC Mundial, la **reputación corporativa** es un aspecto relevante para

el 79% de las personas

en búsqueda de empleo. De esta manera, el reconocimiento de una marca es un factor que no sólo para atraer clientes, también talento.

Y aunque la mayoría de los empleadores más atractivos se encuentran en la industria automotriz, a nivel sectorial fueron las empresas de electrónica de consumo y de bebidas las que en conjunto se posicionaron como las industrias **mejor valoradas por el talento**.

De acuerdo con el reporte de Randstad, los **10 empleadores mejor evaluados** por los trabajadores en México este año son:

1. HP
2. Amazon
3. Samsung
4. Mazda
5. Grupo Modelo
6. Nestlé
7. General Motors
8. Toyota
9. Aeroméxico

10. Ford

En el **caso de HP**, en la medición de este años, la empresa escaló de la posición cuatro al lugar uno como el empleador más atractivo; en 2022 este espacio fue para

samsung

. Algunas sorpresas del nuevo informe es la salida de

Coca Cola

del top 10 y el retorno de

Grupo Modelo

a los primeros lugares.

“La electrónica de consumo y la industria de bebidas se han mantenido como los **sectores más atractivos**

en México por segundo año consecutivo, con una ventaja aún mayor que el año pasado. Dicho

esto, la brecha entre los sectores se reduce cada año en promedio, lo que significa que la [competencia para retener y adquirir talento](#) es cada vez más difícil. Por lo tanto, construir una marca empleadora fuerte y diferenciarse de otras empresas es cada vez más importante”, señala la firma.

Por otra parte, la encuesta de OCC Mundial evidencia que las personas en búsqueda de empleo valoran la reputación corporativa por factores como el **valor que suma a su currículum** trabajar en una empresa con buena imagen pública, los planes de desarrollo y crecimiento que poseen y las prestaciones y beneficios que ofrecen.

En términos generales, los **aspectos mejor evaluados por los trabajadores** sobre sus empresas son:

- Buena ubicación
- Financieramente sano
- Buena reputación
- Ambiente de trabajo agradable
- Seguridad laboral a largo plazo

Sin embargo, algunos de los factores que las personas consideran importantes en su “**empleador ideal**”

no se encuentran entre los atributos mejor calificados por los empleados. Éstos son el salario y las prestaciones atractivas, la progresión profesional y el balance vida-trabajo.

“Aunque [el salario y los beneficios atractivos](#) y la progresión profesional han sido los factores más importantes año tras año, los empleadores siguen obteniendo peores resultados en estas áreas. En el caso de los salarios, es más difícil cambiar esta situación a corto plazo, por lo que es necesario centrarse en **la progresión**

profesional para ayudar a cerrar la brecha en un plazo más corto”, destaca Randstad.

El reto de cambiar la oferta de valor

El “desfase entre las necesidades de los empleados y la oferta actual de la empresa”, subraya la firma de Recursos Humanos, evidencia la necesidad de que las compañías rediseñen su **oferta de valor**

. En este sentido, la recomendación es apostar por “beneficios no materiales” a la hora de retener y atraer talento, lo que puede mejorar la percepción sobre los salarios y prestaciones.

Actualizar la oferta de valor al empleado (EVP por sus siglas en inglés) es importante frente a una fuerza laboral con más intención de buscar nuevas oportunidades si su actual empleador no cumple con sus expectativas. De acuerdo con la investigación, el **31% de los empleados** planea cambiar de trabajo en los próximos seis meses.

La **búsqueda de un nuevo trabajo** está impulsada por el deseo de una mejor conciliación entre la vida laboral y personal, compensaciones rezagadas frente al incremento en el costo de la vida y la ausencia de oportunidades de crecimiento profesional.

“Si los empleadores desean reducir el riesgo de perder empleados, deben mejorar sus ofertas en lo que respecta a la **conciliación de la vida laboral y familiar**, ya que éste es el principal factor que impulsa a los empleados a dejar su empleo. Como ya se ha dicho, mejorar este aspecto también ayudará a atraer talento potencial”, recomienda Randstad.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”