

TALENT TRENDS LATAM 2024

LA BRECHA EN LAS EXPECTATIVAS

Lo que nuestros *insights* exclusivos significan para tus estrategias de contratación y retención en 2024.





Contenidos

Presentación de nuestros Senior Managing Directors, Rémy de Cazalet & Gijs van Delft

¿Quiénes respondieron nuestra encuesta?

Cómo se manifiesta la brecha en las expectativas a través de...

Salarios: Aumentan las demandas mientras cae el crecimiento salarial



Flexibilidad: El modelo híbrido no funciona para todos



DE&I: La diferencia entre intención e impacto



Gen IA: Mantener el ritmo cuando las carreras cambian



Conclusión: Cómo salvar la brecha en las expectativas

Sobre PageGroup

Se ha creado una brecha en las expectativas dentro del lugar de trabajo. ¿Cómo podemos superarla?

El año pasado, en nuestra edición de Talent Trends 2023 develamos un cambio importante dentro del mundo laboral, al que llamamos 'La Revolución Invisible', donde se mostraron interesantes hallazgos acerca de la motivación de los empleados y la lealtad laboral. Como resultado de la pandemia, convergieron una serie de factores que generaron un cambio sutil pero transformador en las formas del trabajo.

Doce meses después, esta dinámica ha evolucionado en lo relativo a contratación y retención de talento. Encontrar estrategias que funcionen para todas las partes se está volviendo más complejo - y es justamente lo que llamamos '**La Brecha en las Expectativas**'.

Por un lado, los empleados tienen una lista creciente de expectativas, que van mucho más allá de los salarios competitivos y la flexibilidad. Y por el otro lado, sus empleadores enfrentan presiones significativas en un entorno corporativo de rápida evolución, lo que dificulta que ambas partes se encuentren en un punto intermedio.

Estas demandas están acompañadas por la necesidad de incorporar iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión, así como la inserción de la inteligencia artificial a los roles de trabajo del día a día.

Para profundizar en esto, hablamos con más de 10,000 trabajadores en América Latina para

nuestra encuesta de **Talent Trends 2024**. Esto nos permitió descubrir cómo se sienten realmente las personas y las percepciones críticas que los empleadores necesitan conocer.

Aquí están algunos de los hallazgos clave:

- Si bien el crecimiento salarial está disminuyendo a nivel mundial debido a las presiones económicas que enfrentan las empresas, **los empleados aún esperan salarios más altos** para mantenerse al día con el aumento del costo de vida y sentirse valorados por sus contribuciones.
- **La flexibilidad se ha convertido en un punto de conversación**, ya que los empleadores luchan por obtener aceptación para sus modelos y políticas de trabajo híbrido.
- Con cinco generaciones ahora en la fuerza laboral, **mantener una cultura dinámica e integradora** donde todos puedan ser auténticos es más complejo que nunca.
- **La inteligencia artificial ya no es un concepto del futuro** - está impactando la vida laboral diaria de las personas y las decisiones de carrera en este momento.

Les acercamos, a través de este estudio, las recomendaciones necesarias para acortar la brecha existente en las expectativas en

los entornos laborales, alineando lo que los empleados esperan y lo que los empleadores necesitan. Entender estos insights permitirán continuar fomentando espacios de trabajo más inclusivos y productivos, así como adquirir las herramientas necesarias para navegar con confianza el mercado laboral en constante evolución.

Aprovechando nuestra fortaleza como una empresa global de reclutamiento y utilizando nuestros propios datos y tecnología, brindamos experiencia valiosa, conocimiento de mercado e información a nuestros clientes, aportando como un socio de confianza.

Con presencia en 7 países de América Latina, nuestro equipo de consultores especializados está listo para ayudarte a navegar por las complejidades de la fuerza laboral actual. Puedes contactarte por teléfono, videollamada o correo electrónico.

Espero que disfrutes del informe.



**Rémy de Cazalet
Gijs van Delft**
Senior Managing Directors,
PageGroup

Salario



Flexibilidad



DE&I



AI



Atención a la brecha

Expectativas clave reveladas en nuestra encuesta Talent Trends

1. Autonomía y flexibilidad

Promover entornos laborales flexibles centrados en las personas que preservan el equilibrio vida-trabajo.

2. Respeto y confianza

Asegurar un espacio de trabajo donde las personas se sientan valoradas, escuchadas y comprometidas.

3. Respuesta proactiva al cambio

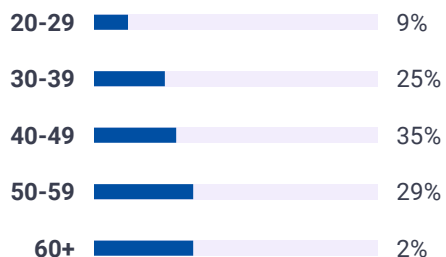
Acompañar al talento mientras el trabajo evoluciona hacia las nuevas tecnologías.





¿Quiénes participaron en nuestra encuesta?

EDAD



RESPONSABILIDADES DE GESTIÓN



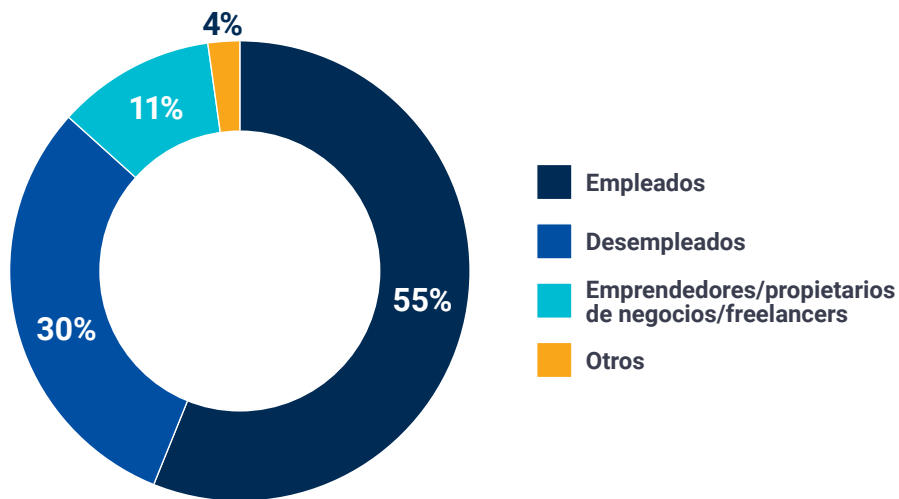
PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD



LGBTQIA+



ESTATUS DE EMPLEO



ESTATUS DE FAMILIA Y RELACIONES





La Brecha en las Expectativas sobre... **SALARIOS**

Aumentan las demandas mientras disminuye el crecimiento salarial.



Salario



Flexibilidad



DE&I



AI



El salario (sigue siendo) el rey

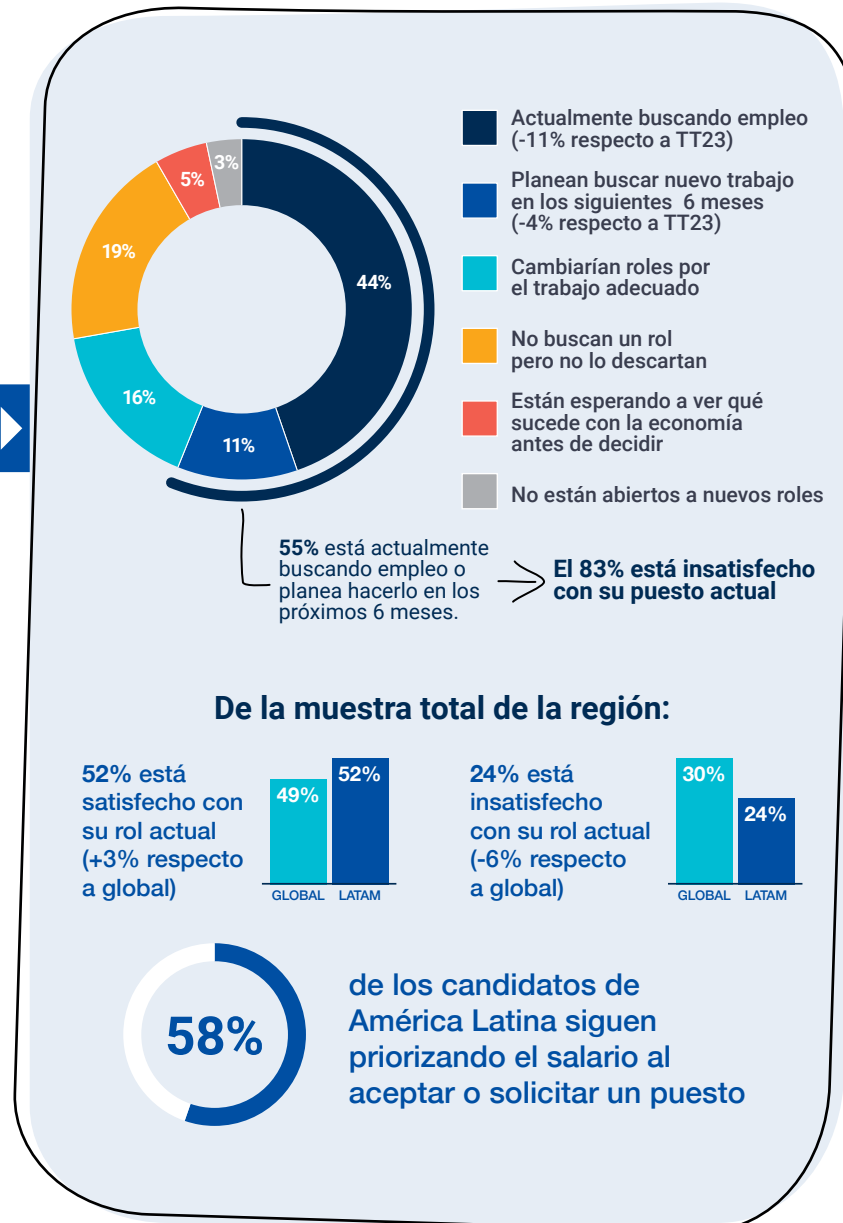
Pero ¿se ajustan a la realidad las reivindicaciones salariales?

A pesar de vivir en una época de cambio global, el número de personas en búsqueda activa de empleo sigue siendo elevado.

En América Latina, más de la mitad de los candidatos está satisfecho con su puesto actual, consistente con nuestro estudio Talent Trends 2023.

Si bien existen mayores probabilidades de que los profesionales insatisfechos con su puesto estén en búsqueda de otro empleo (83%), es importante saber que de los candidatos satisfechos con su puesto, el 36% también está activamente en una búsqueda de mejores oportunidades laborales.

Colombia es el único país que experimenta una menor satisfacción laboral (49%) con solo -3% respecto de la media regional.



Los empleadores reconocen que los empleados exigen salarios más altos

Aunque existe una brecha entre lo que ofrecen los empleadores y lo que esperan los empleados en términos de salarios, las empresas reconocen su importancia como factor clave para atraer talento.

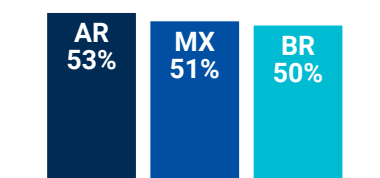
El salario indudablemente es muy importante para los candidatos, y así lo reconocen los empresarios que participaron en nuestra encuesta.

Al hablar de atracción de talento, el 62% de los empleadores cree que los candidatos estarían dispuestos a cambiar de trabajo si se les ofrece un salario mayor al que tienen en su puesto actual.

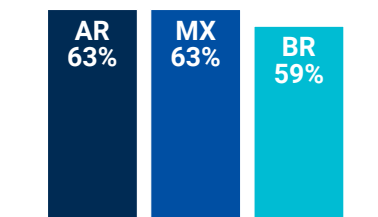
En cuanto a la retención, un 63% de las empresas considera que ofrecer un salario competitivo es esencial para retener el talento, seguido por el equilibrio entre vida y trabajo (42%) y el desarrollo de carrera (33%).

Durante el último año, el 57% de las empresas ha enfrentado dificultades para reclutar personal, y el 47% ha tenido problemas para retenerlo.

Top 3 con dificultades en retención:



Top 3 con dificultades en reclutamiento:



El 50% de los candidatos está **insatisfecho con su salario.**

↓

67% está actualmente buscando un nuevo puesto

4 de cada 5 candidatos han intentado negociar un aumento salarial en los últimos 12 meses.

↓

Solo el 11% tuvo éxito.

- Salario
- Flexibilidad
- DE&I
- AI



CONCLUSIONES CLAVE

Salarios

El 58% de los candidatos latinoamericanos prioriza el salario cuando acepta o solicita un puesto.

En América Latina, el 62% de los empleadores consideran que un salario alto es el factor más importante para retener talento. Destacan Panamá (67%) y Argentina (65%) como países donde más se valora ofrecer salarios competitivos.

El 55% de los latinoamericanos encuestados indicó que el aumento salarial recibido en los últimos 12 meses no superó la inflación anual.

En América Latina, el salario sigue siendo percibido como el factor más relevante para la atracción y retención de talento. Por ello, es crucial analizar las expectativas del mercado para poder ofrecer paquetes competitivos y garantizar ajustes salariales alineados a la inflación y las demandas del mercado laboral.

Salario



Flexibilidad



DE&I



AI





GUÍAS SALARIALES ¿Cuánto debería pagar *realmente*?

Consulta nuestros Estudios de Remuneración para obtener la información más reciente en sectores e industrias clave de tu mercado



Contacta al consultor especialista
que lleva tu cuenta



- Salario
- Flexibilidad
- DE&I
- AI





La Brecha en las Expectativas sobre... **FLEXIBILIDAD**

El modelo híbrido no funciona para todos.

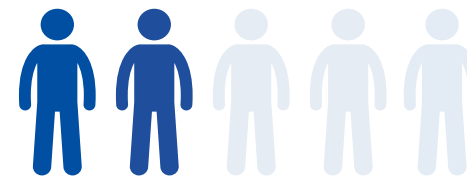


Prioridades laborales

Salarios más altos pueden atraer a las personas inicialmente, pero lo que realmente importa cambia una vez que ocupan el puesto.

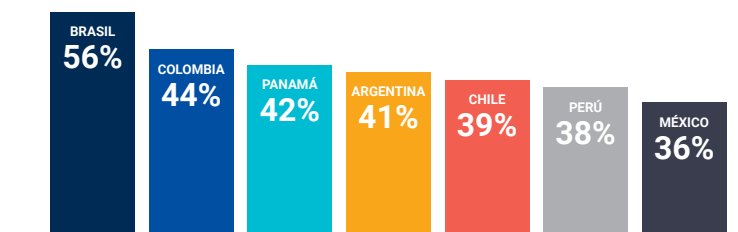
Mientras que el salario es lo que más importa para quienes buscan trabajo, las prioridades se transforman una vez dentro de un puesto. El enfoque en el equilibrio vida-trabajo y la flexibilidad no han cambiado desde la Revolución Invisible y los empleados priorizan este balance sobre lo demás, cuando se les remunera.

El 30% de las empresas consideran que la disponibilidad de horarios y modalidades de trabajo flexibles son factores de peso al momento de contratar candidatos.



Dos de cada cinco candidatos de América Latina priorizan el bienestar por encima de la carrera profesional.

Priorización de bienestar por cada país de LATAM



Aspectos de la cultura empresarial que influyen en la satisfacción laboral



-
-
-
-
-
-

Los empleados están exigiendo mayor autonomía

¿Cuál es el efecto de hacer que las personas regresen a la oficina?

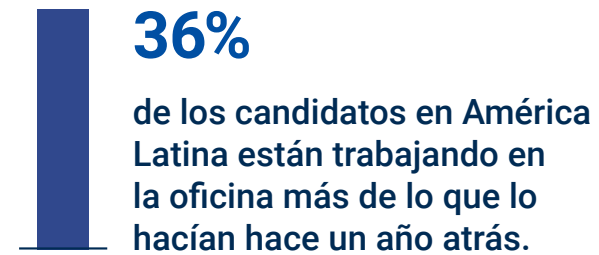
Las empresas emergieron de la pandemia con nuevas culturas, moldeadas por el trabajo remoto y los cambios de personal que ocurrieron durante ese tiempo.

Ahora, muchas empresas enfrentan el desafío de encontrar un modelo híbrido efectivo para todos. Reconociendo que, para los empleados, el equilibrio vida-trabajo no es un beneficio opcional, sino una necesidad. Los que buscan empleo esperan que las políticas híbridas estén claramente definidas, y estas son consideradas una prioridad tanto al buscar empleo como al decidir si permanecen en sus roles actuales.

El **43%** de los candidatos latinoamericanos está actualmente trabajando en un esquema híbrido; es una tendencia que aumenta a más de la mitad en Argentina (53%).

El desafío para los empleadores es generar en los empleados una motivación auténtica que los incentive a la presencialidad para fomentar entornos de colaboración y goce de los beneficios.

Nuestro estudio demuestra que forzar este cambio con nuevas políticas de asistencia puede aumentar la rotación de personal.



Los principales motivos son:

Las políticas internas de las compañías son más estrictas

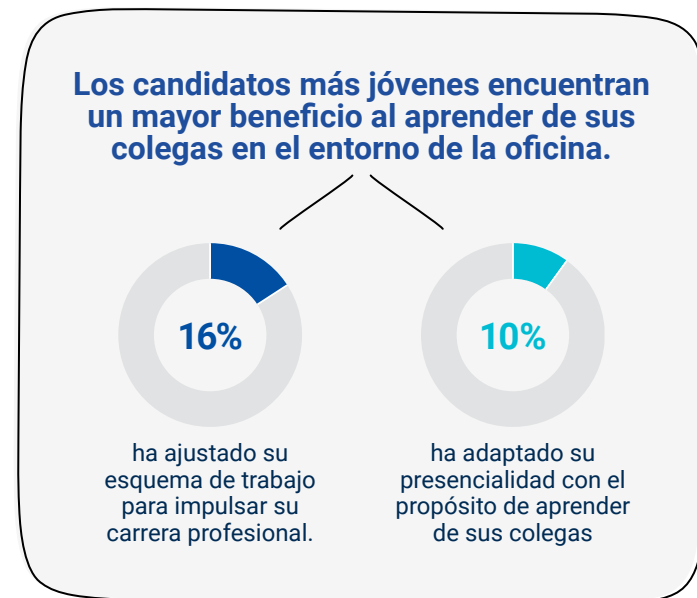
53%

Necesidad de hacer más reuniones presenciales

26%

Se considera mejor para la carrera profesional

16%



Salario



Flexibilidad



DE&I



AI



Equilibrio versus agotamiento

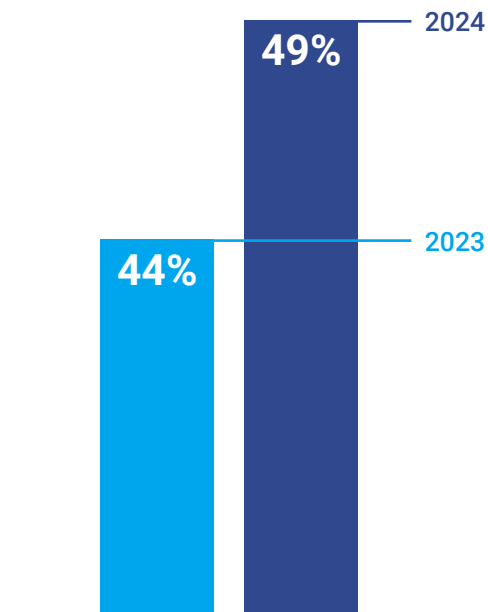
Ante el cambio constante, el bienestar se convierte en una prioridad.

El agotamiento laboral es una situación cada vez más común en la modernidad y está asociada a las largas jornadas de trabajo sedentario y a la ejecución de múltiples tareas en simultáneo.

Todo esto ha provocado que las personas hagan consciente la necesidad de priorizar puestos de trabajo que permitan conseguir un mayor equilibrio vida-trabajo, y por lo tanto, mantener un mayor bienestar, aun cuando los salarios no acompañen satisfactoriamente esta demanda.

En este sentido, la salud mental es un tema central para el mercado laboral, pues la implementación de políticas asociadas a este tema es una de las variables clave que permiten que los empleados permanezcan satisfechos con su rol actual.

Diseñar y ejecutar iniciativas vinculadas a la salud mental para los empleados, supone un desafío para las empresas porque pueden no estar preparadas para anticiparse a lo que los empleados desean. Lo que queda claro es que esta es una oportunidad para revisarlas e incluirlas en las estrategias de retención de talento.



hoy 49% de las personas satisfechas con su salario, rechazaría ascensos para mantener su bienestar.



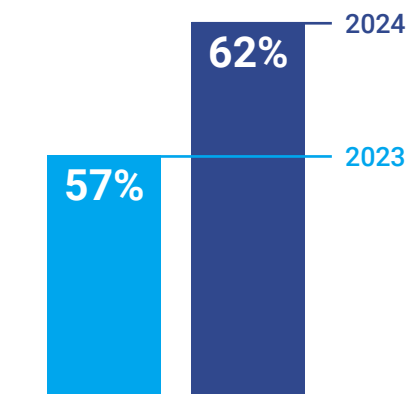
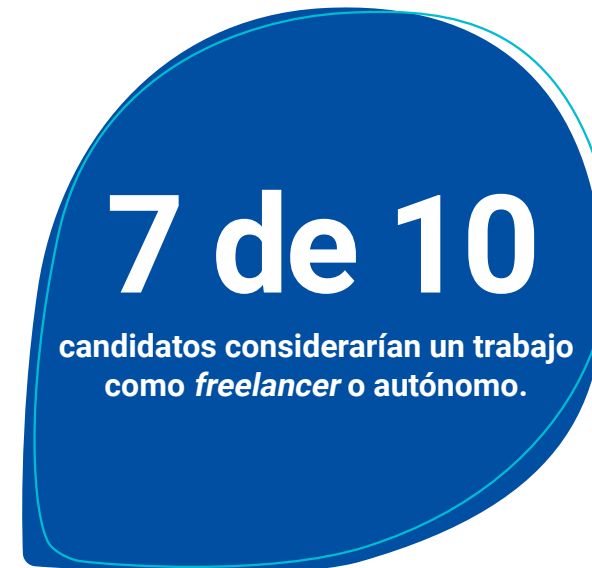
La flexibilidad se convierte en una necesidad

Y las expectativas solo crecen en torno a su importancia.

La capacidad de trabajar de manera flexible ya no es un beneficio opcional, es algo que los empleados esperan. El incremento en la aceptación de trabajos temporales y flexibles muestra que las personas son más adaptables ante la incertidumbre económica y laboral.

Además, el **74%** de los candidatos en América Latina consideraría un contrato a plazo fijo, lo que subraya la creciente demanda de opciones laborales más flexibles.

Candidatos que considerarían un puesto temporal





CONCLUSIONES CLAVE

Equilibrio vida-trabajo

El 36% de los candidatos en América Latina está trabajando en la oficina con mayor frecuencia que hace un año.

En América Latina, mientras que dos de cada cinco candidatos consideran la flexibilidad importante al aceptar o solicitar un puesto, solo tres de cada diez empleadores clasifican la flexibilidad como importante para reclutar o retener talento. Argentina (45%) y Colombia (36%) se destacan por ser líderes en retener talento brindando una política de horarios de trabajo flexibles.

Las políticas internas de las empresas sobre la presencialidad se han vuelto más estrictas en comparación con 2023. Este año, el 57% de los talentos que regresaron a la oficina buscan activamente empleo y se sienten insatisfechos con sus roles actuales (64%).

El equilibrio vida-trabajo es el aspecto más importante (57%) de la cultura empresarial que influye en la satisfacción laboral de los candidatos.

En un contexto donde muchos latinoamericanos están pasando más tiempo en la oficina, resaltar los beneficios del bienestar se vuelve esencial para mantener el compromiso y la motivación de los empleados. Comprender y adaptarse a las necesidades y expectativas de los talentos contribuirá significativamente a mejorar la retención y a crear un entorno laboral más satisfactorio.

Salario



Flexibilidad



DE&I



AI





La Brecha en las Expectativas sobre... DE&I

La diferencia entre intención e impacto.



Algunos datos impactantes sobre DE&I...

¿Están las iniciativas de DE&I siendo desafiadas por la flexibilidad laboral?

La cultura laboral moderna va más allá de la flexibilidad, incluyendo también la diversidad, equidad e inclusión (DE&I). Durante la pandemia, las empresas se enfocaron en la supervivencia, pero ahora que los empleados han vuelto a sus rutinas regulares, la DE&I se ha vuelto aún más relevante.

Más allá de los beneficios de los modelos híbridos, las iniciativas de DE&I han enfrentado obstáculos, ya que las personas pasan menos tiempo juntas en el mismo espacio físico. Esto supone un desafío ya que mientras que los empleados desean beneficiarse de los acuerdos de trabajo flexibles, es cada vez más difícil llevar a cabo programas de DE&I en el espacio de trabajo.

En América Latina, aquellos que deberían beneficiarse de tales programas son frecuentemente los menos satisfechos con sus resultados, según nuestros datos. La erradicación de la discriminación por edad es una prioridad crucial, pero solo el 60% está satisfecho con la manera en que se gestiona actualmente.

Hoy conviven 5 generaciones en el lugar de trabajo y su presencia ha impactado la dinámica laboral; esto hace más complejo el modo de abordar las diversas necesidades de los empleados en las diferentes etapas de la vida.

La presión para satisfacer estas expectativas está teniendo un impacto significativo en el comportamiento dentro del ámbito laboral, lo que resulta en una disminución de la confianza en las iniciativas de diversidad e inclusión.



Entre las iniciativas de DE&I más importantes para los candidatos, destacan:



Discriminación: Una conversación difícil

El deseo de un cambio positivo es evidente, pero ¿la realidad está a la altura de la intención?

Seis de cada diez candidatos afirman haber experimentado discriminación o marginación en el trabajo.

La discriminación por edad es particularmente prevalente entre los trabajadores mayores de 50 años, alcanzando un 63%.

Además, existen notables diferencias en la percepción de diferentes grupos demográficos sobre las medidas existentes para abordar la desigualdad. Por ejemplo, solo el 37% de las mujeres están satisfechas con los esfuerzos para cerrar la brecha salarial de género, en comparación con el 56% de los hombres que comparten esa percepción.

Claramente, este es un desafío complejo para los empleadores, puede ser que el problema resida en la comunicación e implementación de las iniciativas de la DE&I.

¿Qué tipos de discriminación han enfrentado los empleados?

46%

Edad

30%

Estatus socioeconómico

21%

Origen étnico

Salario



Flexibilidad



DE&I



AI

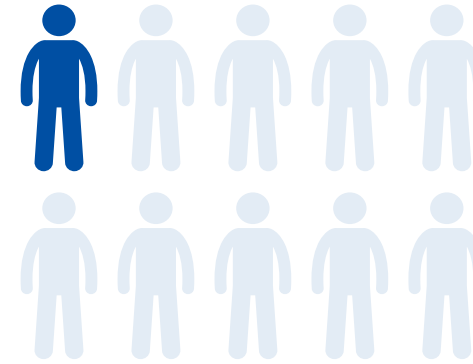


Una clara falta de confianza

Muchos empleados no denuncian la discriminación que han experimentado.

Aun cuando las empresas ofrecen espacios de denuncia, estos no son utilizados por quienes los necesitan. El 75% de las personas no denuncia la marginación o discriminación en el trabajo, ya sea por temor a consecuencias adversas o por falta de confianza en que haya cambios significativos. De aquellos marginados o discriminados en el trabajo, menos de una cuarta parte llega a reportarlo, disminuyendo a uno de cada diez en Perú.

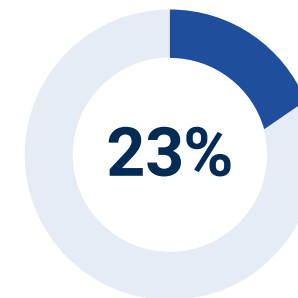
Garantizar que los empleados se sientan capaces de denunciar incidentes de discriminación es clave para crear una cultura de trabajo donde las personas se sientan seguras y respetadas. Esto a su vez, ayuda a generar lealtad laboral y aumentar la retención de empleados, alcanzando niveles más altos de felicidad y satisfacción en un espacio laboral.



El 10% ha sido estereotipado en su rol actual.

Y el 12% de los candidatos ha experimentado microagresiones.

Y sólo...



de ellos denuncia la discriminación que sufre.



CONCLUSIONES CLAVE DE&I

En América Latina, solo el 28% de los candidatos considera inclusivo su lugar de trabajo, y menos del 40% siente que pueden ser ellos mismos.

Seis de cada diez candidatos han experimentado discriminación en el trabajo y menos del 25% la reportan.

México (28%) y Chile (23%) son los países que más reportan la discriminación que sufren, mientras que en Perú es el que menos la denuncia con solo el 12%.

Es clave fomentar una cultura abierta donde los empleados se sientan seguros al informar sobre cualquier forma de discriminación y sepan que serán escuchados y apoyados.

Proporcionar capacitación a los empleados, establecer canales de denuncia claros e implementar políticas transparentes y efectivas de DE&I que aborden la discriminación en todas sus formas, es fundamental para crear lugares de trabajo más justos, equitativos y productivos.

Salario



Flexibilidad



DE&I



AI





La Brecha en las Expectativas sobre... IA

Mantenerse al día cuando las carreras cambian.



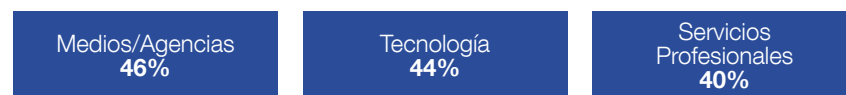
El futuro es ahora

La era de la inteligencia artificial ya está aquí y está teniendo un gran efecto en las decisiones profesionales de las personas.

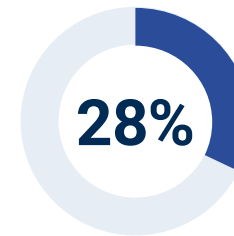
La inteligencia artificial está ganando terreno rápidamente en diversas áreas, y su impacto en la vida diaria y las carreras profesionales ya es evidente. Casi un tercio de las personas ha utilizado alguna forma de IA en su trabajo, desde la creación de contenido hasta el análisis de datos.

El impacto de esta tecnología en los planes de carrera a largo plazo también genera inquietudes. La mayoría de los candidatos cree que la IA afectará sus planes futuros, y esta preocupación se eleva especialmente en las organizaciones sin fines de lucro (56%) y en sectores como medios/agencias (55%) y bienes de consumo masivo (55%).

Entre los sectores que están liderando el camino en la implementación de IA, destacan:

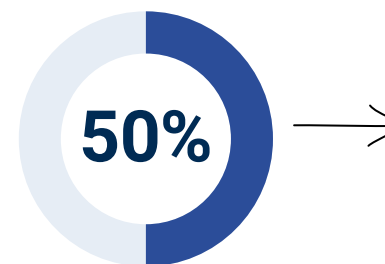


Seguramente la tecnología seguirá creciendo y desarrollándose a un ritmo considerable. Los empleados lo saben y cada vez hay más conciencia del impacto que la IA probablemente tendrá en su futuro profesional.



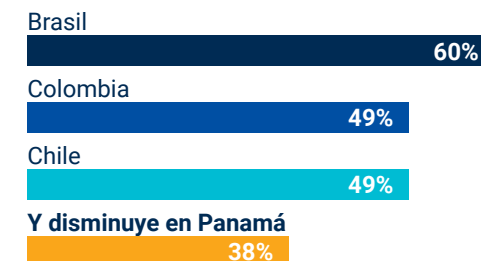
de los candidatos de América Latina está utilizando IA en su puesto de trabajo

Ranking por país | Uso de IA en roles actuales:



Cree que la IA afectará sus planes profesionales a largo plazo.

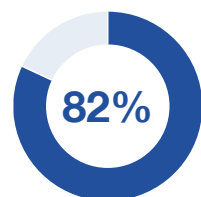
Percepción por país



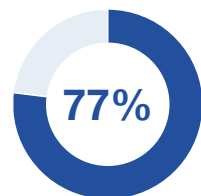
El impacto de la IA es inminente

Tres de cada diez profesionales en América Latina han utilizado la IA en su puesto actual, siendo el uso de la IA más alto en Brasil (37%) y el más bajo en México (23%) y Argentina (24%).

Según nuestro último estudio de La Voz de los Candidatos, el 99% de los candidatos latinoamericanos está dispuesto a aprender más sobre IA y el 90% tiene la intención de hacerlo para adaptarse a nuevos roles en el futuro.

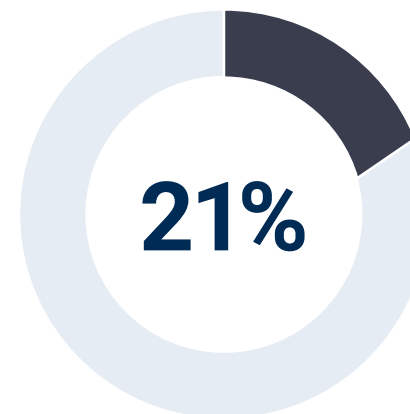


de los latinoamericanos visualiza un futuro laboral más eficiente y productivo.*

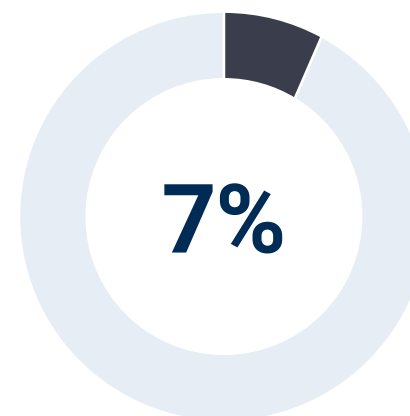


de ellos anticipa la automatización de tareas repetitivas.*

***Según nuestro último estudio de La Voz de los Candidatos**



de los profesionales considera que la evolución de la IA no influye en absoluto en sus decisiones sobre su carrera.



crea que tiene una influencia significativa.





CONOCIMIENTOS CLAVE IA

En América Latina, el 28% de los candidatos está utilizando inteligencia artificial en sus puestos de trabajo. Brasil (37%) es el país que más la emplea en su trabajo, mientras que México es el que menos lo hace (23%).

El 50% de los candidatos latinoamericanos cree que la IA influirá en sus futuros profesionales.

El 99% de los candidatos latinoamericanos está dispuesto a aprender más sobre IA y el 90% tiene la intención de hacerlo para adaptarse a nuevos roles en el futuro.

Proporcionar una visión clara de cómo la inteligencia artificial influirá en el futuro de la empresa puede aumentar la retención de empleados y favorecer nuevas contrataciones, ya que los empleados confían en que recibirán orientación al respecto.

Para mantener la motivación y el compromiso de los empleados, será clave ofrecer oportunidades de crecimiento en un entorno que promueva el aprendizaje de la IA para mejorar la eficiencia y la productividad en su rol actual.

Salario



Flexibilidad



DE&I



AI





CONCLUSIÓN

Cómo salvar la brecha en las expectativas

En este informe, hemos notado que la brecha de expectativas en América Latina es visible en múltiples aspectos del lugar de trabajo moderno, desde salarios hasta iniciativas de DE&I, estrategias de IA y políticas híbridas. Es esencial que los empleadores latinoamericanos realineen estas expectativas para adaptarse a los cambios en el entorno laboral.

Nuestro estudio sugiere una solución: reconocer la diversidad, considerar el modo en que cada personas se relaciona en su trabajo y con sus pares, y abordar estos temas con una comunicación abierta y de respeto mutuo.

Establecer expectativas claras sobre la presencialidad, la tecnología y la inclusión puede tranquilizar a muchos empleados, haciéndolos sentir más comprometidos en sus conversaciones con los empleadores.

Al contratar, se necesita construir una imagen auténtica alineada con la visión de futuro de los empleados. No hay una solución única para todos; se trata más bien de construir confianza entre empleados y empleadores para entender y cumplir las expectativas individuales.

En América Latina, las expectativas podrían no estar del todo alineadas en este momento. Sin embargo, creemos firmemente en que el **conocimiento es poder**. Es por ello que conocer las brechas y los desafíos es el inicio para construir puentes hacia un futuro que beneficie a todos.

Salario



Flexibilidad



DE&I



AI





CONCLUSIÓN

HALLAZGOS CLAVE

3 pasos para reajustar las expectativas y crear una dinámica de trabajo moderna

1 Construir confianza

Introducir una cultura de comunicación abierta y establecer expectativas claras sobre la autonomía individual.

Construir confianza no se trata de satisfacer todas las solicitudes de los empleados, es un proceso bidireccional. Es importante comunicarse abierta y honestamente sobre las decisiones, incluso si no van a ser universalmente populares.

2 Ser resiliente al cambio

Gestionar las inquietudes sobre el espacio de trabajo y comunicar una preparación para futuras transiciones.

Está bien no tener inmediatamente todas las respuestas a los enigmas en torno a la cultura laboral, la flexibilidad y la tecnología, pero reconocer dónde es necesario que evolucionen los enfoques puede generar confianza y ayudar a las personas a prepararse para lo que viene a continuación.

3 Poner siempre a las personas primero

El capital humano es el mayor activo de cualquier organización, y requiere una inversión continua.

Como hemos visto, hay expectativas variadas hacia los empleadores. Es importante entender que no hay una solución universal. Se trata de equilibrar las necesidades individuales y reconocer la complejidad de balancearlas y satisfacer a empleados y empleadores.



PageInsights

Explora nuestros datos a tu manera

Lo que hemos detallado en este informe es apenas una fracción de los datos obtenidos en nuestra encuesta de Talent Trends 2024.

Cuando se trata de encontrar el talento que necesitas en este competitivo entorno de contratación actual, sabemos que el conocimiento es poder.

Por eso hemos lanzado una **innovadora herramienta interactiva** que pone al alcance de tu mano toda la información necesaria sobre lo que piensa el mercado laboral. Puedes explorar nuestros datos a tu manera, seleccionando filtros entre países, industrias o funciones laborales. Es una herramienta a la que puedes regresar tantas veces como sea necesario.

Disponible a partir del 14/05/2024





Acerca de PageGroup

¿Estás contratando?

En función de tus necesidades de contratación, disponemos de cuatro marcas reconocidas y respetadas internacionalmente (Page Executive, Michael Page, Page Personnel y Page Outsourcing) dispuestos a ayudarte a encontrar el talento adecuado para tu empresa.

PageExecutive

Altas direcciones y juntas directivas

Page Executive es la marca especializada en reclutamiento y selección de ejecutivos de PageGroup. La división de executive search provee servicios de atracción, gestión y evaluación de talento de alto nivel en 6 países de América Latina, adaptándose a las necesidades de cada cliente.

MichaelPage

Gerencias Senior a Direcciones

Michael Page provee servicios de reclutamiento especializado para profesionales de gerencia senior a direcciones, junto con posiciones técnicas altamente especializadas.

PagePersonnel

Mandos intermedios a gerencias

Page Personnel se especializa en servicios de reclutamiento para profesionales brindando un servicio de contratación para mandos intermedios hasta gerencias.

PageOutsourcing

Contratación flexible por volumen

Page Outsourcing implementa soluciones de reclutamiento con el modelo de RPO, RPO on demand y Consultancy Services para necesidades de reclutamiento con base en alto volumen, acompañado por project management para poder garantizar el mejor nivel de servicio y asesoramiento del mercado.

