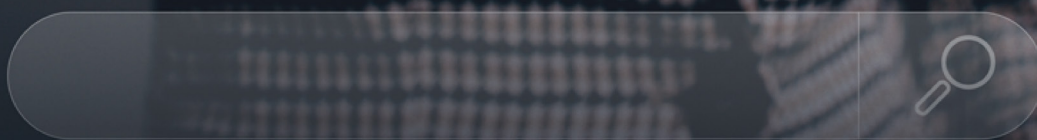


Gestión Humana rumbo al 2025

FACTORES CLAVES DEL TALENTO EMPRESARIAL



ELABORADO POR

BIGMONDTM
— **GROUP** —

Contenidos.

01 Mensaje del CEO

02 Hallazgos principales

03 Resultados

- Resumen
 - Expectativas de crecimiento de las empresas en el 2025
 - Motivos de crecimiento de planilla en el 2025
 - Motivos de no crecimiento de planilla en el 2025
 - Dificultades en la contratación en el 2024
 - Dificultades en la contratación de mandos medios
 - Atributos por mejorar a nivel gerencial
 - Dificultades de la Gestión de Talento en el 2024
 - Herramientas de las empresas para retener el talento
 - Metas de RRHH para el 2025
 - Motivos de renuncia de los trabajadores
 - La IA y su impacto en los puestos de trabajo
 - Los retos de trabajar con la Generación Z
-

04 Conclusiones

05 Metodología

Sobre Bigmond Group

En Bigmond Group llevamos más de una década ofreciendo servicios de selección de talento y consultoría en recursos humanos de la más alta calidad para empresas líderes nacionales e internacionales. Como empresa B certificada, nuestro propósito se centra en acelerar el camino hacia un mundo mucho más humano, guiando nuestras acciones bajo principios de liderazgo sostenible, ética, transparencia y responsabilidad.

Este año, hemos creado nuestra Área de Investigación, donde nos enfocamos en desarrollar y compartir conocimientos que sirvan como herramientas estratégicas para evaluar el presente y planificar el futuro. Nuestro primer estudio, "Gestión Humana rumbo al 2025: factores clave del talento empresarial", inaugura esta línea de investigación explorando las inquietudes, prioridades y proyecciones de los líderes de Recursos Humanos frente a los retos del 2025.

Confiamos en que los hallazgos y análisis que presentamos en este informe constituirán una guía fundamental para la planificación estratégica y el desarrollo del talento en las organizaciones.



01

Mensaje del CEO

Mensaje del CEO

En Bigmond Group nos enorgullece presentar nuestro primer estudio, Gestión Humana rumbo al 2025: factores clave del talento empresarial. Este es un hito significativo que reafirma nuestro compromiso con la innovación y la excelencia en el sector de recursos humanos.

Este primer estudio, enfocado en las perspectivas de ejecutivos y directores de recursos humanos, nos permite anticipar las transformaciones que marcarán el futuro de la gestión del talento humano. Basándonos en evidencia sólida y datos concretos, buscamos brindar herramientas útiles para enfrentar los desafíos del sector.

Estamos convencidos de que este trabajo contribuirá al desarrollo del sector de recursos humanos en el país, mejorando la gestión empresarial y fortaleciendo una fuerza laboral alineada con los objetivos empresariales y personales.

Los invitamos a explorar los hallazgos de esta investigación, confiando en que será clave para la toma de decisiones estratégicas.



Fernando Gonzales
CEO & Founder



02

Hallazgos principales



Hallazgos **principales**



Los puestos técnicos

están entre los más difíciles de contratar (44%).



Las habilidades blandas

son el atributo más difícil de conseguir entre mandos medios (51%).



La retención de personal

fue la dificultad principal en la gestión de talento en el 2024.



Los valores y la cultura

de la empresa se consideran la principal herramienta de retención.



El liderazgo empático y la comunicación efectiva

son los atributos por mejorar entre los gerentes.



La flexibilidad

se percibe como el mayor reto de trabajar con la Generación Z.

Hallazgos **principales**



Crecimiento de las planillas

60% de empresas piensa incrementar su planilla en el 2025.



Los motivos de no crecimiento de planilla

son la eficiencia de la estructura (65%) y la necesidad de reducir costos (40%).



Los motivos de crecimiento de planilla

son el aumento de ventas (56%), las inversiones o proyectos (51%) y la estrategia del negocio (51%).



Mejorar la retención y atracción

del talento es la prioridad de las empresas para el 2025.



Motivo de renuncia

La principal razón de renuncia sería la búsqueda de una mejor remuneración.



La IA en el trabajo

78% anticipa algún tipo de reconfiguración de puestos de trabajo en el 2025 debido a la IA.

03

Resultados



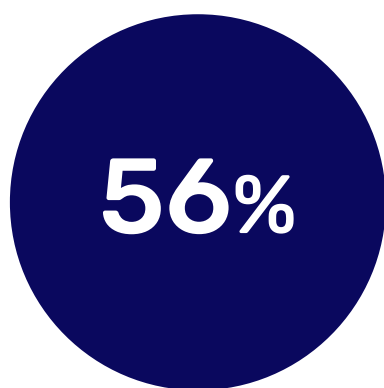
Expectativas de crecimiento de las empresas en el 2025

La proyección de crecimiento económico del país para el 2025 varía según la fuente. Para el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), el crecimiento será del 3.1%, respaldado por la consolidación de la inversión privada en sectores estratégicos (por ejemplo, minería e infraestructura), así como una mejora en la generación de empleo y estabilidad macroeconómica. El Banco Mundial, por su lado, ajustó su proyección a un 2.5%, considerando algunos problemas locales como la incertidumbre política y los desafíos en seguridad, que podrían afectar las

inversiones y la estabilidad económica. Otros puntos que podrían impactar en la proyección son la recuperación global, los precios de materias primas o eventos climáticos como el fenómeno de El Niño.

Con el fin de tener una visión sobre el crecimiento desde el punto de vista de las propias empresas, les preguntamos a los líderes de las áreas de Gestión del Talento si para el siguiente año tenían planes de reducir, mantener o aumentar sus planillas.

Se espera que, en el 2025, la planilla de su empresa:



Aumente ligeramente

26%

Se mantenga

4%

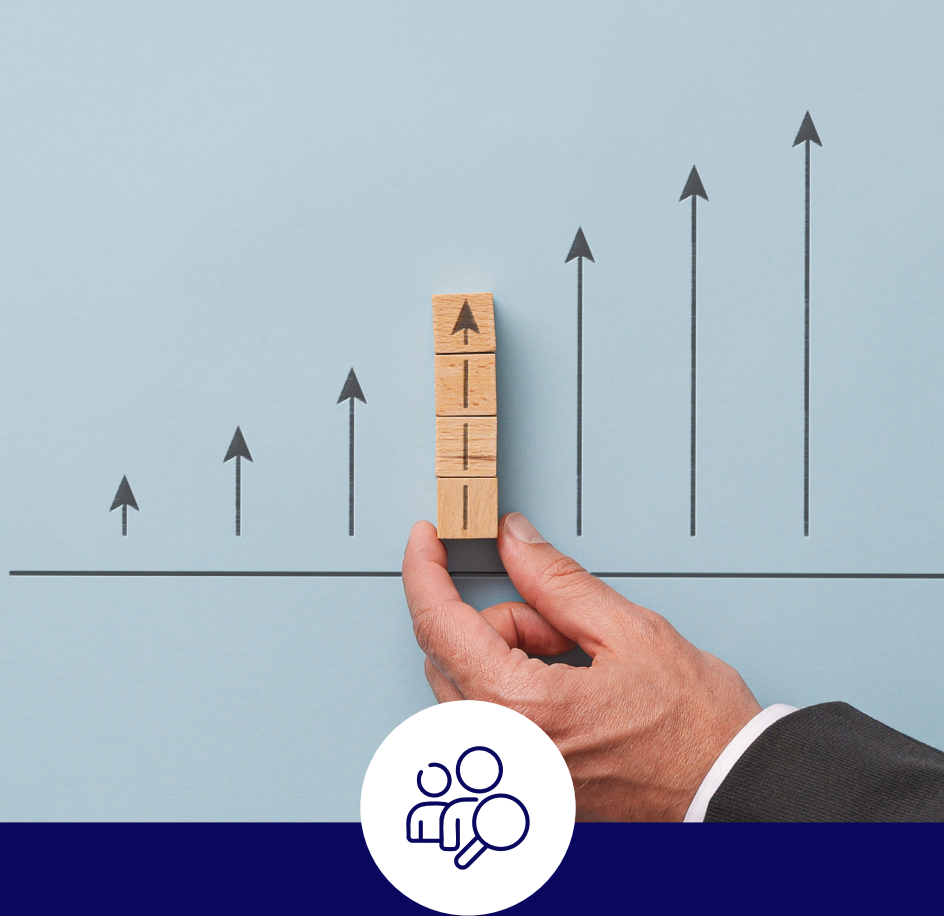
Aumente considerablemente

12%

Reduzca ligeramente

2%

Reduzca considerablemente



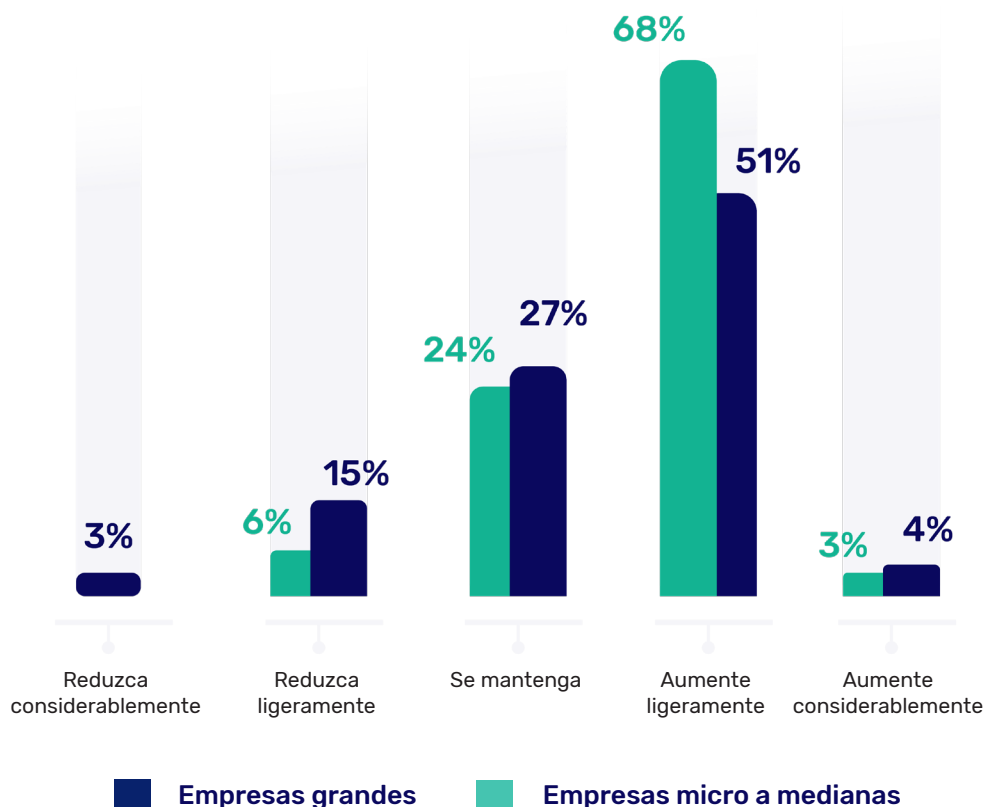
6 de cada 10 empresas piensan incrementar su planilla ligera o considerablemente

De cara al 2025, solo el 14% cree que esta se reducirá y el 26% considera que se mantendrá como en el 2024.

Esto coincide con las proyecciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que estiman que, pese a la desaceleración, en el siguiente ejercicio se crearán más de 250'000 nuevos puestos.

Expectativas de crecimiento por tamaño de empresa

Se espera que, en el 2025, la planilla de su empresa:



Las empresas entre micro y medianas

tienen una mayor perspectiva de crecimiento: 7 de cada 10 tiene planes de crecer frente a solo 5 de cada 10 entre las empresas grandes, donde el 18% proyecta una reducción para el 2025.

Fuente: Estudio Bigmond Group

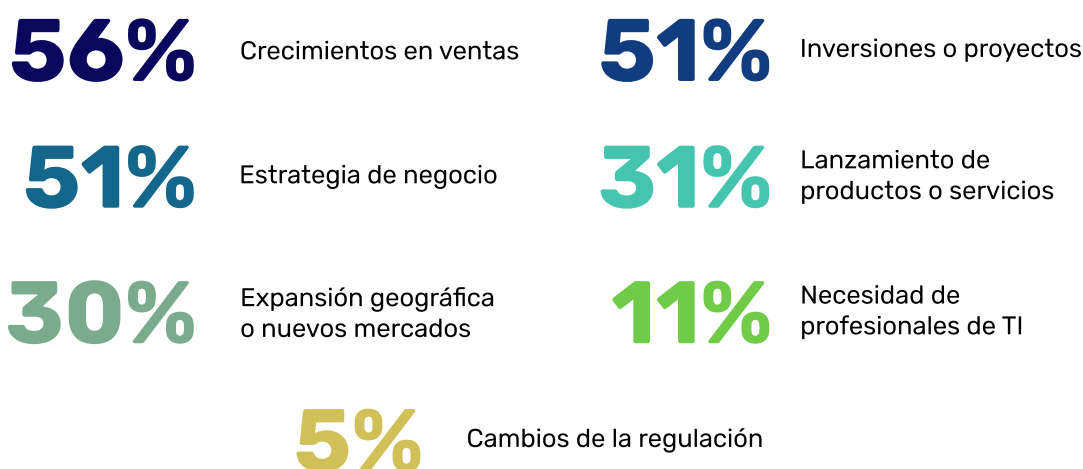


Expansión del personal de las empresas:

Los motivos de crecimiento de planilla son el aumento de ventas (56%), las inversiones o proyectos (51%) y la estrategia del negocio.

Motivos de crecimiento de planilla en el 2025

¿Cuál considera que es la causa de este aumento de planilla en el 2025?



Fuente: Estudio Bigmond Group

De las empresas cuyas planillas aumentarán, más de la mitad lo hará por su crecimiento en ventas.

También, son motivos importantes las inversiones y proyectos, así como la estrategia de negocios. Otros motivos, algo menos importantes, son otro tipo de crecimiento: lanzamiento de nuevos productos o servicios y expansión geográfica/nuevos mercados. Finalmente, **hay una necesidad de profesionales de TI en 1 de cada 10 empresas.**

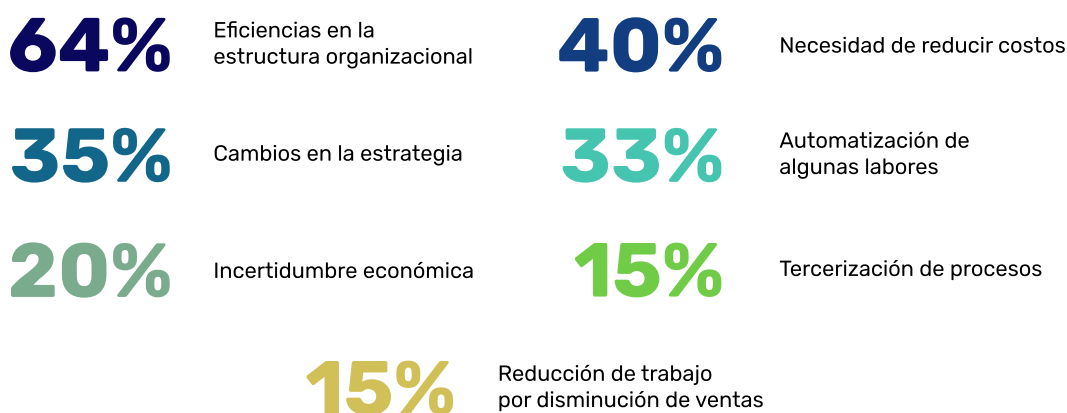
No crecimiento de la planilla:

La eficiencia de la estructura (65%) y la necesidad de reducir costos (40%) son los principales motivos.



Motivos de no crecimiento de la planilla en el 2025

¿Cuál considera que es la causa de que su planilla no crezca en el 2025?



Fuente: Estudio Bigmond Group

La eficiencia de la estructura es el motivo principal para el no crecimiento de las empresas en el 2025.

En segundo lugar, se encuentran los motivos como la necesidad de reducir costos, cambios en la estrategia y la automatización de labores. **La incertidumbre económica resulta importante para 1 de cada 5 empresas y hay un 15% cuyas ventas han disminuido.** Esas son las razones por la que sus planillas se reducirán.

Puestos técnicos

44% menciona que están entre los más difíciles de contratar.

Habilidades blandas

son el atributo más difícil de conseguir entre los mandos medios para 51% de encuestados.

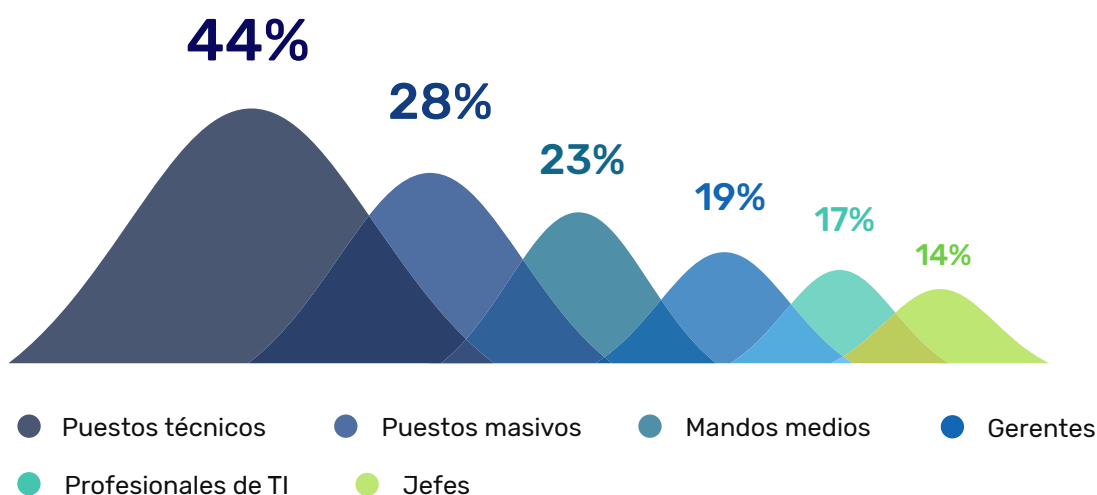
Retención de personal

fue la principal dificultad en la gestión de talento en el 2024.



Dificultades en la contratación en el 2024

¿En qué nivel presentó su empresa más dificultades para la contratación este año?



Fuente: Estudio Bigmond Group

Los **puestos técnicos y masivos** fueron los más retadores para las áreas de Gestión de Talento en el 2024, lo cual es esperable considerando que son el tipo de posiciones más demandadas. Sin embargo, debemos resaltar que la dificultad con estos puestos se repite en otros estudios año tras año, confirmando este resultado. Por otro lado, no hubo dificultad en contratar vicepresidentes o practicantes, mientras que los mandos medios, así como gerentes y posiciones de TI presentaron una dificultad media.

En la búsqueda de personal para mandos medios, ¿qué atributo es hoy el más difícil de encontrar?

51%Habilidades blandas
desarrolladas**37%**Personas dentro del
rango salarial ofrecido**26%**

Liderazgo

25%Personas dispuestas al
trabajo 100% presencial**25%**

Experiencia previa

23%

Habilidades digitales

22%Dominio del idioma
inglés**20%**

Resolución de problemas

18%Personas que se
alinean con los
valores y la cultura
empresarial**12%**Creatividad e
innovación**5%**Estudios de posgrados
o maestrías

Fuente: Estudio Bigmond Group

En cuanto a la contratación de mandos medios, la principal dificultad es encontrar profesionales con habilidades blandas bien desarrolladas (51%). Entre estas, destacan el liderazgo (26%), la resolución de problemas (20%) y la creatividad e innovación (12%), que también son consideradas escasas. La segunda dificultad radica en hallar candidatos dentro del rango salarial ofrecido. Además, 1 de cada 4 líderes enfrenta problemas para conseguir personas dispuestas a trabajar de manera 100% presencial, un desafío que surge porque, tras la pandemia, muchas empresas están retomando la presencialidad en lugar de optar por modelos híbridos. Por otro lado, las habilidades digitales (23%) y el dominio del inglés (22%) son competencias esperadas en este nivel, pero no se encuentran con facilidad.



Atributos por mejorar a nivel gerencial

El informe “**Riesgo de personas 2024**” elaborado por MercerMarsh señala que la competitividad de las organizaciones depende de sus facultades para reclutar, desarrollar y retener talento.

La formación de liderazgos es pieza clave en esta tarea, ya que permite generar motivación y compromisos en el cumplimiento de objetivos y productividad.

Sin embargo, dentro de las condiciones necesarias para que ello ocurra, está que los líderes sean empáticos, reconociendo las necesidades propias de los empleados para así inspirar su compromiso y lealtad con la organización. **El 37% de las organizaciones está preocupado por la incapacidad de los líderes**

para motivar la fuerza laboral hacia una visión y propósitos organizacionales unificados y al 49% le preocupa el cómo asegurar habilidades especializadas para impulsar la innovación y/o ofrecer productos o servicios de alto valor en sus estrategias de atracción y retención.

Indagamos cuáles son las características que, a nivel gerencial, se necesitan mejorar en nuestro mercado.

A nivel gerencial en su empresa, ¿cuál es el atributo que cree que más necesitan mejorar?

Fuente: Estudio Bigmond Group

38%

Liderazgo empático

38%

Comunicación efectiva

29%

Reconocimiento a los logros de su equipo

25%

Adaptabilidad al cambio

22%

Innovación

22%

Inteligencia emocional

19%

Mayor preocupación por el clima laboral

18%

Trabajo en equipo

18%

Habilidades digitales

16%

Gestión del tiempo de trabajo

13%

Iniciativas de sostenibilidad

6%

Imparcialidad

5%

Inclusión y diversidad

El liderazgo empático y la comunicación efectiva

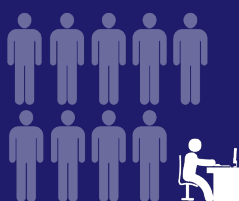
Son los atributos por mejorar que los gerentes deben priorizar. También se considera que, a este nivel, se debería trabajar en los reconocimientos a sus equipos, así como tener una mejor adaptabilidad al cambio. Otros atributos vistos como importantes son la innovación (22%), inteligencia

emocional (22%) y preocupación por el clima laboral (19%). Encontramos, pues, que este tipo de cualidades resulta relevante no solo en mandos medios, sino que es un área de mejora también para los gerentes.



Dificultades de la Gestión de Talento en el 2024

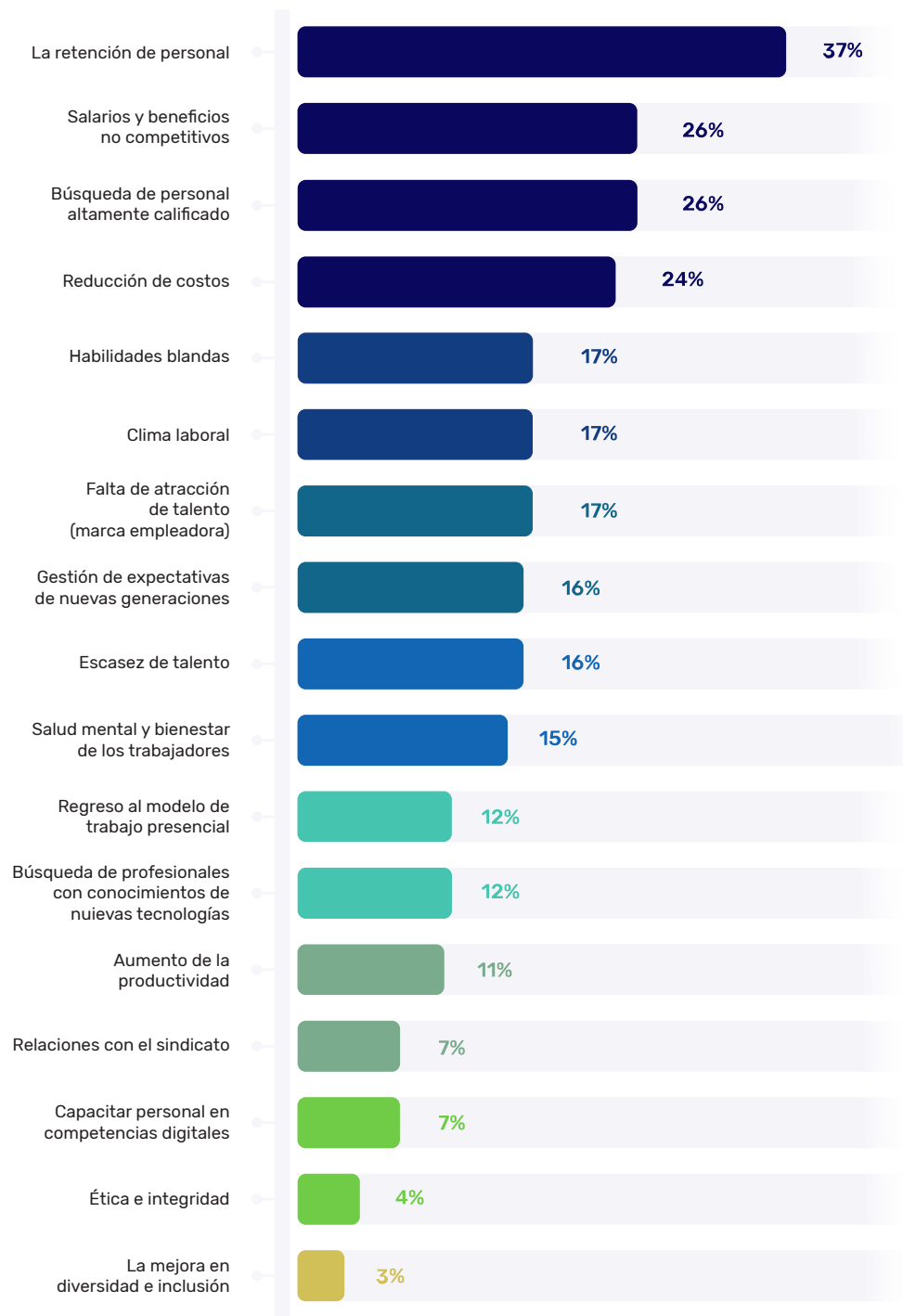
Retener el talento es el reto más grande que se tuvo en el 2024, seguido de no tener salarios competitivos, la búsqueda de personal altamente cualificado y la reducción de costos. Nuevamente, las habilidades blandas se encuentran como un desafío para las áreas de RR HH, junto con el clima laboral y la falta de atracción de talento. Temas como la ética, integridad, diversidad e inclusión se encuentran al final de la lista de dificultades, por lo que cabría preguntarse si esto se debe a que resulta poco importante para el área o es un tema que, simplemente, no genera problemas en la empresa.



Regreso a la presencialidad

1 de cada 10 considera que dejar la virtualidad es una dificultad para ellos.

¿Cuáles han sido las principales dificultades este año en la gestión del talento de su empresa?



Fuente: Estudio Bigmond Group

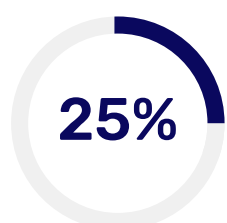
Herramientas de las empresas para retener el talento

Según el presidente del Institute of Neurocoaching, Mauricio Bock, las empresas se encuentran en la obligación cada vez más de ser creativas para atraer a los profesionales y retenerlos, sacando mayor provecho del talento y aumentando así la productividad. En los estudios que han realizado destacan que lo más valorado por los trabajadores es la capacidad de desarrollo, entendida no como crecimiento jerárquico, sino como la explotación de su talento, intereses y autonomía. El sueldo, por otro lado, se ubicaría recién en cuarto lugar, siendo el estilo de liderazgo y la reputación de la empresa los atributos más importantes.

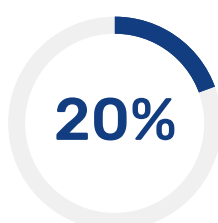
Es fundamental comprender qué valoran los empleados en su trabajo, es decir, qué los atrae a una organización y qué los motiva a permanecer en ella. Sin embargo, quisimos ir más allá y comparar estas expectativas con la perspectiva de las empresas y las estrategias que implementan para retener al talento que ya forma parte de sus equipos. De este modo, buscamos identificar si existe una alineación entre lo que los colaboradores necesitan y lo que las organizaciones ofrecen.



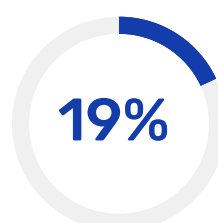
¿Cuál cree que es la principal herramienta que tiene su empresa para retener el talento?



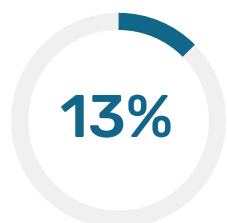
Valores y cultura empresarial



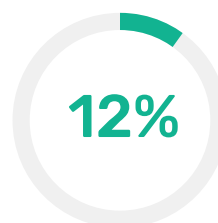
Equilibrio entre el trabajo y la vida personal



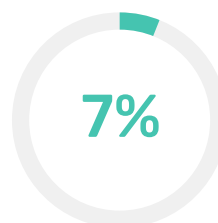
Salarios competitivos



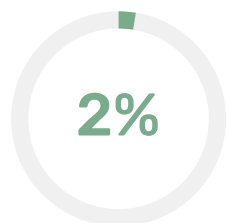
Beneficios competitivos



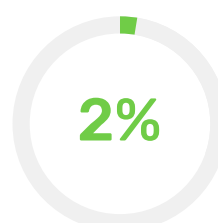
Oportunidad de trabajar de manera remota o híbrida



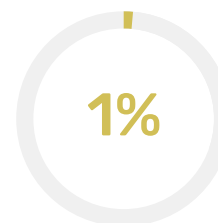
Línea de carrera en el corto o mediano plazo



Liderazgo empático



Reconocimientos



Oferta de capacitación por parte de la empresa

Fuente: Estudio Bigmond Group

Los valores y cultura de la empresa, junto con el equilibrio trabajo/vida personal son las herramientas más importantes de retención desde la perspectiva de los líderes de áreas de Gestión y Talento. Los salarios competitivos (19%) están en un tercer lugar, seguidos de la oportunidad del trabajo remoto (12%). Aunque el teletrabajo no es un tema que aparezca entre las más mencionadas, vemos que trae problemas para quienes no lo implementan y es una herramienta importante para los que sí lo hacen.

Metas de RR HH para el 2025

¿Cuáles son las metas del área de RR HH para el 2025?

**59%**

Desarrollar estrategias de retención y atracción de talento

**48%**

Optimizar la experiencia del empleado desde la incorporación hasta la salida

**44%**

Aumentar la productividad

**38%**

Mejorar el bienestar integral y la salud mental de los empleados

**27%**

Implementar tecnologías de inteligencia artificial

**20%**

Fortalecer programas de diversidad, equidad e inclusión

**14%**

Optimizar el presupuesto del área

**11%**

Mejorar el retorno sobre la inversión en capacitación

**11%**

Implementar políticas de trabajo flexible y remoto

**10%**

Promover prácticas de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial

Fuente: Estudio Bigmond Group

De cara al 2025, los principales retos en gestión del talento serán atraer y retener a profesionales, seguido de optimizar la experiencia de los empleados, en respuesta a la dificultad de retención del personal clave que marcó el 2024. En tercer lugar, se encuentra el objetivo de aumentar la productividad. Otras metas clave para mejorar la satisfacción laboral incluyen: bienestar y salud mental (38%), programas de diversidad, equidad e inclusión (20%) y la implementación de trabajo flexible y remoto (11%). Por último, la sostenibilidad y responsabilidad empresarial continúan rezagadas, posiblemente porque se gestionan desde áreas independientes y no directamente en gestión de talento.

Motivos de renuncia de los trabajadores

Según el estudio de PwC (2019), el índice promedio de rotación laboral en el Perú alcanzaba el 20,7%, mientras que en Latinoamérica se situaba en 10,9%. Sin embargo, esta cifra ha mostrado una tendencia a la baja en los últimos años. De acuerdo con el Informe Trimestral del Mercado Laboral (2023) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el porcentaje de rotación en el sector formal privado descendió a 7,6% en el cuarto trimestre de 2023.

Por su parte, el estudio “Líderes o Jefes” (Bumeran y Hiring Room,

2024) revela que el 60% de los peruanos ha considerado, en algún momento, renunciar a su empleo debido a una mala relación con su jefe, siendo esta cifra menor a la reportada en otros países de la región como Chile, Ecuador, Argentina y Panamá. Además, el mismo informe señala que las principales razones por las cuales los peruanos desean dejar sus trabajos son la falta de oportunidades de crecimiento, un sueldo poco competitivo y un mal ambiente laboral.



**Pensando en el mercado laboral (no solo en su empresa),
¿cuáles son las principales razones por las que los
trabajadores talentosos suelen renunciar?**

64%Búsqueda de una
mejor remuneración**60%**Falta de oportunidades
de crecimiento**44%**Mala relación con el
jefe inmediato**37%**Búsqueda de mayor
flexibilidad laboral**31%**

Mal clima laboral

22%

Falta de retos

20%Falta de propósito
en la empresa**20%**Por búsqueda de
trabajo virtual o híbrido**17%**

Exceso de trabajo

13%

Falta de autonomía

Fuente: Estudio Bigmond Group

La percepción de los líderes encuestados es que la búsqueda de una mejor remuneración es la causa principal de renuncia de los trabajadores. La falta de oportunidades y mala relación con el jefe inmediato se suman al top 3 de motivos. La búsqueda de flexibilidad (37%), trabajo virtual o híbrido (20%) y el exceso de trabajo (17%) dan cuenta de una renuncia por condiciones que no están siendo satisfactorias en la actualidad, mientras que atributos como falta de retos (22%) o de propósito de la empresa (20%) están más asociadas a una búsqueda de crecimiento profesional.



Los retos de trabajar con la Generación Z

Según la revista digital RRHH (www.rrhhdigital.com), 52% de la Generación Z sufre estrés y *burnout* a causa del trabajo, 74% cree que cambiar de empleo es el motor del desarrollo y solo 43% considera que su carrera profesional es más importante que su vida. Estas cifras explicarían, en parte, la alta rotación y las dificultades que se perciben de trabajar con los más jóvenes. También, es revelador que para ellos la flexibilidad (35%) sea el factor más importante al valorar un trabajo, por encima, incluso, que el sueldo.

El “**Reporte de Generaciones 2024**” de Ipsos revela que esta generación presenta desafíos únicos en el entorno laboral, como alinear sus expectativas de generar impacto social con las prácticas tradicionales de las organizaciones. Además, muestran menor confianza en instituciones como gobiernos y empresas, por lo que prefieren entornos laborales que promuevan la autenticidad, la diversidad y el bienestar mental.

Las diferencias generacionales son más notorias que nunca, por lo que resulta clave comprender a este grupo y conocer la percepción que las áreas de Recursos Humanos tienen sobre ellos.

¿Qué retos percibe que existen al trabajar con la Generación Z?

Fuente: Estudio Bigmond Group

75%

Más exigentes en cuanto a flexibilidad (horarios, trabajo remoto, etc)

45%

Menor tolerancia a esperar ascensos, aumentos, crecimiento profesional

32%

Menor compromiso

24%

Más exigentes en cuanto a remuneración

19%

Más búsqueda de retos de los que la empresa puede ofrecer

16%

Más exigentes en cuanto a beneficios adicionales

15%

Mayor dificultad para cumplir las reglas en general

13%

Mayor búsqueda de conexión con el propósito de la empresa

13%

Deseo de contar con procesos más automatizados

12%

Más exigentes en cuanto a capacitación/actualización

9%

Menor apertura al cambio

7%

Mayor dificultad para cumplir con tiempos o plazos de entrega

5%

Menor deseo de capacitación/actualización

Generation Z



La flexibilidad se percibe como el mayor reto de trabajar con la Generación Z

Se les considera más exigentes en temas como horarios flexibles y trabajo remoto. También sabemos que una característica de esta nueva generación es la velocidad con la que esperan ascensos y aumentos, por lo que es predecible que el 45% de encuestados lo señale como uno de los retos principales de trabajar con ellos. También hay un grupo que considera que tienen menos compromiso (32%) y que exigen más en cuanto a remuneración (24%). Considerar y profundizar las características particulares de esta población resulta fundamental, no solo porque hoy representan a más del 25% de la población y casi un tercio de la PEA, sino porque tienen particularidades que pueden ser muy valiosas.

AI

La IA y su impacto en los puestos de trabajo

8 de cada 10 empresas anticipa
algún tipo de reconfiguración de
puestos de trabajo en 2025
debido a la Inteligencia Artificial.

El uso de IA en el entorno laboral es, quizá, uno de los temas más controversiales y menos estudiados por su reciente aparición. Su impacto en la cantidad y calidad de puestos de trabajo, sus implicaciones éticas, su rápido crecimiento y poca regulación la hacen motivo de continuo debate.

El Foro Económico Mundial estimaba en el 2023 que, para el 2025, 85 millones de puestos de trabajo podrían desaparecer y, según el Fondo Monetario Internacional, casi un 40% del empleo mundial está expuesto a la IA, aunque el impacto es menor en países emergentes.

Según el VIII Barómetro DCH - La Gestión del Talento España, Portu-

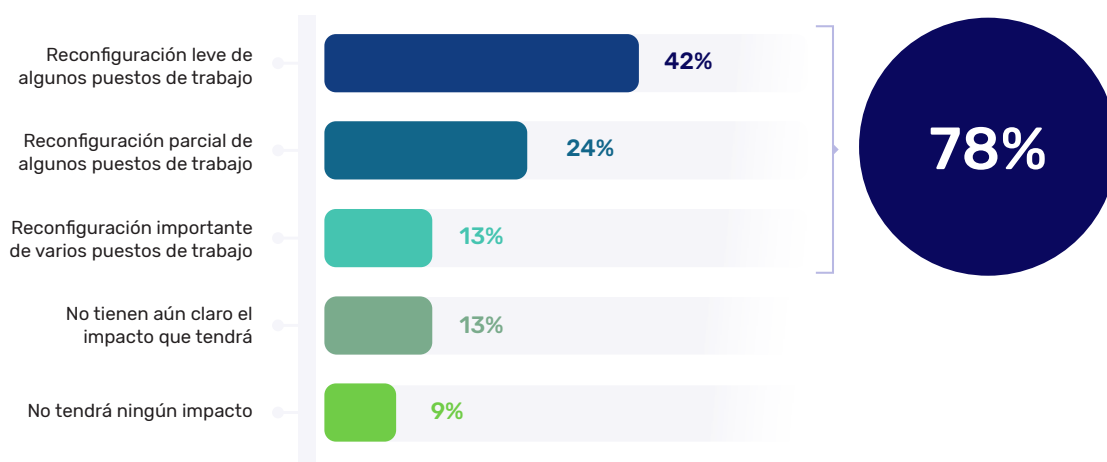
gal y Latinoamérica 2023/24, 30% de directores de RR HH no utiliza la IA, a pesar de representar una gran ayuda para encontrar patrones de comportamiento de los empleados, mejorar la experiencia laboral y hasta acelerar los procesos de selección y evaluación.

Desde Bigmond, quisimos saber qué pensaban los líderes de Gestión de Talento respecto al papel que jugará en 2025 la IA en sus empresas.

13% de empresas

no sabe qué impacto tendrá esta nueva tecnología el próximo año y solo 1 de cada 10 cree que no tendrá impacto alguno.

¿Qué papel cree que jugará la IA en la reconfiguración de puestos de trabajo de su empresa en el 2025?



04

Conclusiones



Conclusiones

Tras esta primera investigación, desde Bigmond Group confirmamos la importancia de explorar las opiniones, pronósticos y tendencias del mercado desde la percepción de sus protagonistas. Entre los hallazgos más importantes de nuestro primer estudio, encontramos que la mayoría de las empresas tiene planes de incrementar sus puestos de trabajo para el 2025 debido a la perspectiva del aumento de ventas, pero que en el 2024 la principal dificultad fue la retención del talento. Así, mejorar la atracción y retención de los profesionales se convierten en la prioridad de las áreas de Gestión Humana para el siguiente año. Cada grupo tiene desafíos particulares a enfrentar, como la Generación Z, que demanda más flexibilidad, los puestos técnicos, que son los más difíciles de contratar o los mandos medios, donde las habilidades blandas son las más difíciles de conseguir.

Nuestros siguientes pasos incluyen investigaciones que añadan la perspectiva de otro tipo de colaboradores, como mandos medios o áreas de Sostenibilidad, así como estudios que permitan profundizar en algunos de los hallazgos aquí presentados. ¿Qué tipo de habilidades blandas son las más urgentes a mejorar? ¿Qué tipo de flexibilidad demandan y valoran los trabajadores más jóvenes? ¿Cómo los mandos medios se están apoyando en la Inteligencia Artificial para reducir o mejorar sus funciones?

Estamos muy satisfechos de poder realizar este trabajo, estando seguros de que será un gran aporte para toda organización. Esperamos contar con su valiosa colaboración en el futuro, sin la cual ni esta ni ninguna investigación sería posible.

05

Metodología



Metodología



Metodología:

Realizamos encuestas online a más de 100 líderes de áreas de Gestión del Talento y Recursos Humanos de empresas privadas peruanas. El trabajo de campo se realizó en noviembre del 2024.



Objetivo

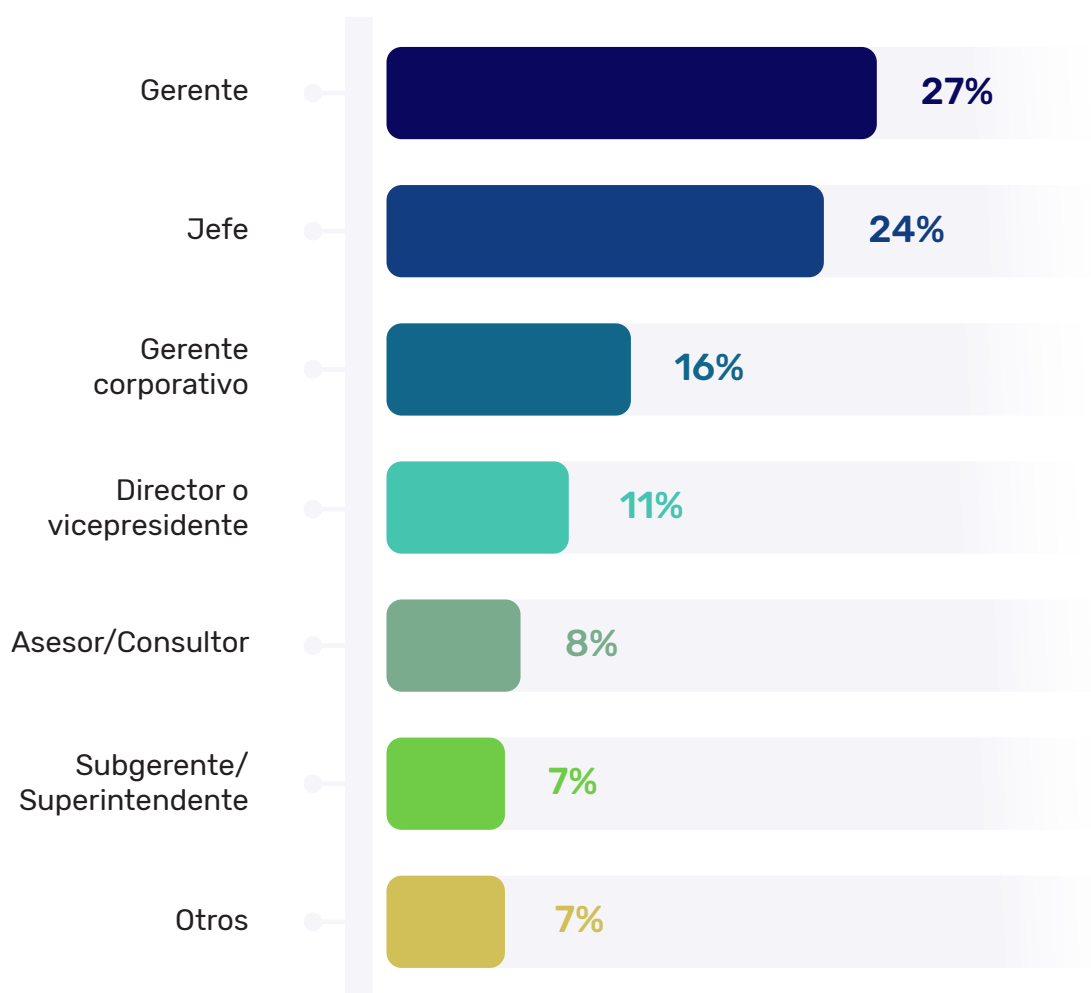
Buscamos conocer la percepción de la situación actual de sus empresas, el mercado en general, los principales desafíos y sus expectativas de crecimiento y retos a enfrentar en el 2025.



Características de la muestra

Todos los encuestados fueron **líderes del área de Talento o Recursos Humanos** de sus empresas, pertenecientes en su mayoría (**86%**) a compañías medianas o grandes.

¿Qué puesto tiene usted actualmente?



¿Cuántos empleados tiene su empresa actualmente?



7%

de microempresas

Hasta 10 empleados



7%

de empresas pequeñas

Entre 11 y 50 empleados



20%

de empresas medianas

Entre 51 y 200 empleados



66%

de empresas grandes

Más de 200 empleados



Somos una firma especializada en selección de talento y consultoría en recursos humanos, comprometida con acelerar el camino hacia un mundo mucho más humano.

Con más de una década de experiencia, brindamos servicios de la más alta calidad a empresas líderes del país y del mundo. Nos guiamos por los principios de liderazgo sostenible, ética y transparencia, trabajando con una visión que convierte ideales en acciones concretas para generar un impacto positivo y duradero.

