

Retención de talento:

Claves para la fidelización laboral



Investigación 2025



Resumen ejecutivo

En un mercado laboral altamente competitivo, las empresas enfrentan el reto de atraer y retener talento calificado. La rotación de personal afecta negativamente la estabilidad financiera y operativa de las organizaciones, generando costos elevados en reclutamiento, capacitación y adaptación de nuevos empleados. En este contexto, la implementación de estrategias efectivas de retención se vuelve clave para garantizar el compromiso y la permanencia del talento en las organizaciones.



38% de los empleados a nivel mundial planean renunciar durante el 2025.

Las empresas enfrentan un entorno de mayor movilidad y desafío para retener a su personal

Fuente: EY – Work Reimagined Survey 2024:



La alta rotación implica costos significativos de 150 a 200% del sueldo anual por reemplazo.

Retener el talento se vuelve crítico no solo por continuidad del conocimiento sino por costo

Fuente: Kelly Services, Tendencias del Entorno Laboral en México 2024)



La prioridad para 19% de los CEOs de empresas privadas es mejorar la propuesta de valor al empleado para atraer y retener talento de primer nivel.

- Revisión competitiva de sueldos.
- Planes de carrera y capacitación.
- Reconocimiento y recompensas

Fuente: Kelly Services, Tendencias del Entorno Laboral en México 2024)



Bacher Zoppi es el experto en administración de talento para la IF y de la Salud (Servicios especializados)



+25 años de experiencia en la Industria de la Salud.



Plataforma automatizada al servicio de los colaboradores



Plataforma automatizada al servicio de los Clientes



REPSE: AR1799/2021





ATRACCIÓN DE TALENTO

Expertise en la búsqueda de talento para la IF y de la Salud.



Actividades incluidas

- ✓ Atracción de talento.
- ✓ Perfilamiento.
- ✓ Benchmark.
- ✓ Psicometría.



Diferenciador:



Bolsa de trabajo BZ.



Presentación de candidatos
No tipo en 10 días



Presentación de candidatos
tipo en 5 días.



Asesoría del perfil de puesto y
paquete de compensaciones
que se maneja en el mercado.



Pool de reclutadoras con
amplia experiencia en la IF y
Salud.



Reclutamiento especializado.



Panorama laboral en México

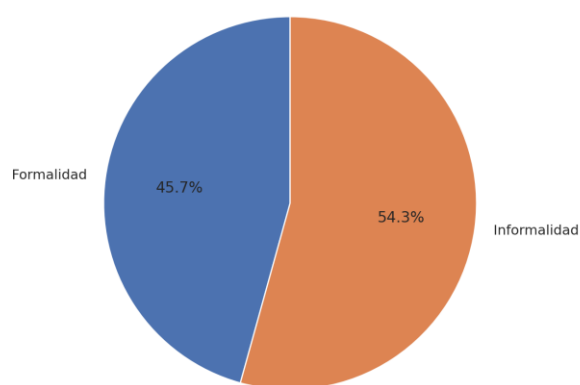
Al mes de abril de 2025, el número de trabajadores afiliados al IMSS alcanzó 22.4 millones, con incrementos en sectores como comercio (+2.3%) e industria eléctrica (+2.1%), lo que refleja cierta estabilidad y oportunidad de expansión para industrias clave.

Fuente: IMSS, Comunicado mensual de empleo, abril 2025

No obstante, la informalidad laboral sigue siendo un reto estructural, afectando al 54.3% de la población ocupada, es decir, más de 32 millones de personas, aunque se ha registrado una ligera reducción anual de 88 mil trabajadores en esta condición.

(Fuente: INEGI, ENOE, 27 de mayo de 2025)

Distribución del empleo formal vs informal en México (abril 2025)



(Fuente: INEGI, ENOE, 27 de mayo de 2025)

Por otro lado, la tasa de desempleo se mantiene en 2.5%, lo que representa a 1.5 millones de personas sin empleo activo. Este panorama revela una fuerza laboral en movimiento, con altos niveles de informalidad, bajo desempleo, pero además con creciente presión por mejores condiciones laborales.

(Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), mayo 2025)

Este entorno mixto entre formalidad consolidada, desafíos de informalidad y recuperación sectorial condiciona la competencia por el talento calificado y magnifica el impacto que la rotación puede tener sobre la productividad y los costos de las empresas.

El desafío de la rotación en las empresas

Un Fenómeno Global

La rotación laboral se ha convertido en uno de los retos más significativos para las organizaciones en la actualidad. La encuesta global Work Reimagined Survey 2024 de EY revela que el 38% de los empleados a nivel mundial planea renunciar en el próximo año.

“La inversión en retención de talento no solo optimiza costos, sino que fortalece el compromiso de los colaboradores y contribuye al éxito sostenido de la empresa.”

(Universidad de Barcelona “La importancia de retener el talento en tu empresa”)

Este constante “flujo de talento”, intensificado tras la pandemia, evidencia un entorno laboral más dinámico, donde retener al personal representa un desafío creciente.

(Fuente: EY, Work Reimagined Survey 2024)

A su vez, el estudio Decoding Global Talent 2024 de BCG confirma esta tendencia: una proporción considerable de trabajadores estaría dispuesta a mudarse a otro país por una mejor oportunidad laboral, lo cual subraya la creciente movilidad internacional del talento.

(Fuente: BCG, Decoding Global Talent 2024 – Movilidad y preferencias del talento global)

Por su parte, el informe Tendencias Globales de Capital Humano 2024 de Deloitte enfatiza la urgencia de que las organizaciones replanteen sus estrategias de gestión del talento. En un entorno donde el trabajo es cada vez más flexible y menos definido por roles fijos, adaptarse a estas nuevas dinámicas se vuelve crucial para fortalecer la permanencia del talento clave.

(Fuente: Deloitte, Tendencias Globales de Capital Humano 2024)

Latinoamérica

La rotación de personal también representa un reto relevante en América Latina. Un estudio de Deloitte reveló que la rotación promedio en 2024 fue del 14.5%, siendo las renuncias voluntarias la principal causa (60% de las salidas). Otras razones incluyeron reestructuraciones (20%), bajo desempeño (25%), mejores ofertas salariales (15%) y motivos personales (16%).

(Fuente: Deloitte, Incrementos salariales, utilidades y rotación de personal)

Además de afectar la continuidad operativa y del conocimiento, la rotación implica un impacto económico significativo. Según especialistas citados por Kelly Services, reemplazar a un colaborador puede costar entre el 150% y 200% de su sueldo anual, considerando gastos asociados a procesos de reclutamiento, selección, incorporación y capacitación.

(Fuente: Kelly Services, Tendencias del Entorno Laboral en México 2024)

En esta línea, el informe Perspectivas Globales sobre Adquisición de Talento 2024 de Mercer refuerza la importancia estratégica de retener al talento en América Latina. El estudio señala que el 85% de las empresas medianas encuestadas reportaron una baja volatilidad laboral (sin despidos recientes), y que el 70% de las organizaciones están dispuestas a recontractar a excolaboradores, lo cual refleja una valorización del conocimiento institucional y del talento con experiencia.

(Fuente: Mercer, Perspectivas Globales sobre Adquisición de Talento 2024)

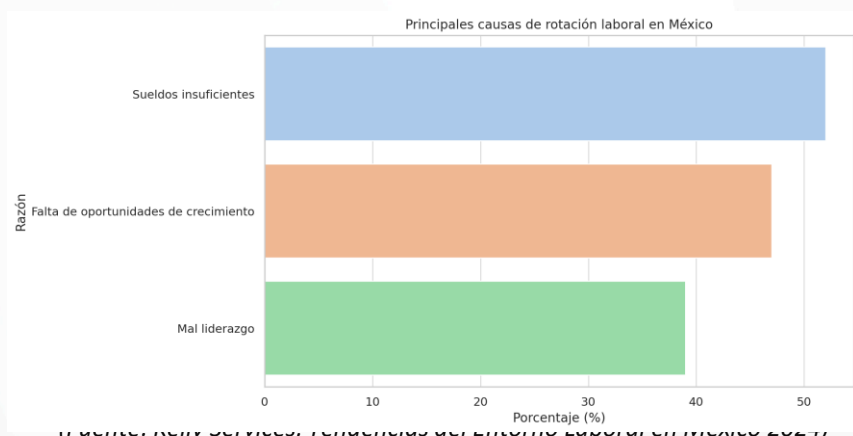
México

En el contexto nacional, la rotación de personal se ha consolidado como un desafío crítico que impacta directamente en la productividad, los costos operativos y la moral de los equipos de trabajo. De acuerdo con un whitepaper de Impulsa Global (2024), la tasa de rotación laboral en el sector formal alcanzó el 16% en 2024, afectando especialmente a industrias como la manufactura, el comercio minorista y los servicios tecnológicos.

(Fuente: Impulsa Global, Situación Actual de la Rotación de Personal en México)

Este fenómeno no solo se expresa en datos históricos, sino también en tendencias futuras: 35.5% de los trabajadores mexicanos encuestados planean buscar un nuevo empleo en los próximos 12 meses, mientras que solo 42% planea mantenerse en su empleo actual. Las principales razones que motivan este cambio son:

- Sueldos insuficientes (52%)
- Falta de oportunidades de crecimiento profesional (47%)
- Mal liderazgo (39%)



Estas cifras revelan la necesidad urgente de que las empresas revisen sus estrategias internas, especialmente en lo referente a la compensación, el desarrollo profesional y la gestión del talento.

(Fuente: Kelly Services, Tendencias del Entorno Laboral en México 2024)

Impacto económico de la rotación

Además del costo humano y estratégico, la rotación en México tiene un alto impacto económico. De acuerdo con la AMEDIRH, México presenta una tasa de rotación del 17%, la más alta de América Latina, lo que representa una pérdida estimada de 1.1 billones de pesos al año.

(Fuente: Leal, A., 2023, AMEDIRH)

El costo promedio por reemplazo de un empleado puede alcanzar los \$200,000 pesos, considerando: selección, capacitación, incorporación y pérdida de productividad

(Fuente: Hitch, El Costo de la Rotación Temprana, 2024)

Impactos adicionales incluyen:

- Gastos en horas extra para cubrir vacantes temporales
- Pérdida de conocimiento organizacional y capacidades clave
- Disminución en la moral, el compromiso y la cohesión del equipo

(Fuente: Sistemas Humanos, SH de México, 2024)

Estrategias para la retención de talento

Frente a este escenario, diversas organizaciones están implementando estrategias integrales para fidelizar al talento. Según Kelly Services (2024), se deben priorizar acciones que promuevan la felicidad laboral, como vía para reducir la rotación y fortalecer la lealtad.

Estrategias clave incluyen:

- Revisión competitiva de sueldos
- Planes de carrera y capacitación continua
- Reconocimiento frecuente y recompensas significativas

(Fuente: Kelly Services, Tendencias del Entorno Laboral en México 2024)

A nivel regional, se destacan:

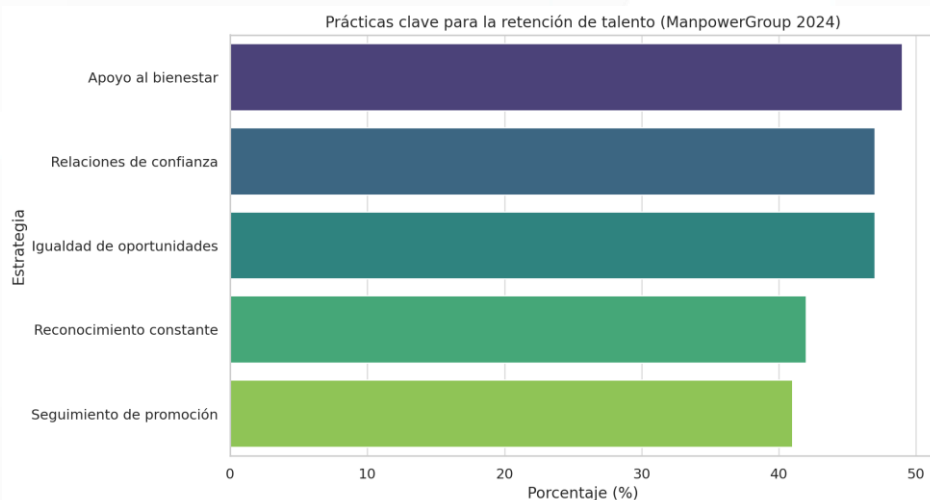
- Programas de bienestar integral
- Esquemas de participación en resultados
- Fomento de culturas con propósito social compartido

(Fuentes: Deloitte, PwC – Global Workforce Hopes and Fears Survey 2024)

Además, el estudio de ManpowerGroup (2024) identifica cinco prácticas esenciales:

- Apoyo al bienestar del empleado (49%)
- Construcción de relaciones de confianza (47%)
- Políticas de igualdad de oportunidades (47%)
- Reconocimiento constante (42%)
- Seguimiento de la promoción laboral (41%)

(Fuente: ManpowerGroup, Tendencias Laborales 2024)



(Fuente: ManpowerGroup, Tendencias Laborales 2024)

Sector Farmacéutico – Retención de Talento Especializado.

La industria farmacéutica presenta características particulares por su alta especialización.

Según McKinsey el 60% de los profesionales de I+D farmacéutico considera dejar su empleo. Las principales causas son: falta de desarrollo profesional, compensación baja y liderazgo deficiente.

(Fuente: McKinsey, Talent in Life Sciences 2024)

El problema no es la fuga del sector, sino la rotación entre competidores:

- 58% de quienes cambiaron de empleo se movieron a otra farmacéutica.
- 11% a instituciones académicas o gubernamentales.
- 7% a empresas de productos médicos.

(Fuente: McKinsey, Putting People at the Center of R&D, 2024)

Claves para retener este talento:

- Planes de desarrollo hacia roles de liderazgo
- Capacitación en IA, digitalización e investigación clínica
- Cultura de autonomía y simplificación administrativa
- Apoyo al bienestar frente al burnout

(Fuente: McKinsey, Putting People at the Center of R&D, 2024)

Caso México y Latinoamérica: Propuesta de Valor Farmacéutica

A pesar de que la industria farmacéutica en la región mantiene niveles bajos de rotación, la presión aumenta en roles estratégicos. Reportes como el de Randstad Research muestran que el 95% del personal farmacéutico tiene contratos indefinidos.

Claves para la fidelización de talento:

- Invertir en Capacitación
- Definir planes de carrera
- Mejorar clima laboral
- Priorizar el bienestar físico y mental
- Reconocer los logros.

(Fuente: Randstad Research "Mercado de trabajo en sector Industria Farmacéutica 2024")

Conclusión

La rotación de talento, especialmente en el sector farmacéutico, demanda respuestas estratégicas integrales. Las organizaciones más exitosas son aquellas que:

- Priorizan la felicidad y el desarrollo del empleado
- Ofrecen cultura con propósito y liderazgo empático
- Mantienen competitividad salarial y proyección global

En el contexto mexicano y latinoamericano, capitalizar las fortalezas estructurales e innovar en gestión humana permitirá no solo reducir la rotación, sino también construir una ventaja competitiva sostenible en un entorno donde el talento lo es todo.

Las empresas que deseen mantenerse competitivas deben comenzar desde hoy a rediseñar sus estrategias de fidelización con enfoque humano y visión a largo plazo.

En Bacher Zoppi, entendemos este desafío de forma profunda porque llevamos más de 25 años especializándonos en la gestión estratégica del talento para la industria farmacéutica.

Nuestros Servicios



Atracción de talento

Expertise en la búsqueda de talento para la IF y de la Salud.



Capacitación

Programas diseñados para impulsar las competencias suaves con el objetivo de aumentar la efectividad comercial y construir equipos de alto rendimiento.



Servicios especializados

Expertise en la administración de fuerzas de ventas para la IF y de la Salud.



Consultoría

Asesoramiento estratégico y soluciones adaptadas a las necesidades de la industria de Dispositivos Médicos y Farmacéutica.



Assessment

Evaluamos habilidades y comportamientos para garantizar la selección de talento alineado al éxito del puesto antes de su contratación.



Auditoria de campo

Evaluación estratégica de visitas médicas para medir su impacto y alineación comercial, complementada con reportes ejecutivos y recomendaciones prácticas.



Servicio especializado en PDV

Expertise en la ejecución de estrategias comerciales en el PDV.



Gestión especializada en quirófano

Expertise ejecutando servicios en Hospitales; asesorando al cirujano y/o acompañando el producto en quirófano.




Gestión especializada en promoción médica

Expertise en la ejecución de estrategias comerciales en consultorio.

Contáctanos

Insurgentes Sur #800 Piso 16,
Col. Del Valle, Del. Benito Juárez,
Ciudad de México. CP. 03100
Tel: (55) 36402000
Lada: +52 (55) 36402000
contacto@bacherzoppi.com.mx

 bacherzoppi.com.mx