

# RRHH en entornos cambiantes

ALFREDO TORRES G.

Presidente ejecutivo de Ipsos Perú

© 2015 Ipsos. All rights reserved. Contains Ipsos' Confidential and Proprietary information and may not be disclosed or reproduced without the prior written consent of Ipsos.

# ENCUESTA A GERENTES Y EJECUTIVOS

# METODOLOGÍA

GERENTES	EJECUTIVOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Universo: Gerentes y Jefes de Recursos Humanos de las 3,000 principales empresas del país, según el Directorio de Instituciones, Medios y Empresas de Ipsos Perú. (DIME)</li> <li>– Muestra: 167 Gerentes y Jefes de Recursos Humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Universo: Ejecutivos de primer, segundo y tercer nivel de las 3,000 principales empresas del país, según el Directorio de Instituciones, Medios y Empresas de Ipsos Perú (DIME)</li> <li>– Muestra: 1035 Ejecutivos</li> </ul>
TRABAJO DE CAMPO	PROCESAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Técnica: Se aplicó el método CAWI (<i>Computer Assisted Web Interviewing</i>)</li> <li>– Fechas de campo: 15 mayo al 1 de junio de 2015</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Fase 1: Envío del link con la encuesta a los participantes del estudio.</li> <li>– Fase 2: Llenado auto-administrado del cuestionario.</li> <li>– Fase 3: Recepción y revisión de la información debidamente completada.</li> </ul>

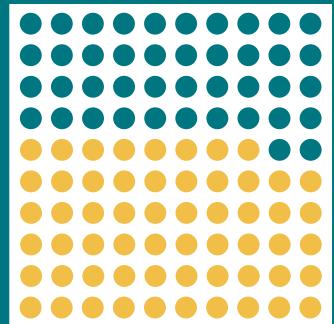
• **Conceptos:**

Los cargos en las empresas se dividieron en tres niveles: El primer nivel corresponde al gerente general y los gerentes que reportan directamente al gerente general; el segundo nivel corresponde a los jefes que reportan a un gerente del primer nivel; y el tercer nivel corresponde a los trabajadores que reportan a un jefe del segundo nivel e inferiores.





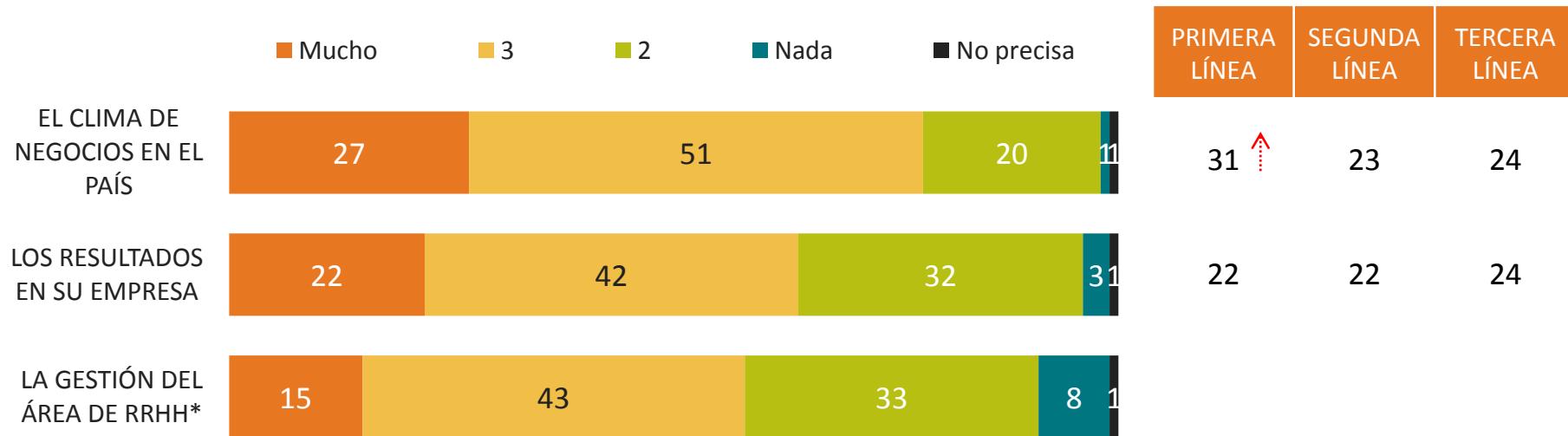
**3 DE CADA 5  
EJECUTIVOS DE  
RRHH CREEN QUE LA  
DESACELERACIÓN  
ESTÁ IMPACTANDO  
EN SU ÁREA**



**GAME CHANGERS**

QUÉ TANTO HA IMPACTADO LA DESACELERACIÓN A...

# Percepción de impacto de la desaceleración



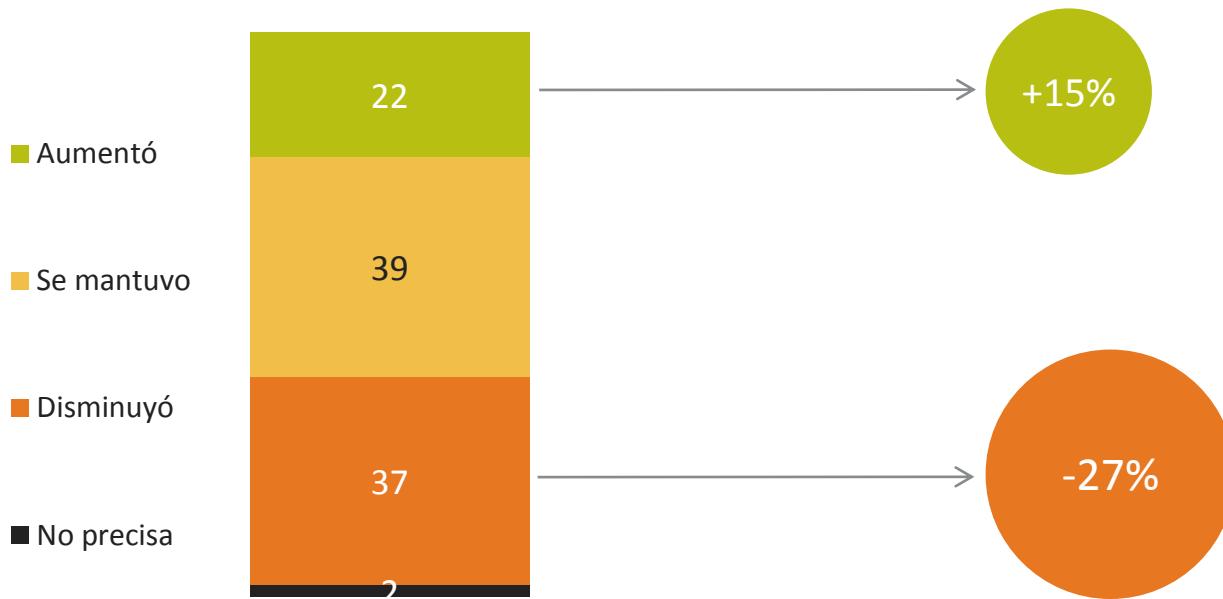
P1. En una escala del 1 al 4, donde 1 es nada y 4 es mucho, ¿en qué medida diría que la actual desaceleración económica ha impactado...?

Base: Total de entrevistados (1202) \*Entrevistados que trabajan en el área de RRHH de la empresa (252)

EN PROMEDIO, EL  
PRESUPUESTO DE  
RRHH HA  
DISMINUIDO  
**6.7%** CON  
RESPECTO AL 2014

EN QUÉ MEDIDA HA AUMENTADO O DISMINUIDO

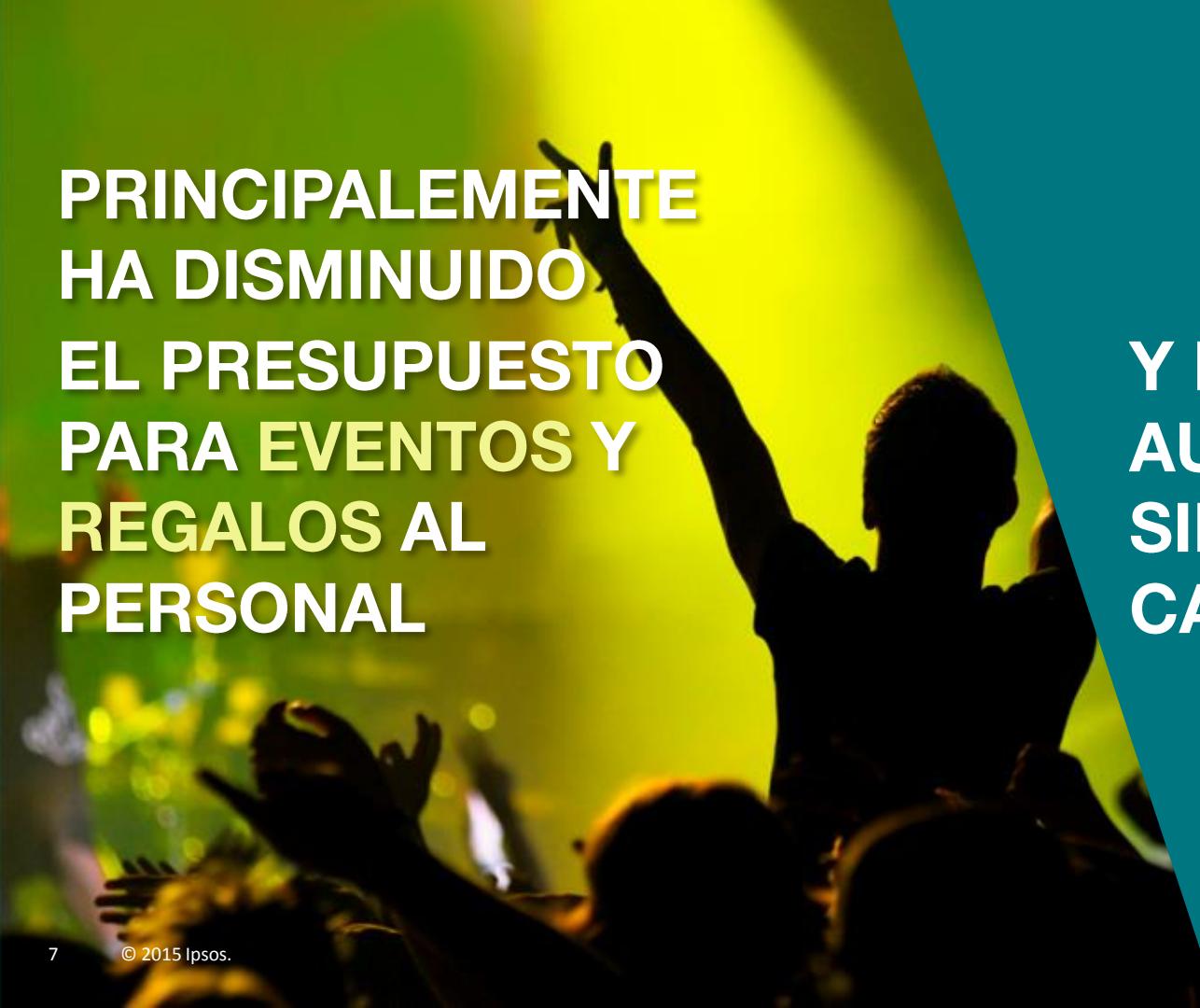
# Variación del presupuesto de RRHH con relación al 2014



P4. Con respecto al 2014, ¿el presupuesto de RRHH (sin contar remuneraciones) del 2015 ha aumentado, sea mantenido igual o disminuido?

P5-P6. Porcentualmente, ¿en qué medida diría usted que el presupuesto del 2015 ha aumentado/disminuido con respecto al 2014?

Base: Gerentes o jefes de RRHH (167)

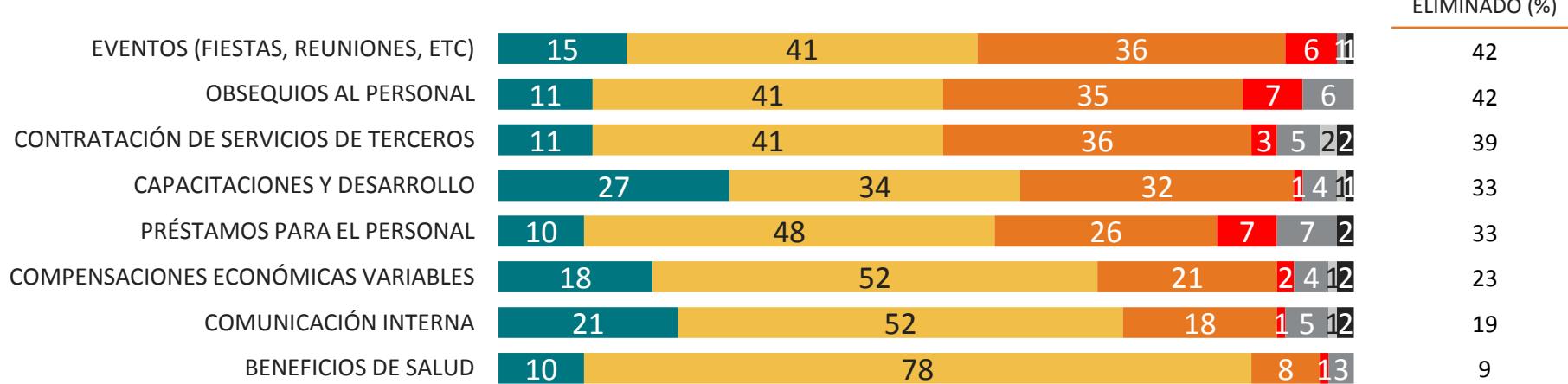


PRINCIPALMENTE  
HA DISMINUIDO  
EL PRESUPUESTO  
PARA EVENTOS Y  
REGALOS AL  
PERSONAL

Y EL QUE MÁS HA  
AUMENTADO HA  
SIDO EL DE  
CAPACITACIONES

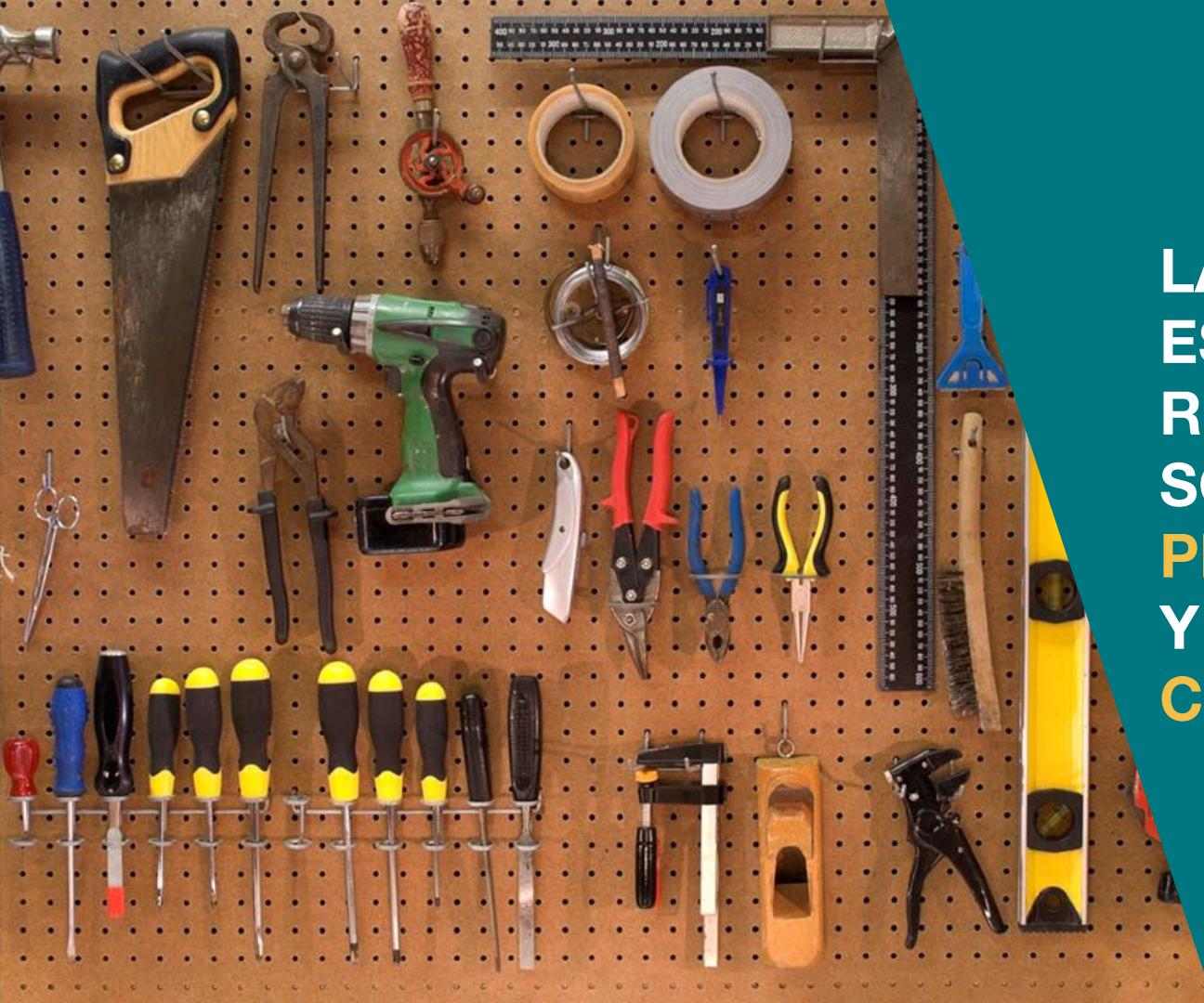
# Variación en el presupuesto de RRHH frente al 2014

■ Aumentado ■ Se ha mantenido igual ■ Disminuido ■ Se ha eliminado ■ No es responsabilidad de RRHH ■ Nunca existió ■ No Precisa



P7. Con respecto al 2014, en el 2015 la partida presupuestal para las siguientes acciones de RRHH, ¿ha aumentado, se ha mantenido igual, ha disminuido, se ha eliminado o nunca existió?

Base: Gerentes o jefes de RRHH (167)

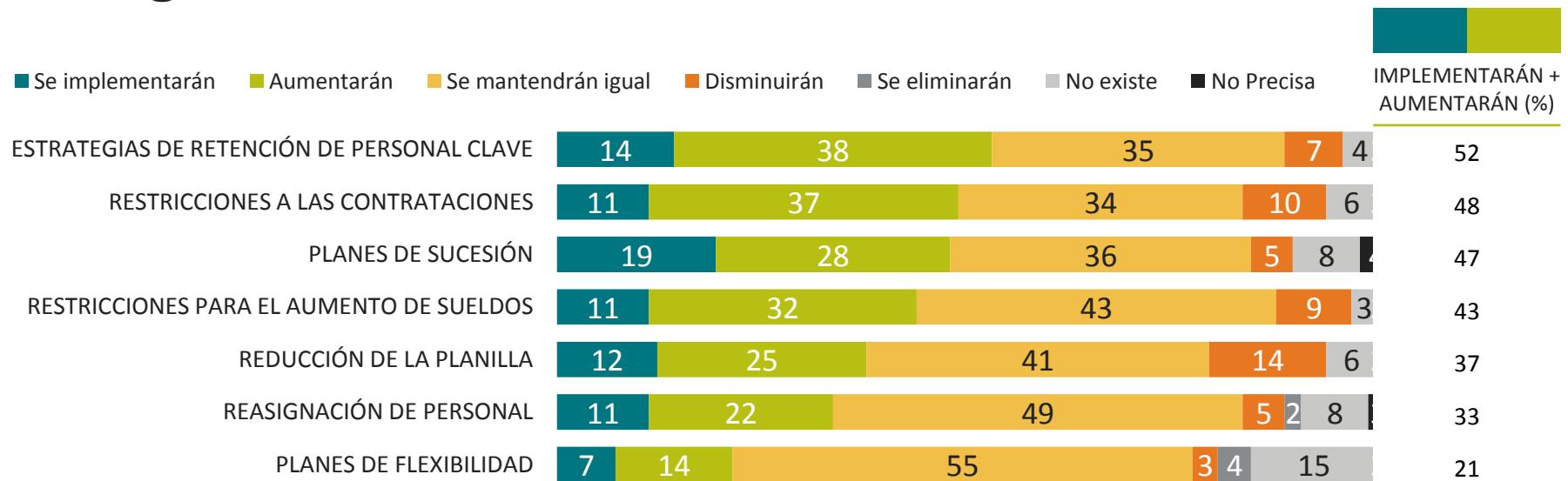


LAS PRINCIPALES  
ESTRATEGIAS DE  
RRHH EN EL 2015  
SON **RETENER**  
**PERSONAL CLAVE**  
**Y RESTRINGIR LAS**  
**CONTRATACIONES**



ADEMÁS,  
**2 DE CADA 5**  
**ENTREVISTADOS**  
**DICEN QUE SU**  
**EMPRESA**  
**EMPEZARÁ A**  
**DESPEDIR O**  
**DESPEDIRÁ MÁS**  
**ESTE AÑO**

# Estrategias de RRHH en el 2015



P8. En el 2015, ¿qué estrategias de RRHH se implementarán en su empresa, se reforzarán, se mantendrán igual al 2014, se eliminarán o nunca existieron?

Base: Gerentes o jefes de RRHH (167)

# Estrategias más eficaces para mitigar la desaceleración



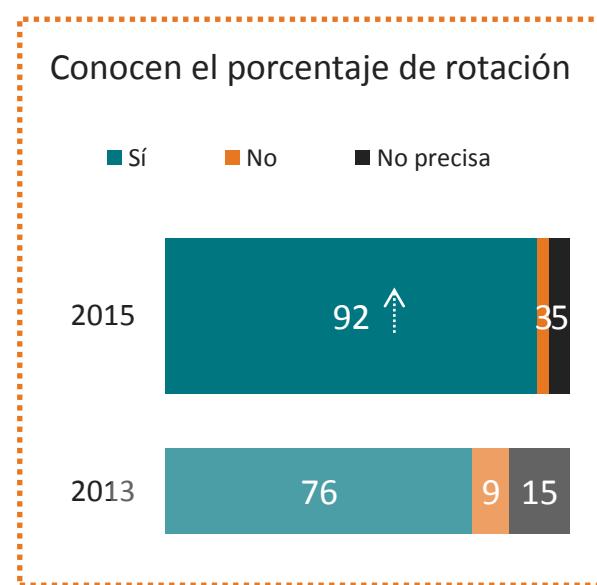
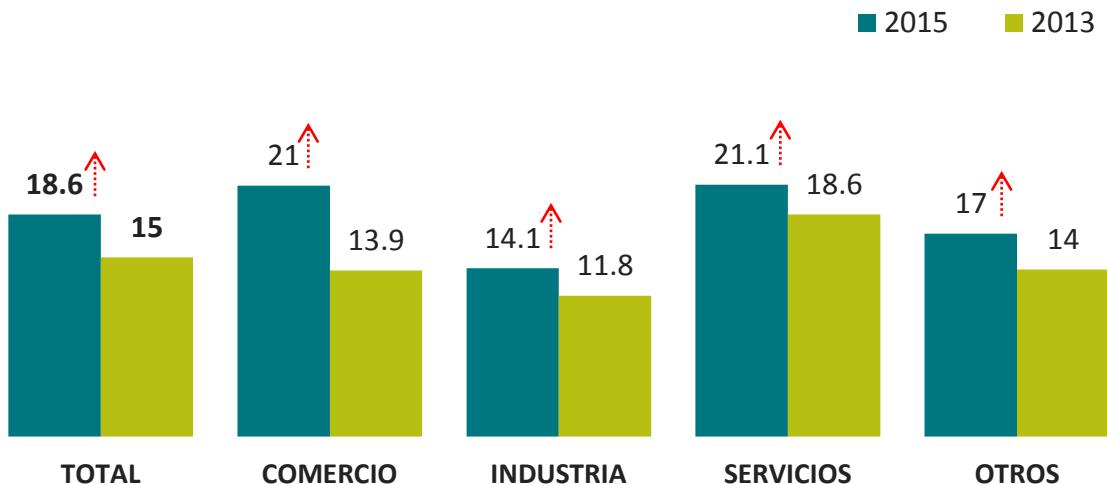
P9. De las estrategias mencionadas anteriormente ....., ¿cuáles diría que son las tres más eficaces para mitigar los efectos de la desaceleración en su empresa?

Base: Estrategias mencionadas por los Gerentes o jefes de RRHH



**EL PROMEDIO  
DE ROTACIÓN  
ANUAL ES DE  
18.6%  
3.6 PUNTOS  
MÁS QUE EN EL  
2013**

# Porcentaje de rotación

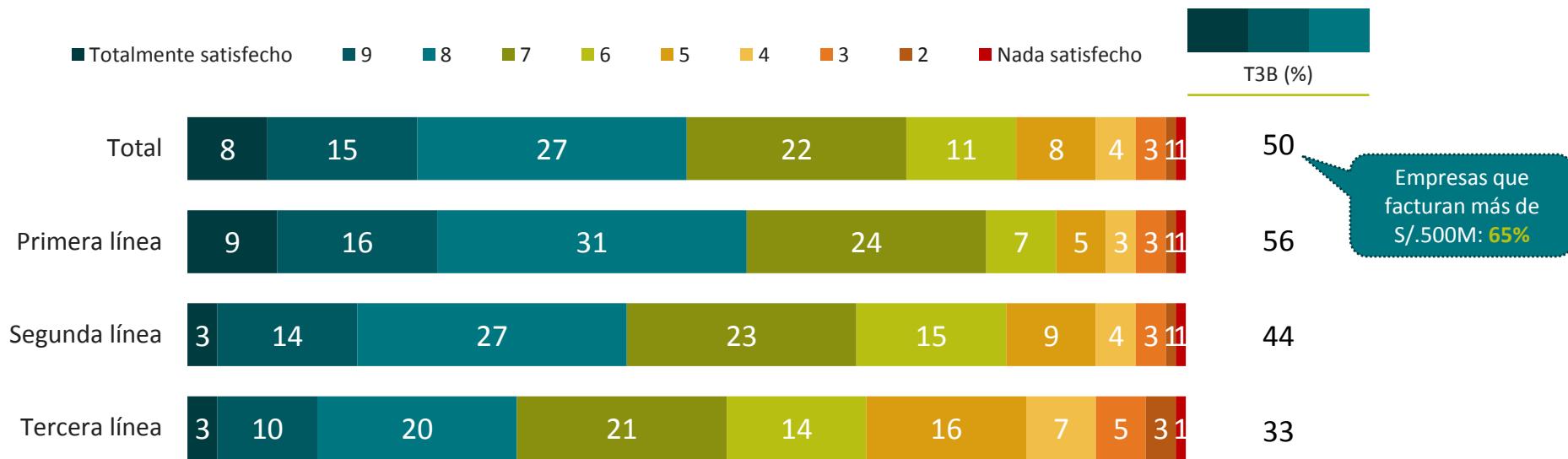


P15. ¿Usted conoce o está familiarizado con el porcentaje de rotación anual de su empresa?

P16. En general, ¿cuál es el porcentaje de rotación anual del personal de su empresa (sin tomar en cuenta practicantes ni personal temporal)?

Base: Gerentes o jefes de RRHH (167); Gerentes o jefes de RRHH que están familiarizados con el porcentaje de rotación de sus empresas (154)

# Satisfacción con su trabajo



P18. En una escala del 1 al 10, donde 1 es nada satisfecho y 10 totalmente satisfecho, ¿qué tan satisfecho o insatisfecho diría que se siente actualmente con su trabajo?

Base: Total de entrevistados (1202)

# ¿QUÉ SE ESTÁ HACIENDO PARA RETENER TALENTO?



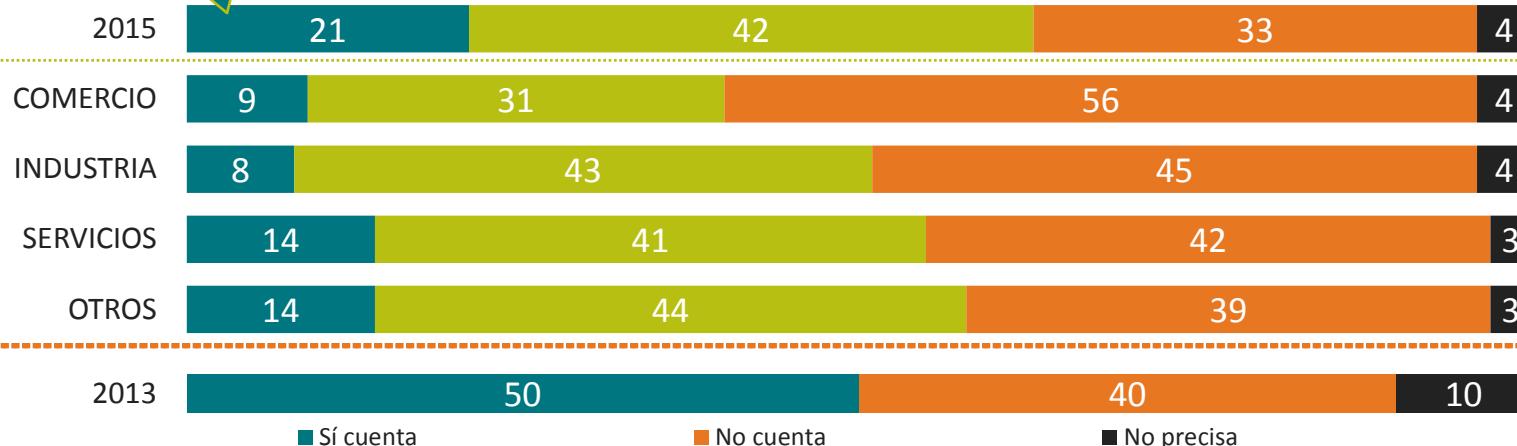
# LA RETENCIÓN DE TALENTO SE ESTÁ PROFESIONALIZANDO

3 DE CADA 5 ENTREVISTADOS CUENTA CON UN SISTEMA DE RETENCIÓN

# Retención de Talento

Ejecutivos: 11%

- Sí, cuenta con un sistema de retención formalizado
- Sí, cuenta con algunos lineamientos de retención, pero están en desarrollo
- No cuenta con un sistema de retención
- No precisa



P12. ¿Su empresa cuenta con un sistema de retención de talento?

Base: Gerentes o jefes de RRHH (167)

## RESULTADOS POR PROCEDENCIA DEL CAPITAL DE LA EMPRESA

# Retención de Talento

- Sí, cuenta con un sistema de retención formalizado
- Sí, cuenta con algunos lineamientos de retención, pero están en desarrollo
- No cuenta con un sistema de retención
- No precisa



CAPITAL MAYORITARIAMENTE NACIONAL



CAPITAL MAYORITARIAMENTE EXTRANJERO



P12. ¿Su empresa cuenta con un sistema de retención de talento?

Base: Gerentes o jefes de RRHH (167)

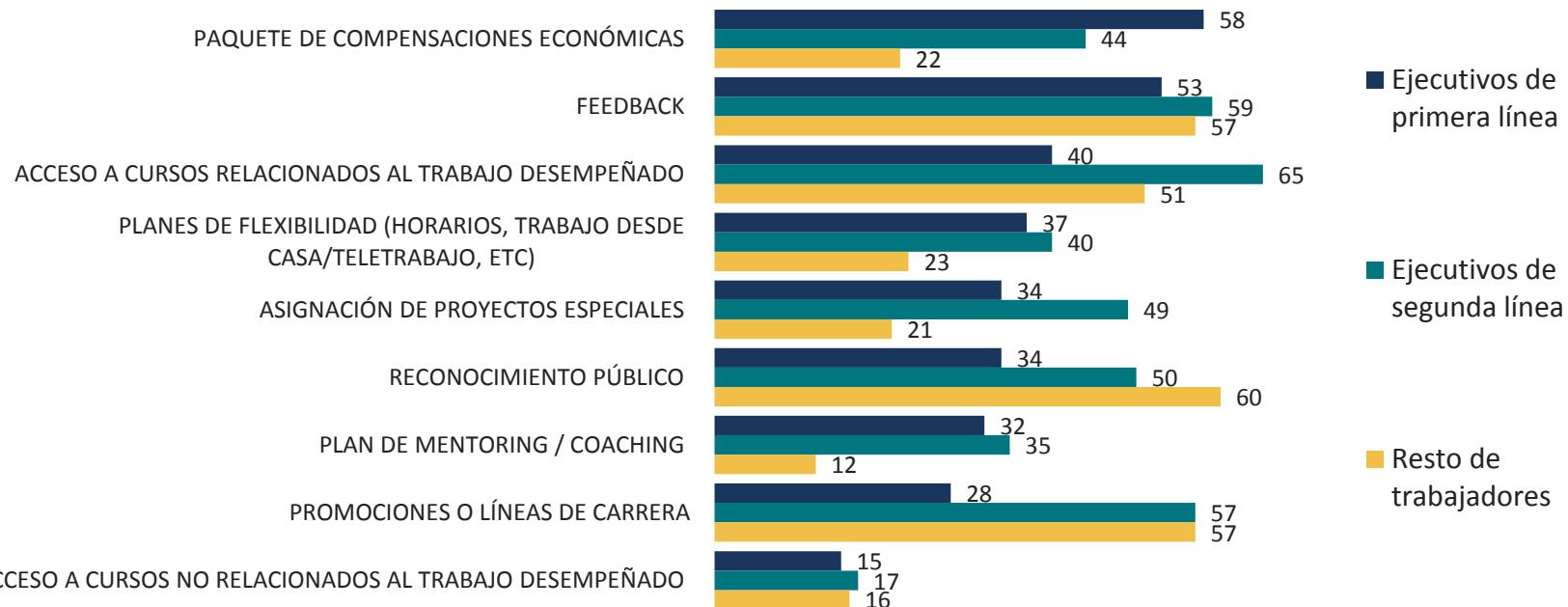
**1RA LINEA:  
COMPENSACIONES  
ECONÓMICAS Y  
FEEDBACK**

**2DA LINEA:  
CAPACITACIÓN,  
FEEDBACK**

**3RA LINEA:  
RECONOCIMIENTO  
PÚBLICO Y FEEDBACK**

## RESULTADOS POR NIVEL

# Medidas para retener talento

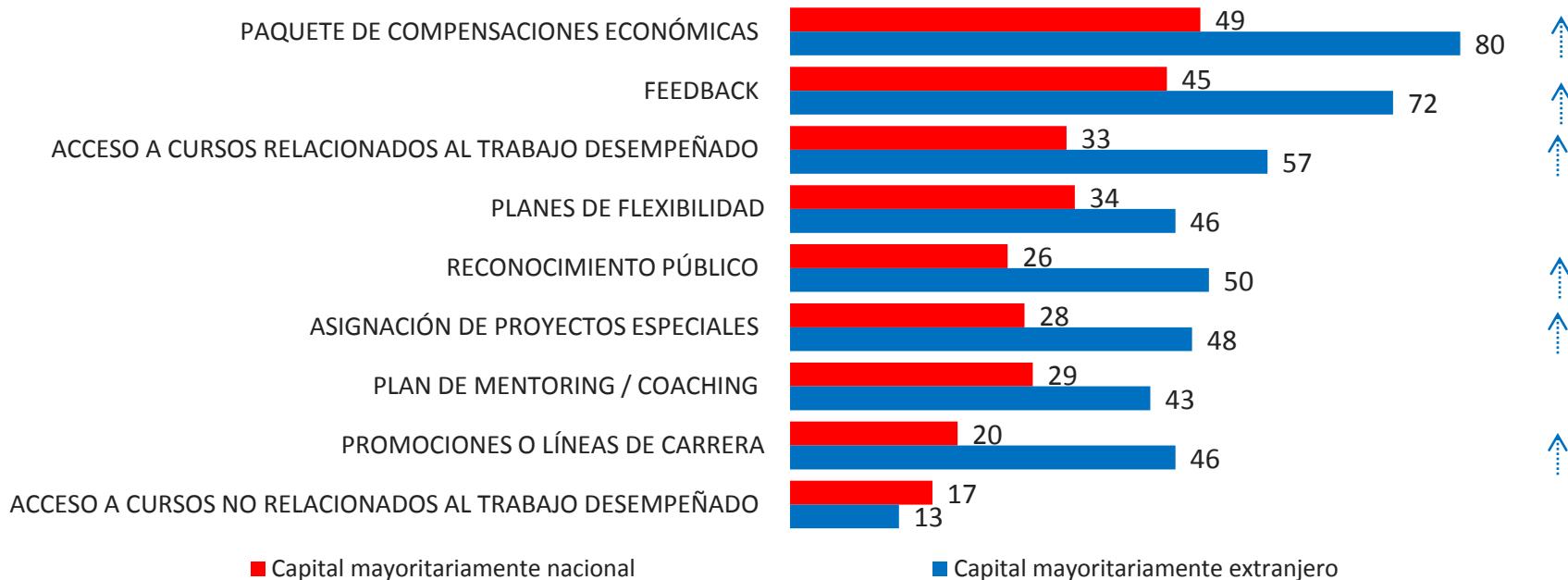


P13. ¿Qué medidas utiliza su empresa para retener talento en los siguientes niveles?

Base: Gerentes o jefes de RRHH (167)

# LAS EMPRESAS DE CAPITAL EXTRANJERO TIENEN UNA MAYOR PENETRACIÓN DE POLÍTICAS DE RETENCIÓN DE TALENTO

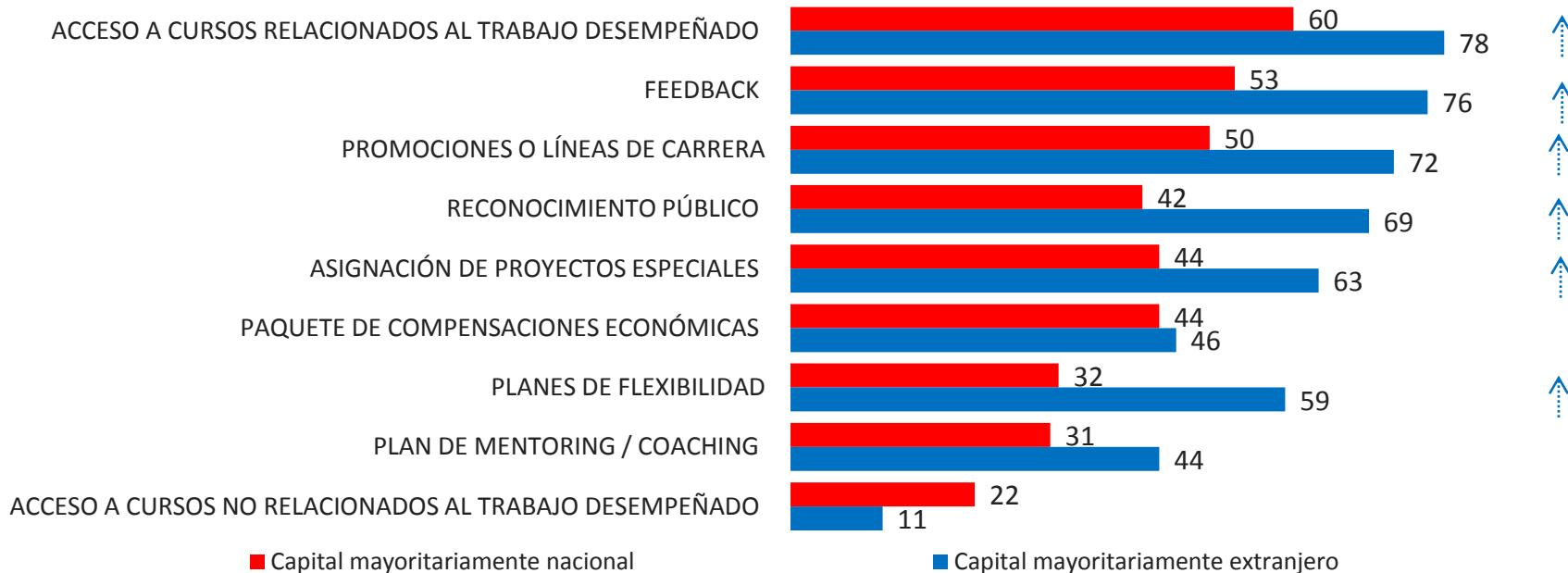
## RESULTADOS POR PROCEDENCIA DEL CAPITAL DE LA EMPRESA

**Medidas para retener talento en primera línea**

P13. ¿Qué medidas utiliza su empresa para retener talento en los siguientes niveles?

Base: Gerentes o jefes de RRHH (167)

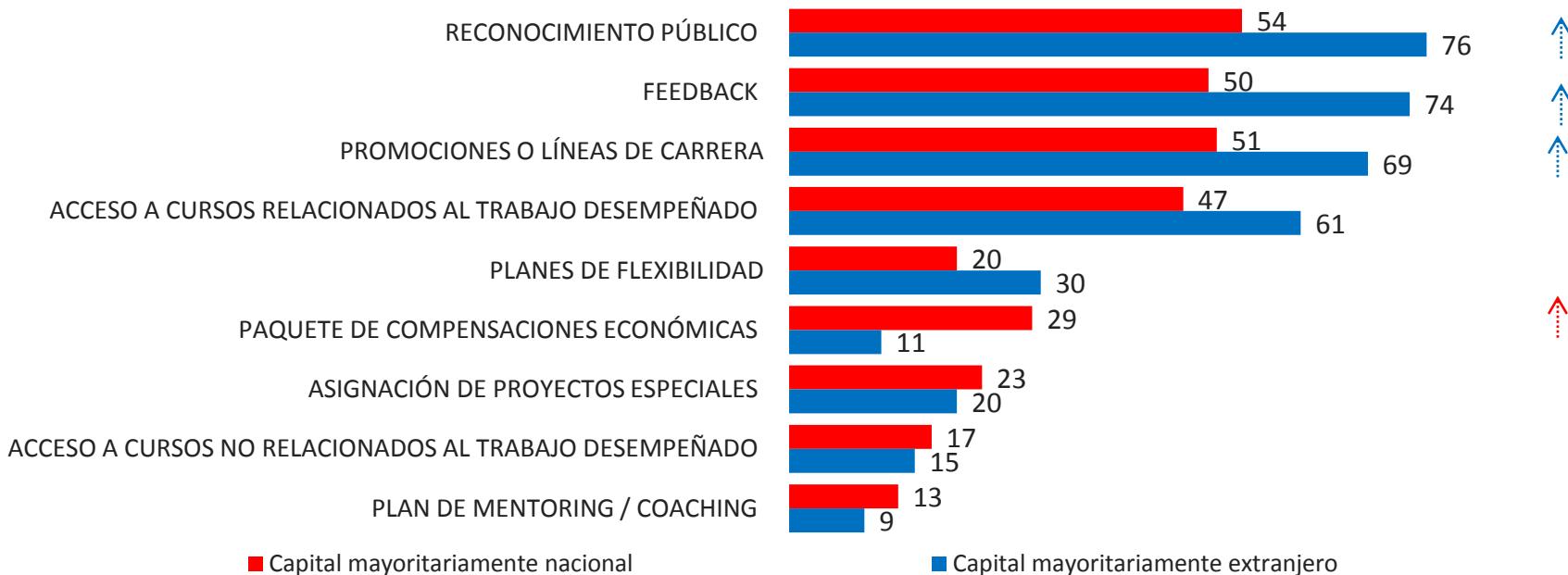
## RESULTADOS POR PROCEDENCIA DEL CAPITAL DE LA EMPRESA

**Medidas para retener talento en segunda línea**

P13. ¿Qué medidas utiliza su empresa para retener talento en los siguientes niveles?

Base: Gerentes o jefes de RRHH (167)

## RESULTADOS POR PROCEDENCIA DEL CAPITAL DE LA EMPRESA

**Medidas para retener talento en tercera línea**

P13. ¿Qué medidas utiliza su empresa para retener talento en los siguientes niveles?

Base: Gerentes o jefes de RRHH (167)

# ¿CÓMO SE HAN ADAPTADO LAS ESTRATEGIAS DE RRHH CON RESPECTO AL 2013?



## 1RA LÍNEA:

MÁS

- FEEDBACK

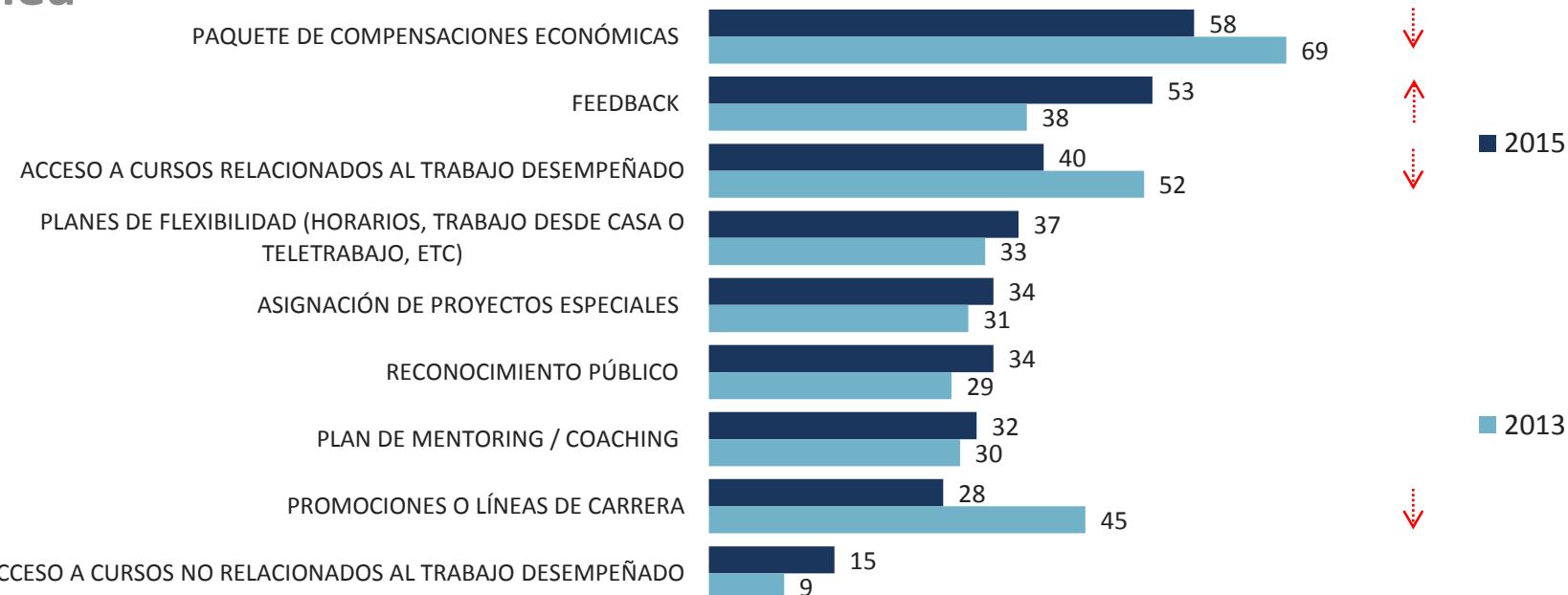
MENOS

- COMPENSACIONES  
ECONÓMICAS

RESULTADOS COMPARATIVOS VS 2013

# Medidas para retener talento en primera línea

## 1ra línea



P13. ¿Qué medidas utiliza su empresa para retener talento en los siguientes niveles?

Base: Gerentes o jefes de RRHH (167)



## 2DA LÍNEA:

SE MANTIENE  
CAPACITACIÓN

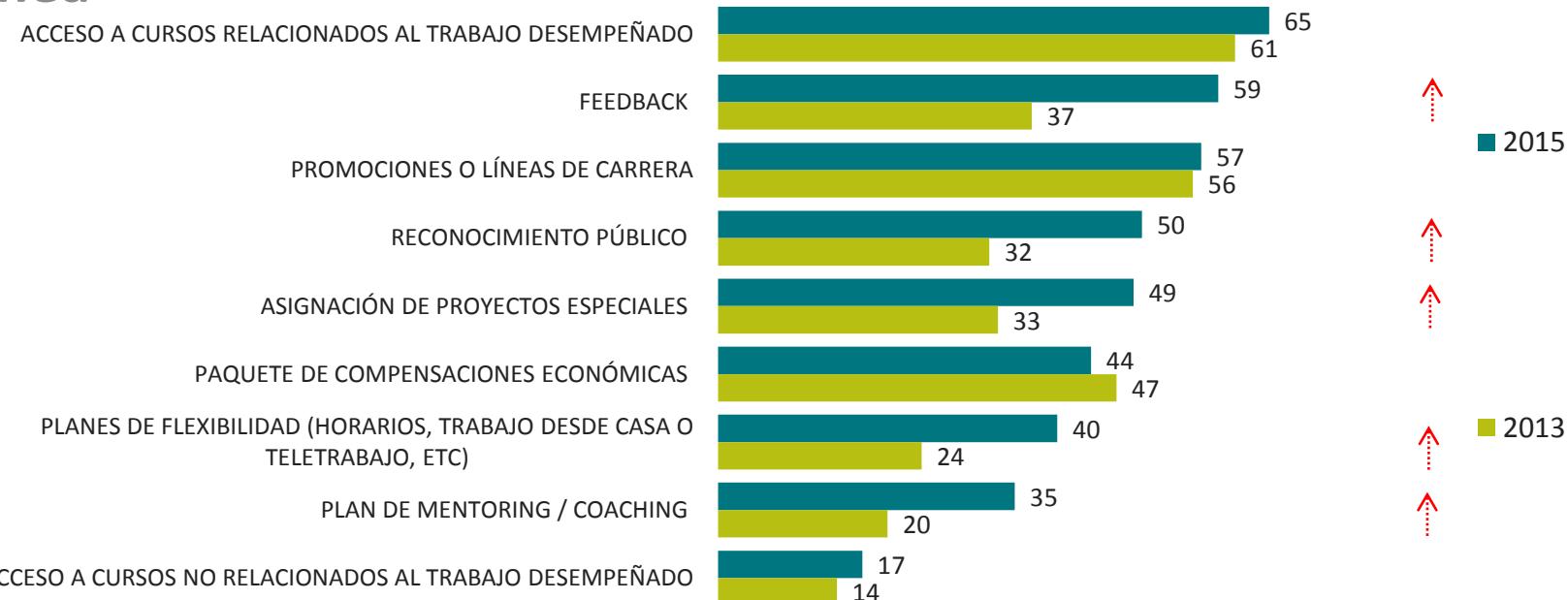
MÁS

- FEEDBACK
- RECONOCIMIENTO PÚBLICO
- ASIGNACIÓN DE PROYECTOS ESPECIALES

RESULTADOS COMPARATIVOS VS 2013

# Medidas para retener talento en segunda línea

## 2da línea



P13. ¿Qué medidas utiliza su empresa para retener talento en los siguientes niveles?

Base: Gerentes o jefes de RRHH (167)

## 3RA LÍNEA:

MÁS

- RECONOCIMIENTO  
PÚBLICO

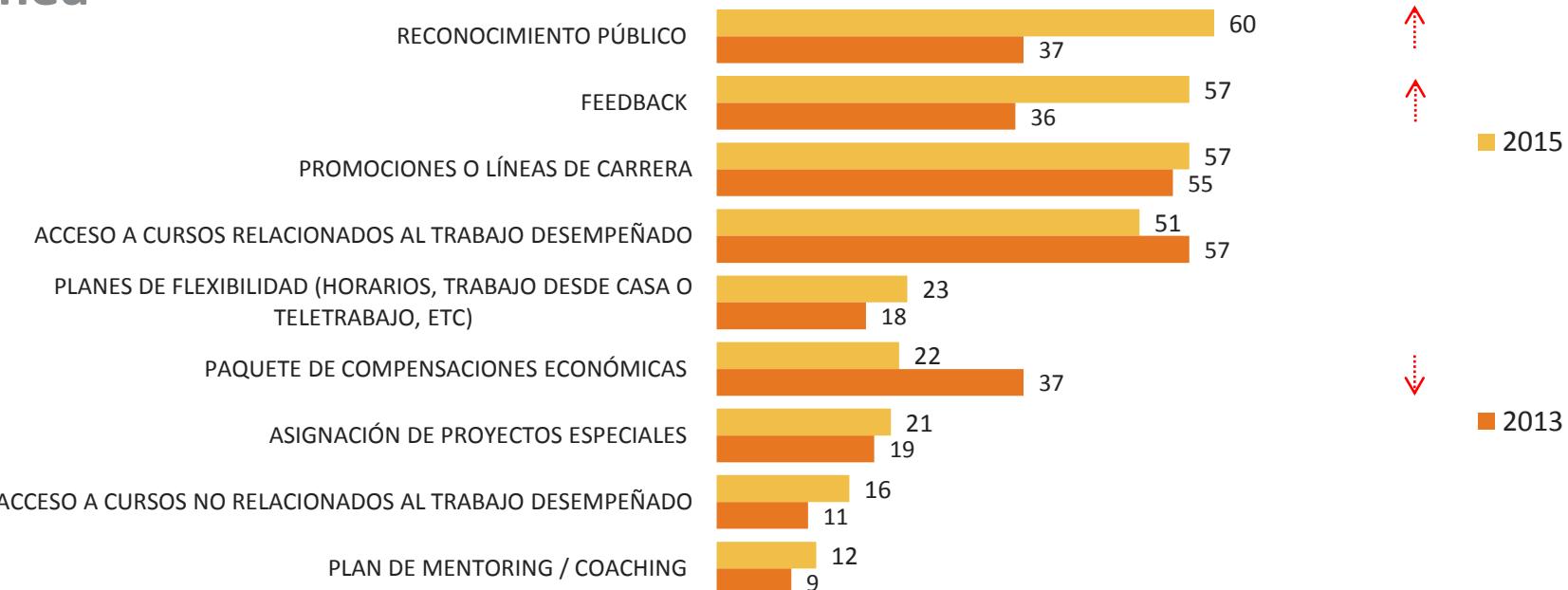
- FEEDBACK  
MENOS

- COMPENSACIONES  
ECONÓMICAS

RESULTADOS COMPARATIVOS VS 2013

# Medidas para retener talento en tercera línea

## 3ra línea



P13. ¿Qué medidas utiliza su empresa para retener talento en los siguientes niveles?

Base: Gerentes o jefes de RRHH (167)

# TENDENCIA DESAFÍO CLAVE OPORTUNIDAD RETO

MAYOR PROFESIONALIZACIÓN EN  
LA GESTIÓN DE LOS RRHH

HACER MUCHO CON POCOS  
RECURSOS

RETENER TALENTO

REVISAR LOS RECURSOS HUMANOS  
DE LA ORGANIZACIÓN

MANTENER UN BUEN AMBIENTE DE  
TRABAJO