

RRHH en entornos cambiantes

ALFREDO TORRES G.

Presidente ejecutivo de Ipsos Perú

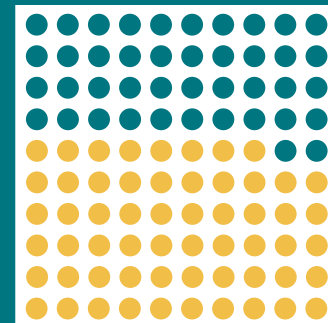
© 2015 Ipsos. All rights reserved. Contains Ipsos' Confidential and Proprietary information and may not be disclosed or reproduced without the prior written consent of Ipsos.

ENCUESTA A GERENTES Y EJECUTIVOS

METODOLOGÍA

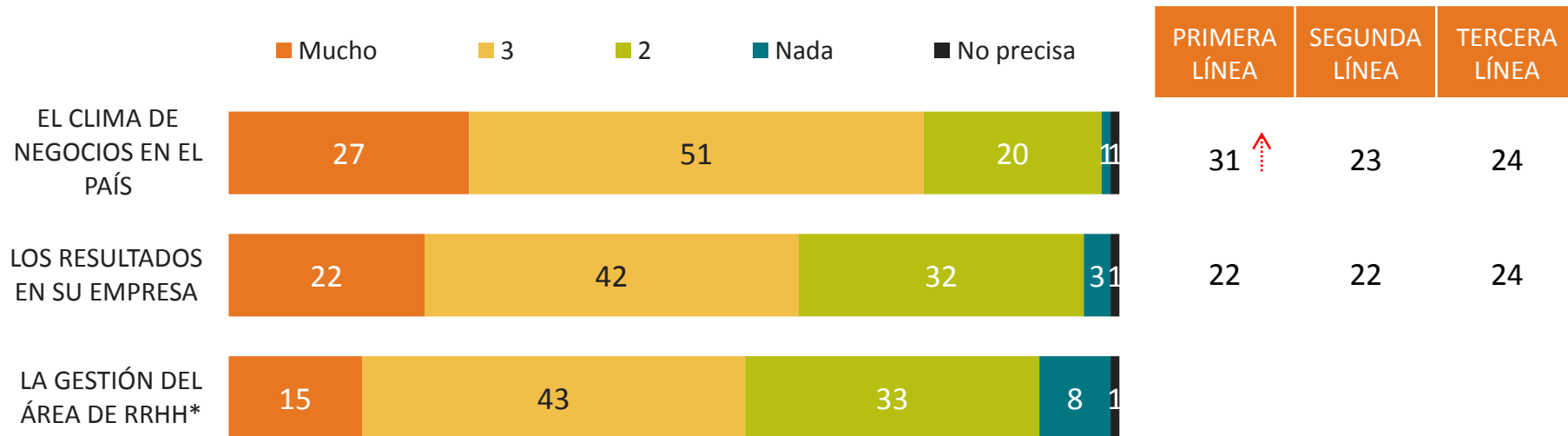
| GERENTES | EJECUTIVOS |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> – Universo: Gerentes y Jefes de Recursos Humanos de las 3,000 principales empresas del país, según el Directorio de Instituciones, Medios y Empresas de Ipsos Perú. (DIME) – Muestra: 167 Gerentes y Jefes de Recursos Humanos | <ul style="list-style-type: none"> – 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) – Muestra: 1035 Ejecutivos |
| TRABAJO DE CAMPO | PROCESAMIENTO |
| <ul style="list-style-type: none"> – Técnica: Se aplicó el método CAWI (<i>Computer Assisted Web Interviewing</i>) – Fechas de campo: 15 mayo al 1 de junio de 2015 | <ul style="list-style-type: none"> – Fase 1: Envío del link con la encuesta a los participantes del estudio. – Fase 2: Llenado auto-administrado del cuestionario. – Fase 3: Recepción y revisión de la información debidamente completada. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Conceptos: <p>Los cargos en las empresas se dividieron en <u>tres niveles</u>: El primer nivel corresponde al <u>gerente general</u> y los <u>gerentes que reportan directamente al gerente general</u>; el segundo nivel corresponde a los <u>jefes que reportan a un gerente del primer nivel</u>; y el tercer nivel corresponde a los <u>trabajadores que reportan a un jefe del segundo nivel e inferiores</u>.</p> | |

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



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)

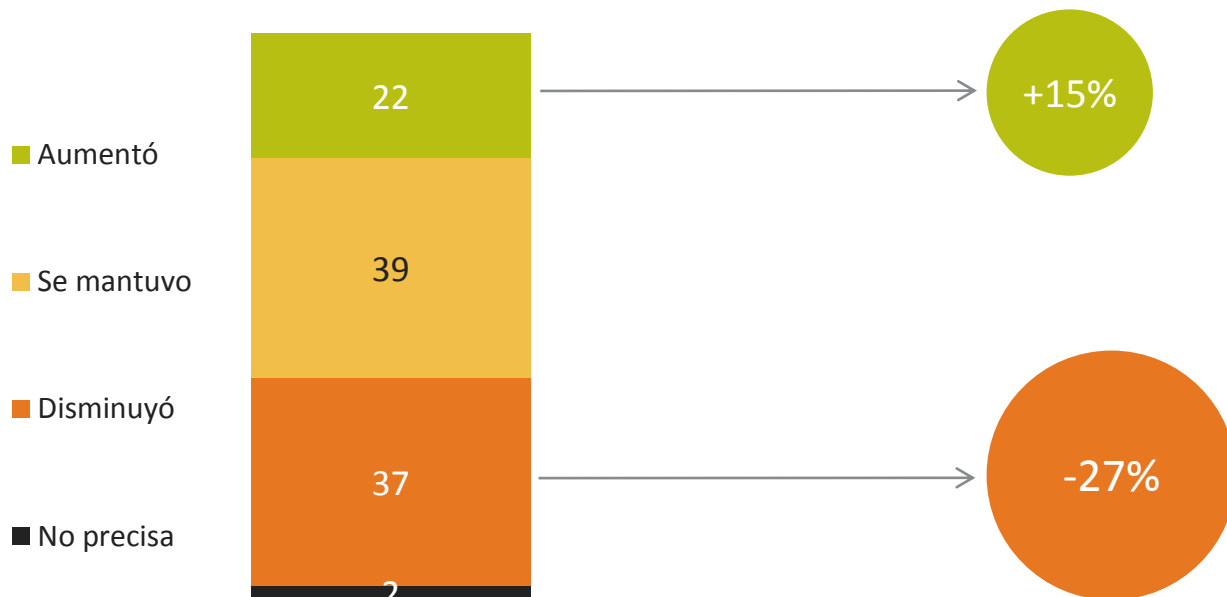


**EN PROMEDIO, EL
PRESUPUESTO DE
RRHH HA
DISMINUIDO**

**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?

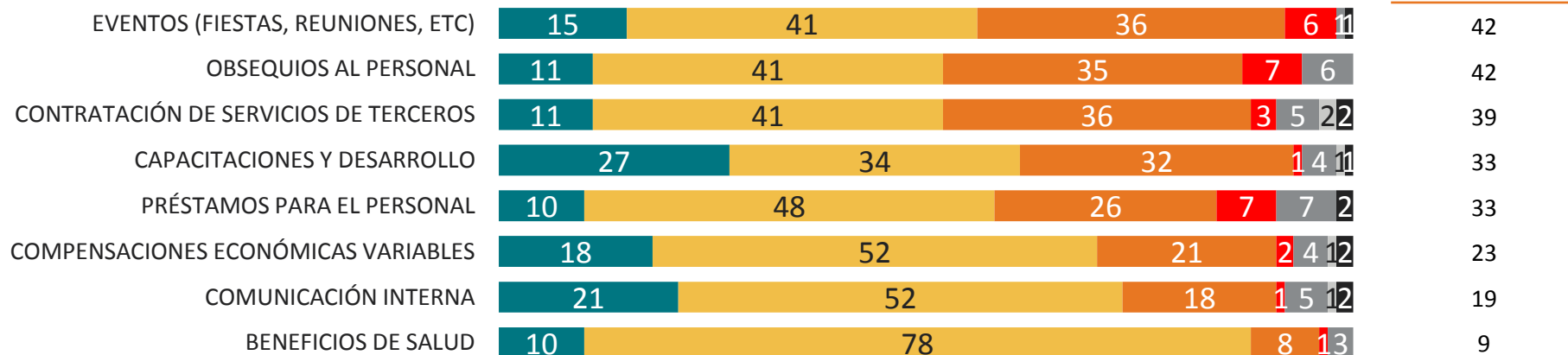
Base: Gerentes o jefes de RRHH (167)

**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

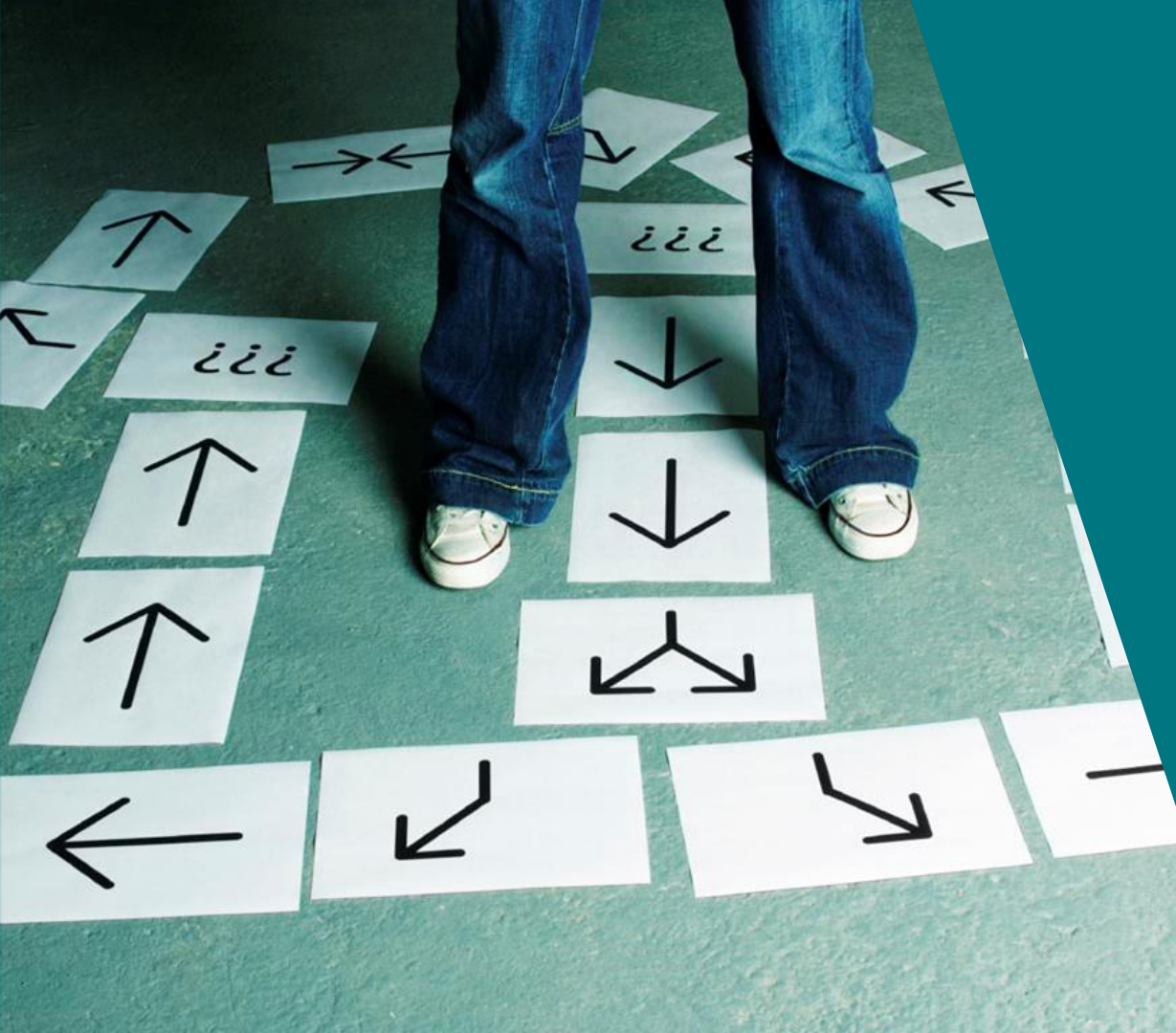
■ Aumentado ■ Se ha mantenido igual ■ Disminuido ■ Se ha eliminado ■ No es responsabilidad de RRHH ■ Nunca existió ■ No Precisa



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?

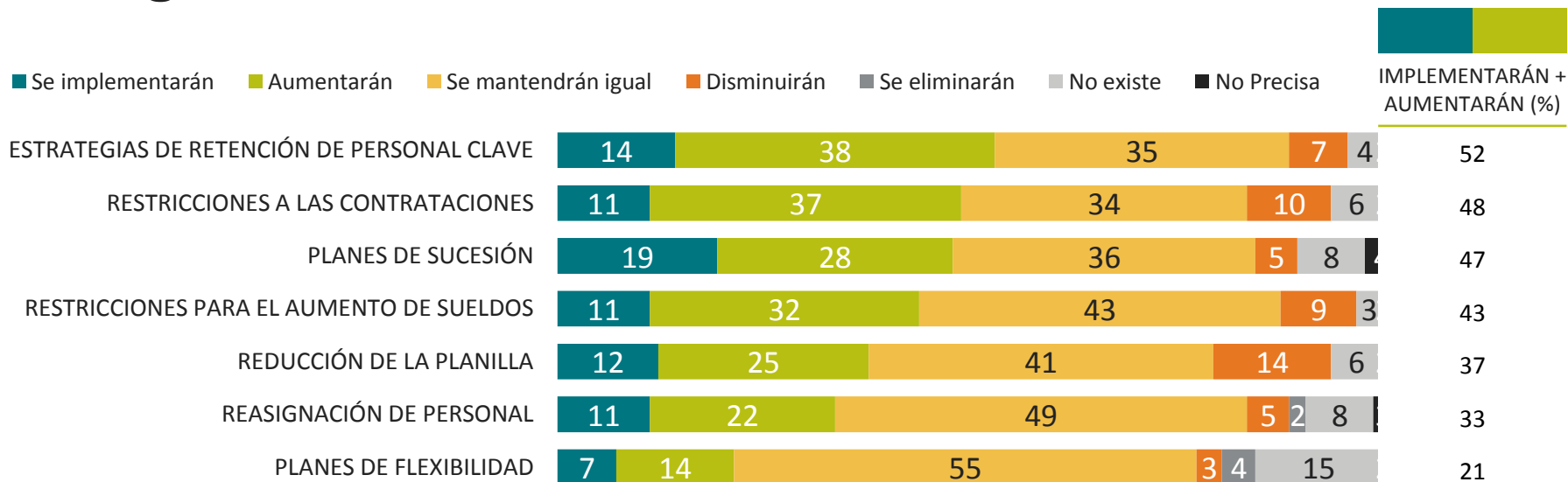
Base: Gerentes o jefes de RRHH (167)

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**

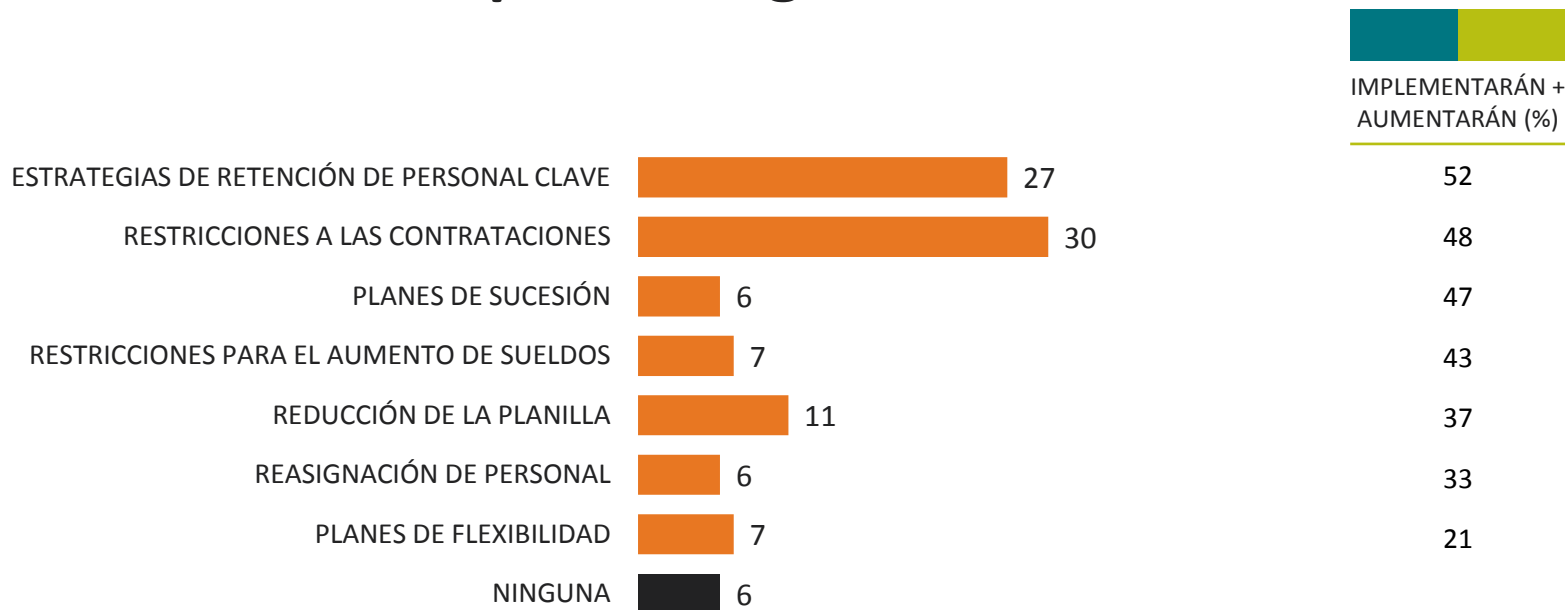
Estrategias de RRHH en el 2015



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



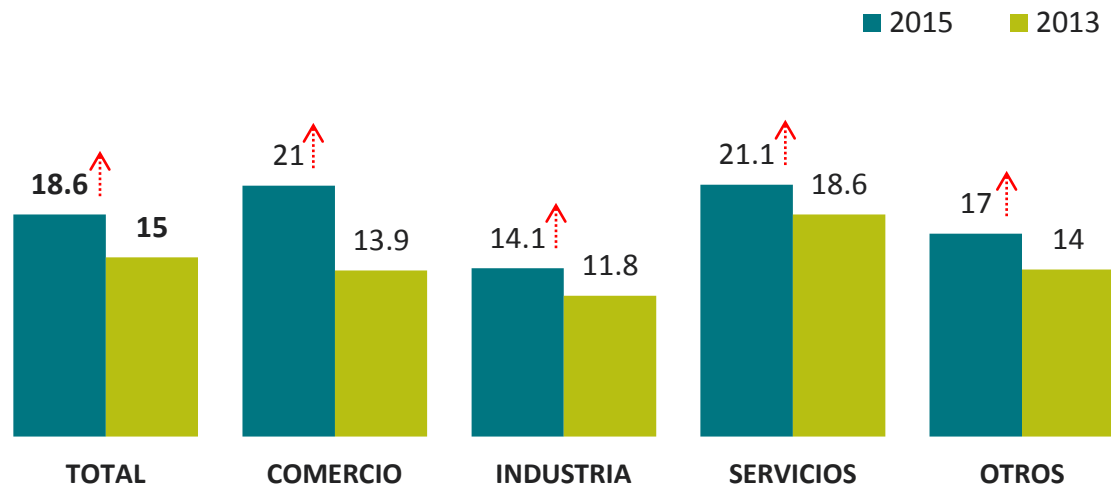
P9. De las estrategias mencionadas anteriormente, ¿cuáles diría que son las tres más eficaces para mitigar los efectos de la desaceleración en su empresa?

Base: Estrategias mencionadas por los Gerentes o jefes de RRHH

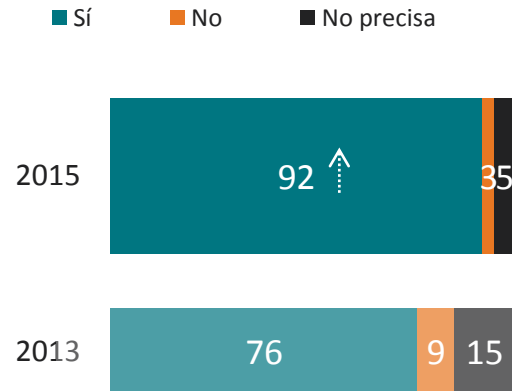
EL PROMEDIO
DE **ROTACIÓN**
ANUAL ES DE
18.6%
3.6 PUNTOS
MÁS QUE EN EL
2013



Porcentaje de rotación



Conocen el porcentaje de rotación

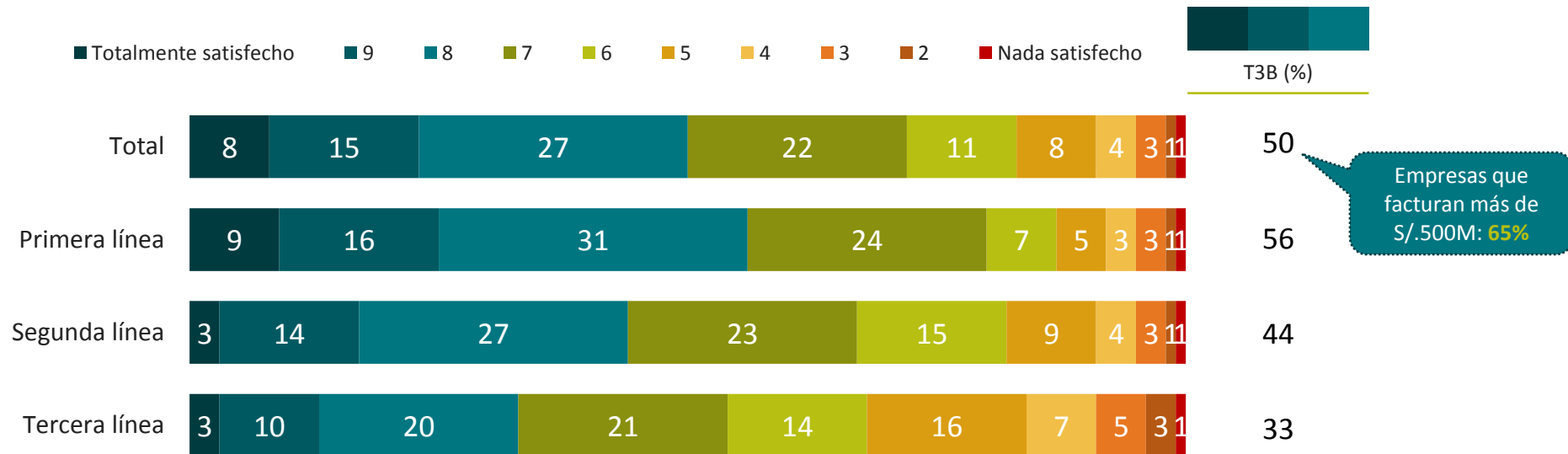


P15. ¿Usted conoce o está familiarizado con el porcentaje de rotación anual de su empresa?

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)

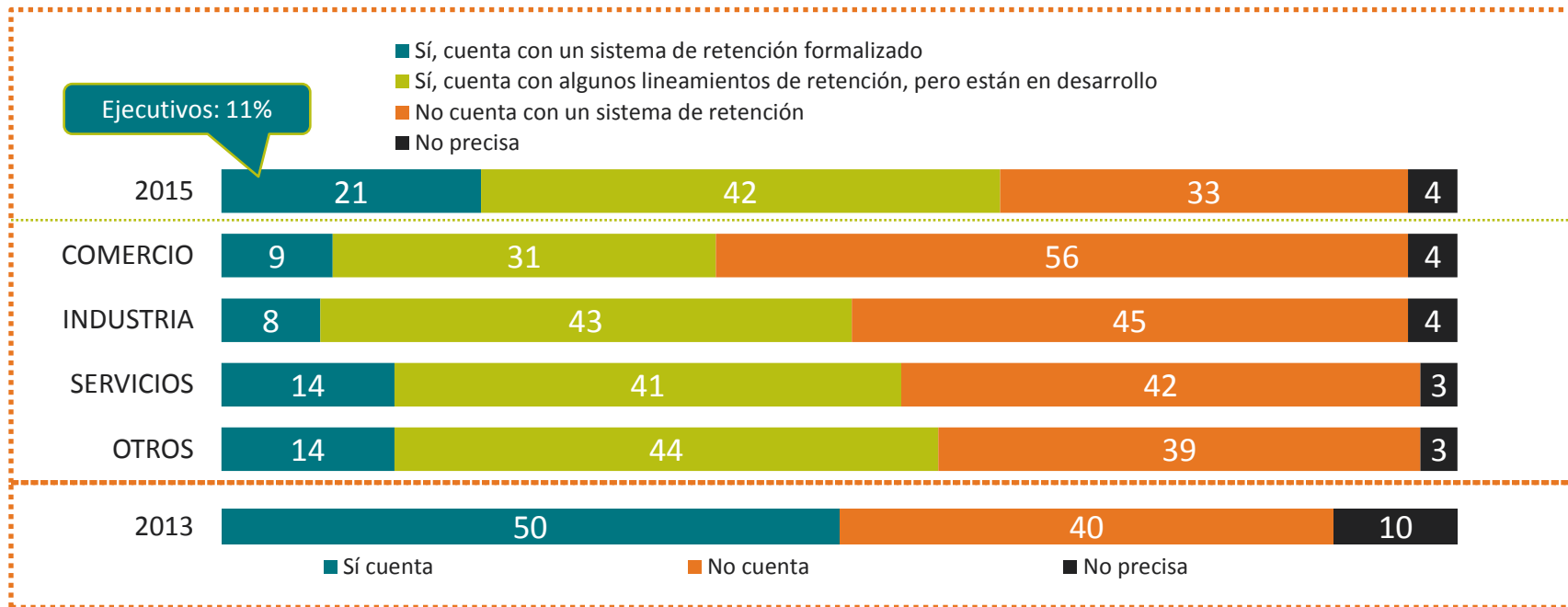
¿QUÉ SE ESTÁ HACIENDO PARA RETENER TALENTO?

LA RETENCIÓN DE TALENTO SE ESTÁ PROFESIONALIZANDO



3 DE CADA 5 ENTREVISTADOS CUENTA CON UN SISTEMA DE RETENCIÓN

Retención de Talento



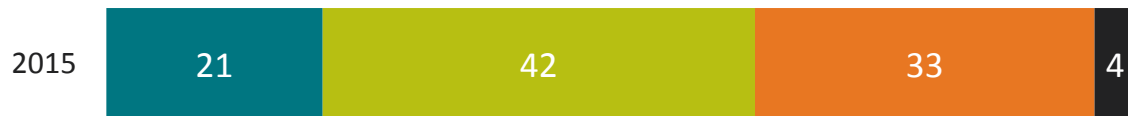
P12. ¿Su empresa cuenta con un sistema de retención de talento?

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)

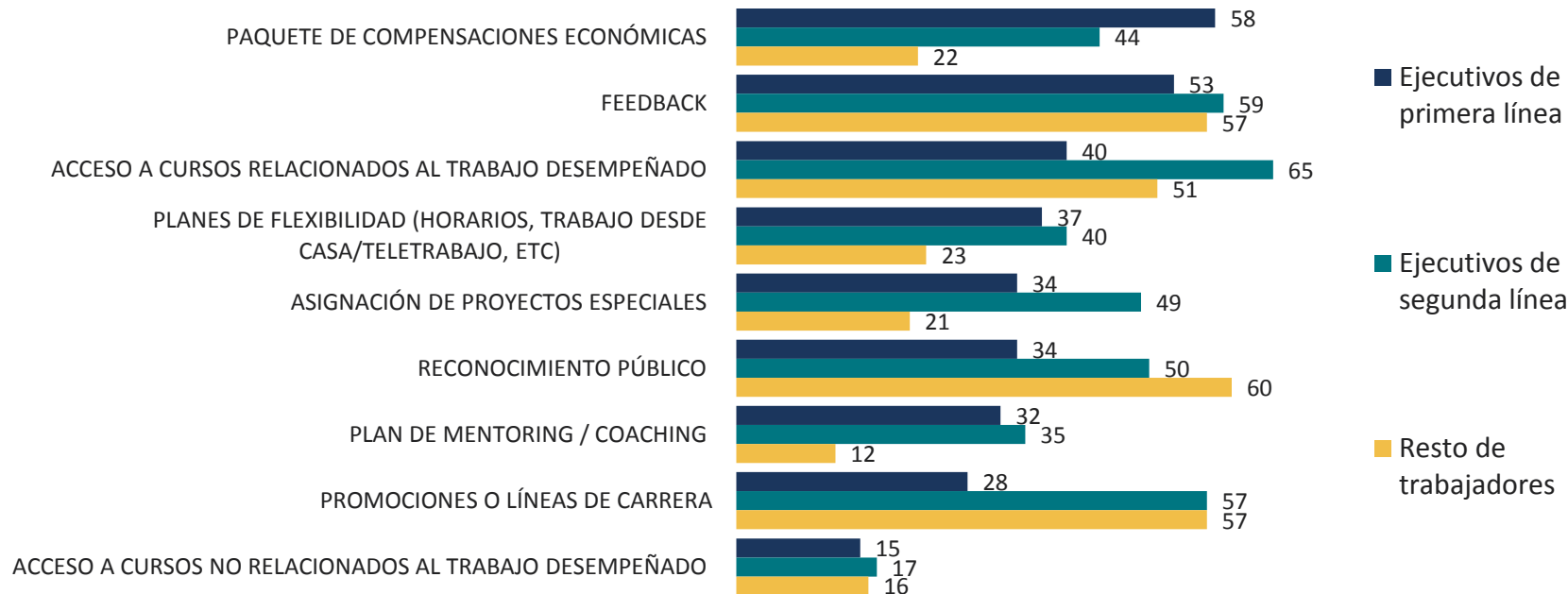
1RA LINEA:
COMPENSACIONES
ECONÓMICAS Y
FEEDBACK

2DA LINEA:
CAPACITACIÓN,
FEEDBACK

3RA LINEA:
RECONOCIMIENTO
PÚBLICO Y FEEDBACK

RESULTADOS POR NIVEL

Medidas para retener talento



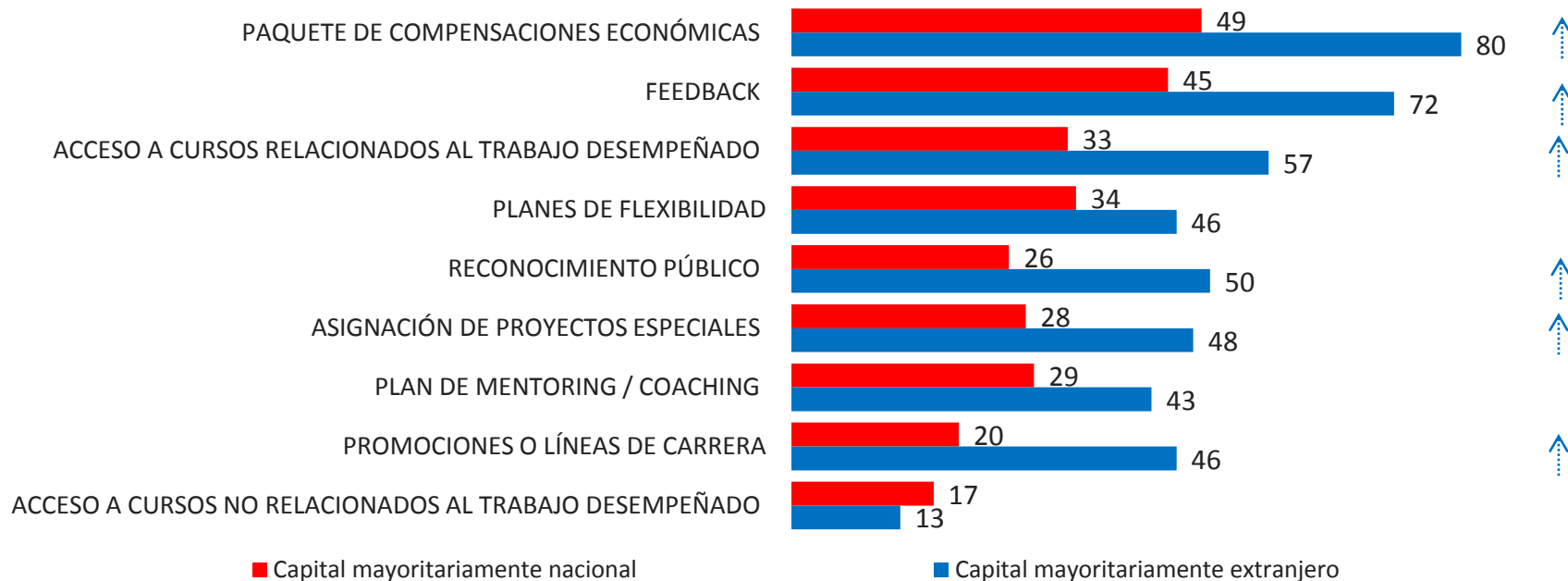
P13. ¿Qué medidas utiliza su empresa para retener talento en los siguientes niveles?

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

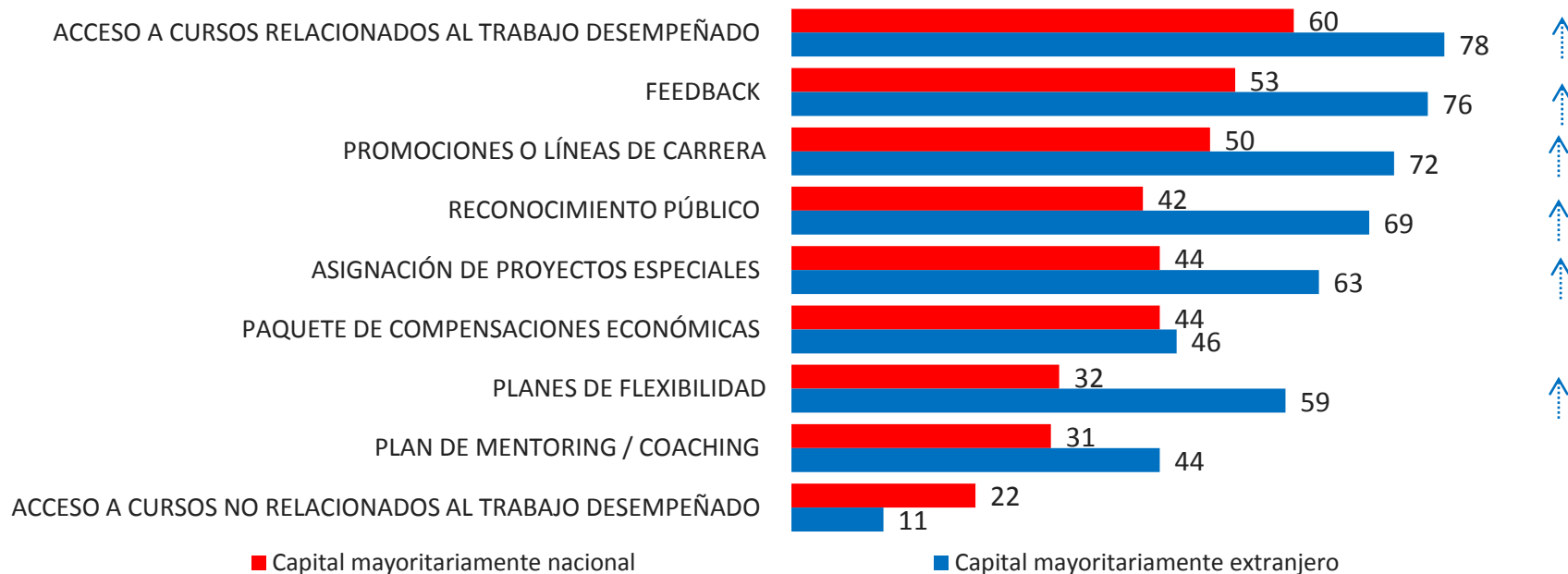
Medidas para retener talento en primera línea

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

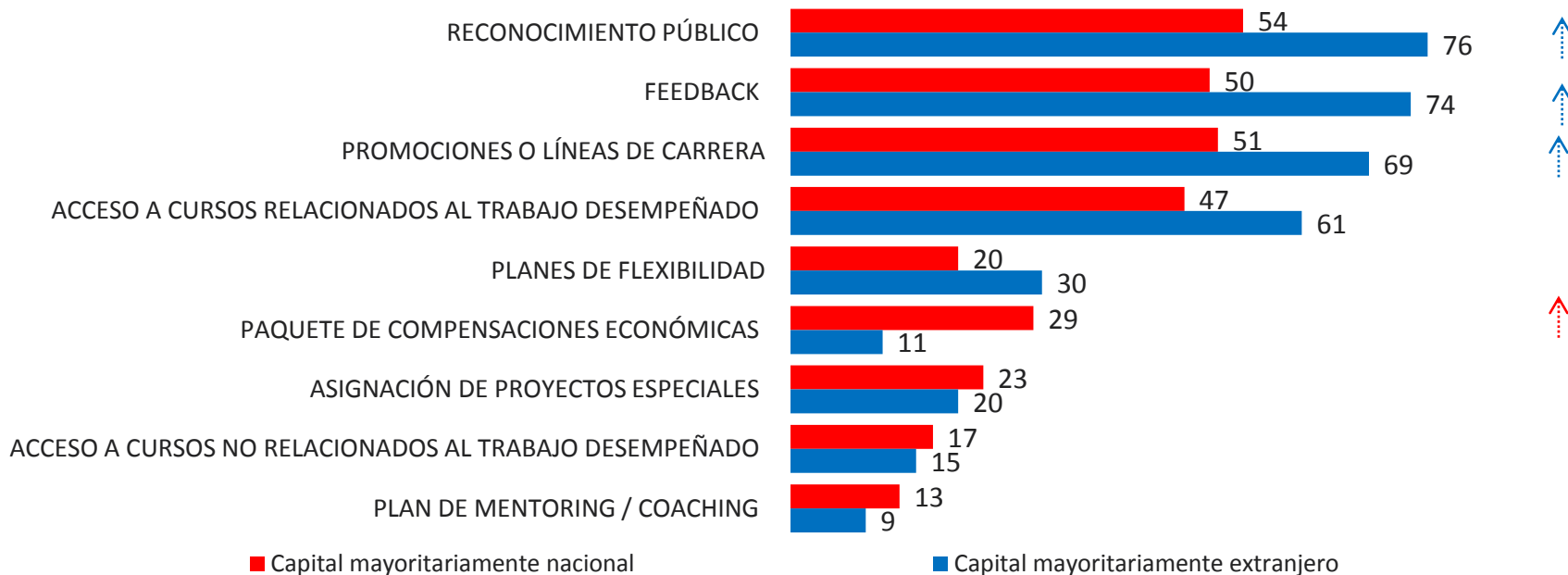


P13. ¿Qué medidas utiliza su empresa para retener talento en los siguientes niveles?

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

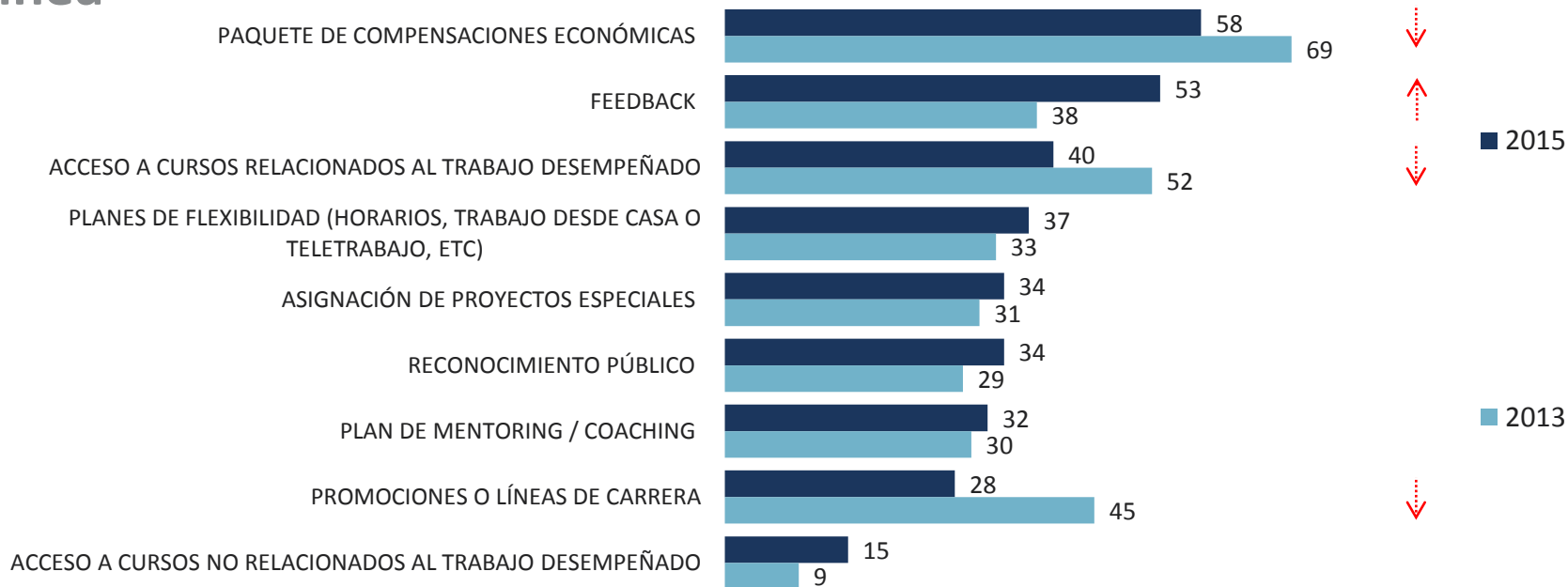
MENOS

**- 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

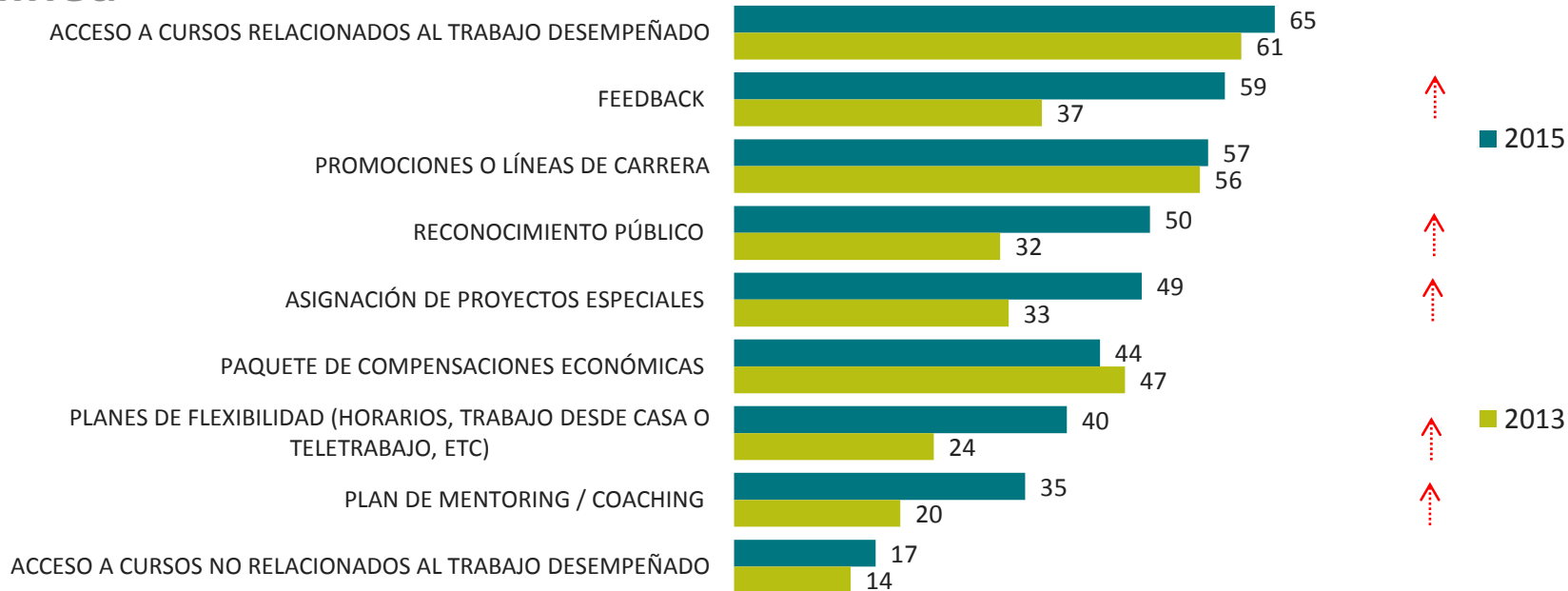
- FEEDBACK
- RECONOCIMIENTO PÚBLICO
- ASIGNACIÓN DE PROYECTOS ESPECIALES



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

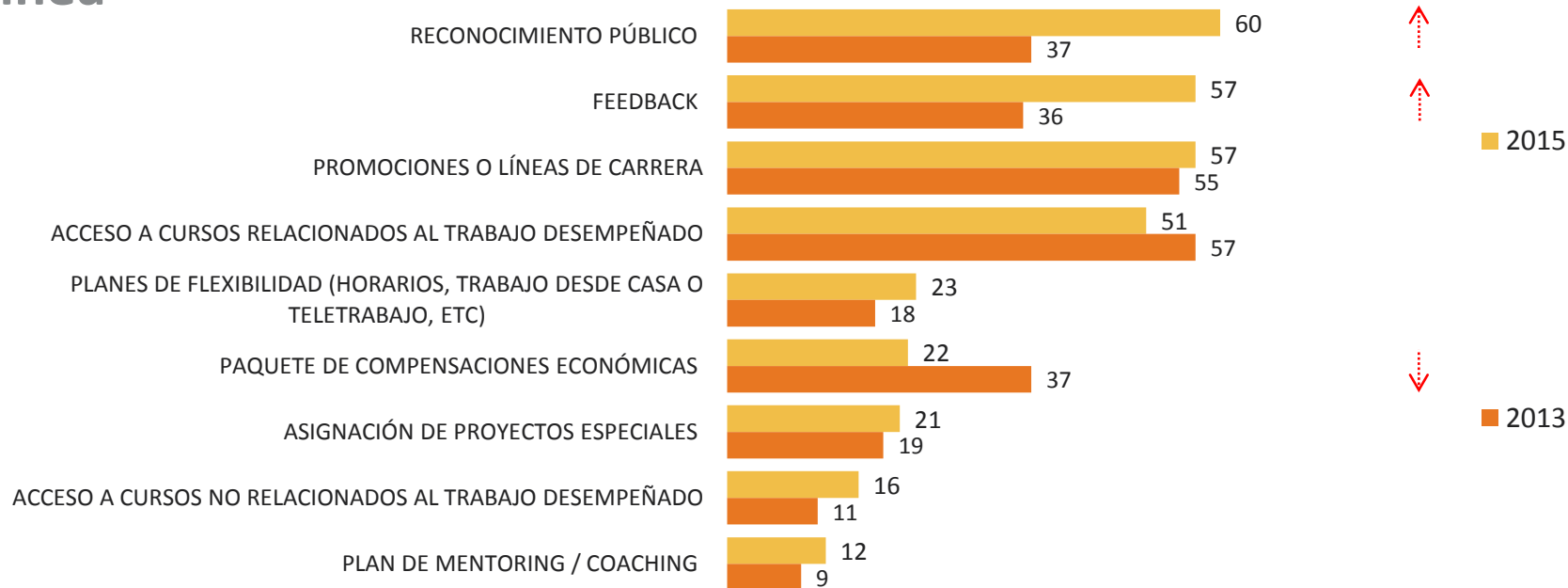
MENOS

- 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**