

XVI Foro Anual de Recursos Humanos

La visión 360° de los RRHH

Patricia Rojas

Gerente de Cuentas de Ipsos Perú

GAME CHANGERS



ENCUESTA A RRHH Y EJECUTIVOS

METODOLOGÍA

GERENTES Y JEFES DE RRHH

- 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: 176 Gerentes y Jefes de Recursos Humanos

GERENTES GENERALES Y EJECUTIVO DE 1RA Y 2DA LÍNEA

- Universo: Gerentes generales y ejecutivos de primer y segundo nivel de las 3,000 principales empresas del país, según el Directorio de Instituciones, Medios y Empresas de Ipsos Perú (DIME)
- Muestra: 791 Ejecutivos

TRABAJO DE CAMPO

- Técnica: Se aplicó el método CAWI (*Computer Assisted Web Interviewing*)
- Fechas de campo: del 05 al 30 de mayo de 2015

PROCESAMIENTO

- 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.

• Conceptos:

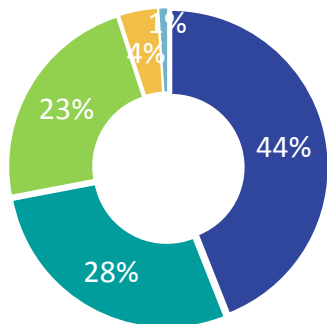
Los cargos en las empresas se dividieron en tres niveles: Gerentes generales; ejecutivos de 1ra línea, que reportan directamente al gerente general; y ejecutivos de 2da línea, que reportan a un gerente de primera línea.

Empresas evaluadas

Ipsos Public Affairs

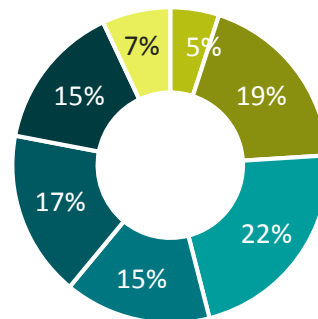
Sector

- Servicios
- Industria
- Comercio
- Extractiva
- Otros



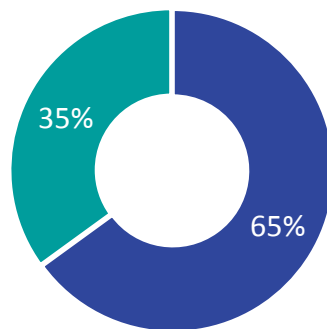
Facturación

- Menos de S/. 20 millones
- De S/. 20 a 50 millones
- Más de S/. 50 a 100 millones
- Más de S/. 100 a 200 millones
- Más de S/. 200 a 500 millones
- Más de S/. 500 millones
- NP



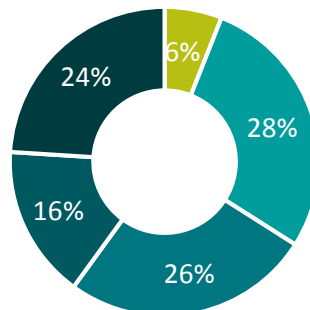
Capital

- Capital nacional
- Capital extranjero



Tamaño

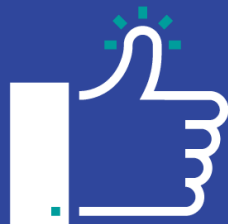
- Menos de 50
- De 51 a 200
- De 201 a 500
- De 501 a 1000
- Más de 1000



Base: Total de entrevistados (976)

GAME CHANGERS





**¿Qué es lo que hacen mejor
las áreas de RRHH?**



Pagar la planilla...



94%

piensa que **los pagos
de planilla** se hacen
de manera
organizada y puntual



**¿Cómo nos va en las otras
funciones convencionales?**



**Tenemos el vaso
“medio lleno” en
funciones
relacionadas al manejo
de personal**

[TOTALMENTE DE ACUERDO + DE ACUERDO]



Existen perfiles de puestos y funciones bien definidos

62%

La remuneración está relacionada con el puesto

54%

Existe un proceso de selección y entrada de personal adecuado y ágil

52%

Hay un proceso adecuado de inducción al personal

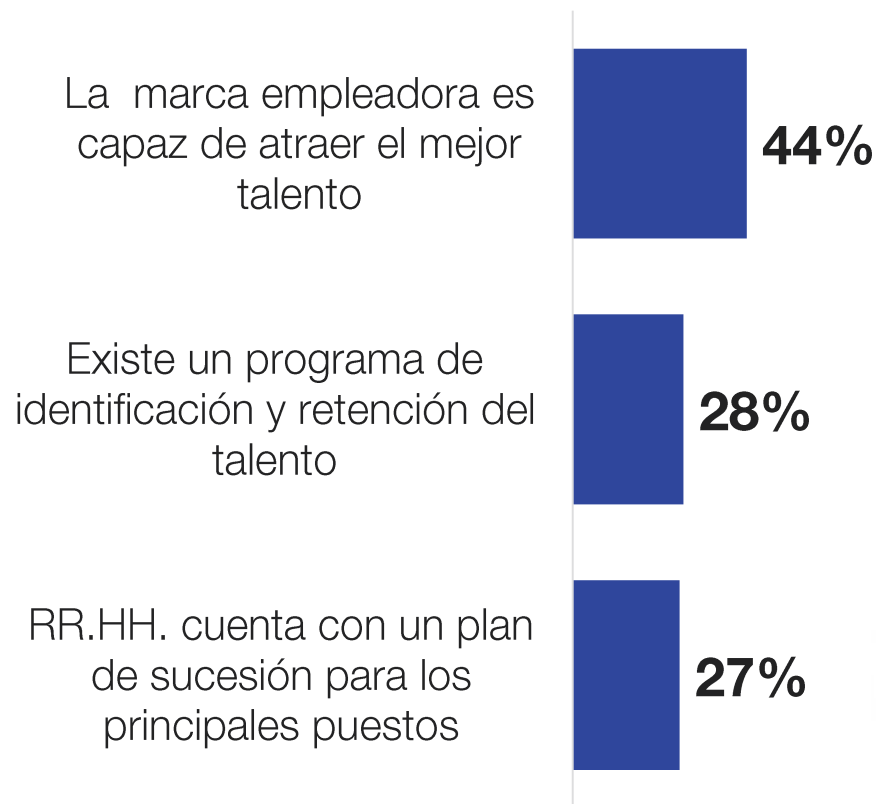
49%

P1. En una escala del 1 al 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5, totalmente de acuerdo, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con las siguientes afirmaciones relacionadas al manejo de recursos humanos en tu empresa? (Top 2 Box: Totalmente de acuerdo y De acuerdo)

Base: Total de entrevistados (967)



**Las principales
oportunidades de
mejora están
relacionadas con la
gestión del talento**



P1. En una escala del 1 al 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5, totalmente de acuerdo, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con las siguientes afirmaciones relacionadas al manejo de recursos humanos en tu empresa? (Top 2 Box: Totalmente de acuerdo y De acuerdo)

Base: Total de entrevistados (967)

En resumen...

[ÍNDICE DE FUNCIONES BÁSICAS]



Puestos y funciones bien definidos



Pagos de planilla



Proceso de selección y entrada de personal



Plan de sucesión para los principales puestos



Proceso inducción al personal



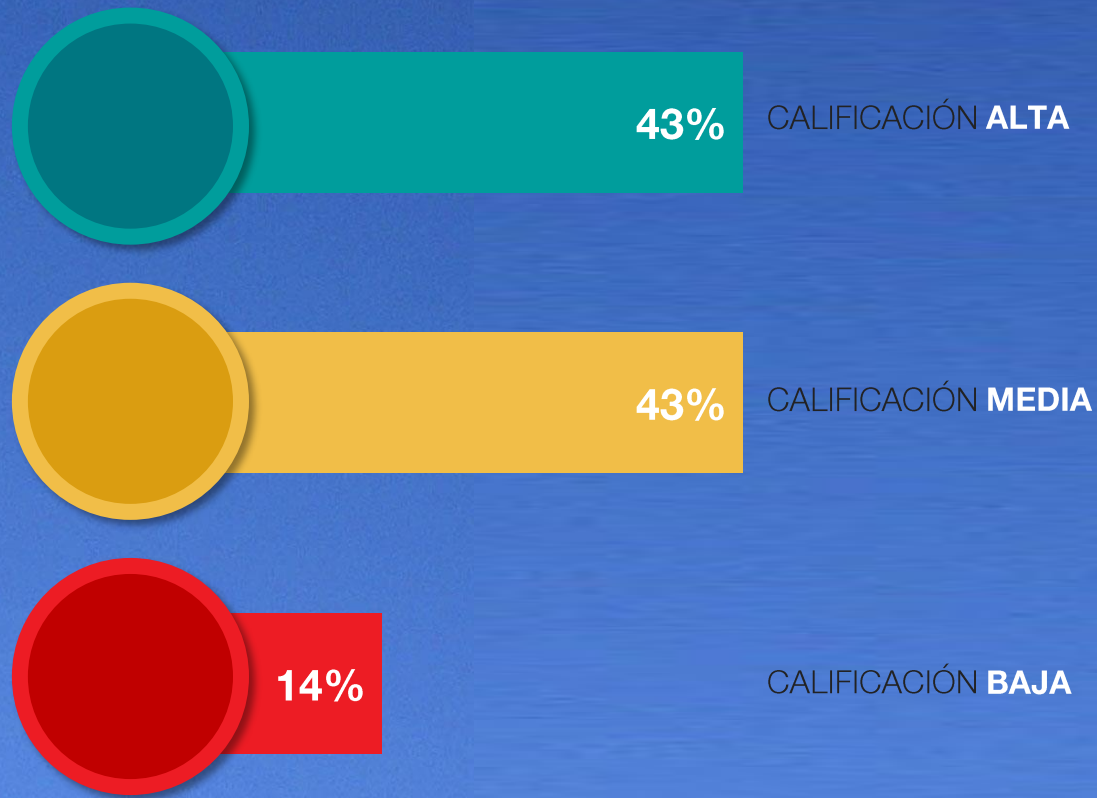
Identificación y retención del talento



Remuneración relacionada con el puesto



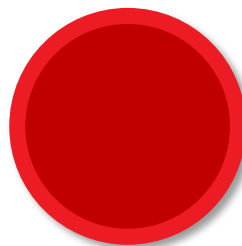
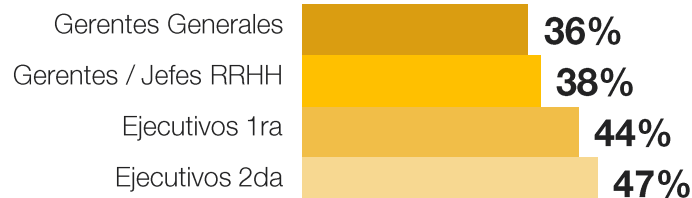
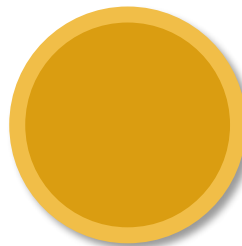
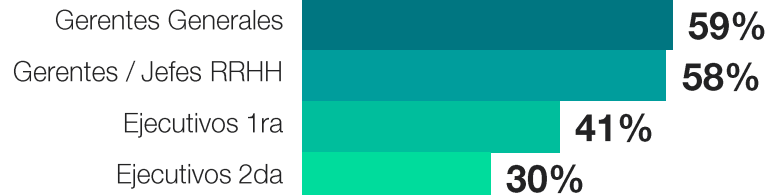
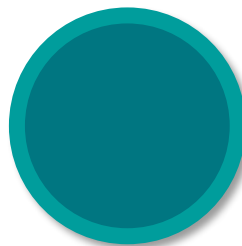
Marca empleadora





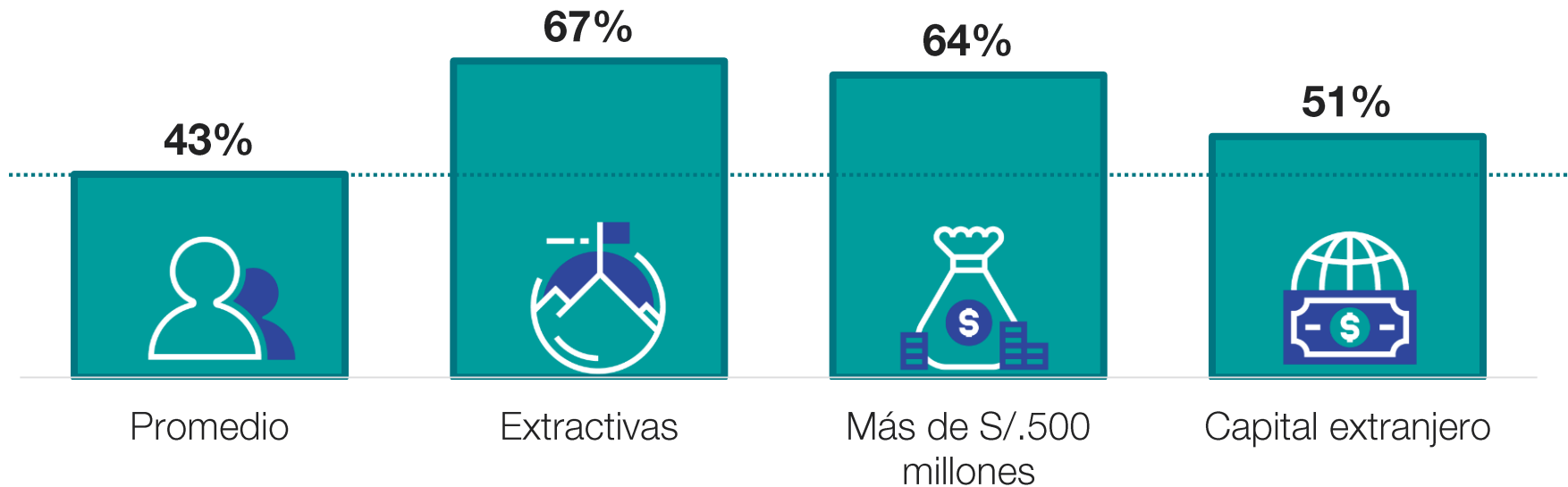
**Pero depende
del cristal con
que se mire**

A menor puesto, peor percepción del trabajo de RRHH





¿Qué tipo de empresas son las que lo están haciendo mejor?





¿Qué políticas no convencionales de RRHH están desarrollando las empresas?



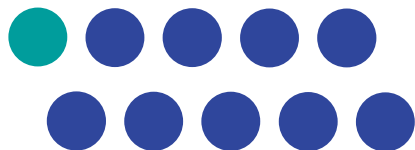
**Flexibilizar el
horario de entrada
y salida es la
política no
convencional más
popular**



31 %

piensa que es una
política desarrollada
en su empresa

En cambio, el
teletrabajo y las
políticas de *part time*,
solo son percibidas
como desarrolladas en
1 de cada 10 casos



[TOTALMENTE DESARROLLADA + DESARROLLADA]

Ninguna política de RRHH es mayoritaria-mente percibida como desarrollada

Políticas de diversidad
(género, discapacidad, etc.)

[Cuenta con una ley específica]

35%

Eventos en la empresa que
integren la familia al trabajo

31%

Ayuda legal o psicológica
para trabajadores con
problemas

20%

P2. En una escala del 1 al 5, donde 1 es nada desarrollada y 5, totalmente desarrollada, ¿qué tan desarrolladas dirías que están las siguientes políticas en tu empresa?

Base: Total de entrevistados (967)

En resumen...

[ÍNDICE DE POLÍTICAS NO CONVENCIONALES]



Teletrabajo (trabajo desde la casa / fuera de la oficina)



Ayuda legal o psicológica para trabajadores con problemas



Flexibilidad laboral: horario de entrada y salida flexible



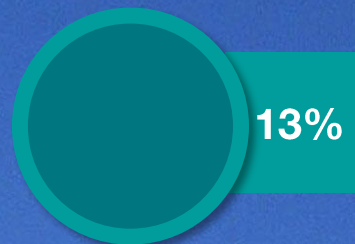
Eventos en la empresa que integren la familia al trabajo



Políticas de trabajo a medio tiempo



Políticas de diversidad (género, discapacidad, etc.)



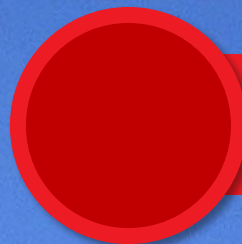
13%

CALIFICACIÓN **ALTA**



37%

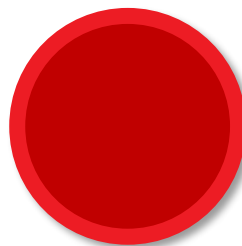
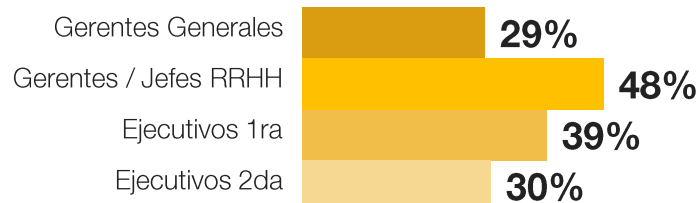
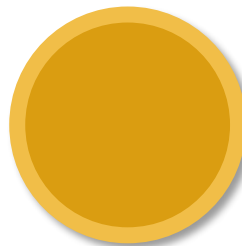
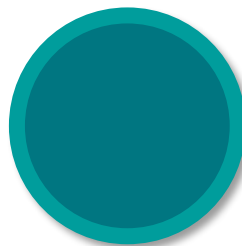
CALIFICACIÓN **MEDIA**



50%

CALIFICACIÓN **BAJA**

Percepción de desarrollo es menor entre los ejecutivos de 2da línea





**¿Cómo se percibe el rol
estratégico de RRHH dentro
de la empresa?**



53%

cree que la **opinión del
gerente de RRHH es
considerada en la toma
de decisiones**

[TOTALMENTE DE ACUERDO + DE ACUERDO]

Y el 52% cree que RRHH está alineado a la estrategia del negocio

La estrategia de RRHH está alineada a la estrategia del negocio

52%

El gerente de RRHH actúa como consultor/asesor para el resto de la empresa

48%

El área de RRHH propone iniciativas innovadoras al negocio

32%

P3. En una escala del 1 al 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5, totalmente de acuerdo, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con las siguientes afirmaciones relacionadas al manejo de recursos humanos en tu empresa?

Base: Total de entrevistados (967)

GAME CHANGERS

[TOTALMENTE DE ACUERDO + DE ACUERDO]

Probablemente porque no se percibe que tenga los recursos necesarios

El personal de RRHH está altamente calificado para atender las necesidades del negocio

42%

El área de RRHH cuenta con herramientas y procesos adecuados para soportar su gestión

40%

El área de RRHH cuenta con indicadores de gestión que miden la eficiencia de sus procesos

39%

P3. En una escala del 1 al 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5, totalmente de acuerdo, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con las siguientes afirmaciones relacionadas al manejo de recursos humanos en tu empresa?

Base: Total de entrevistados (967)

En resumen...

[ÍNDICE DE GESTIÓN ESTRATÉGICA]



La opinión del gerente de RRHH es tomada en cuenta



El gerente de RRHH actúa asesor



La estrategia de RRHH está alineada



El personal de RRHH está altamente calificado



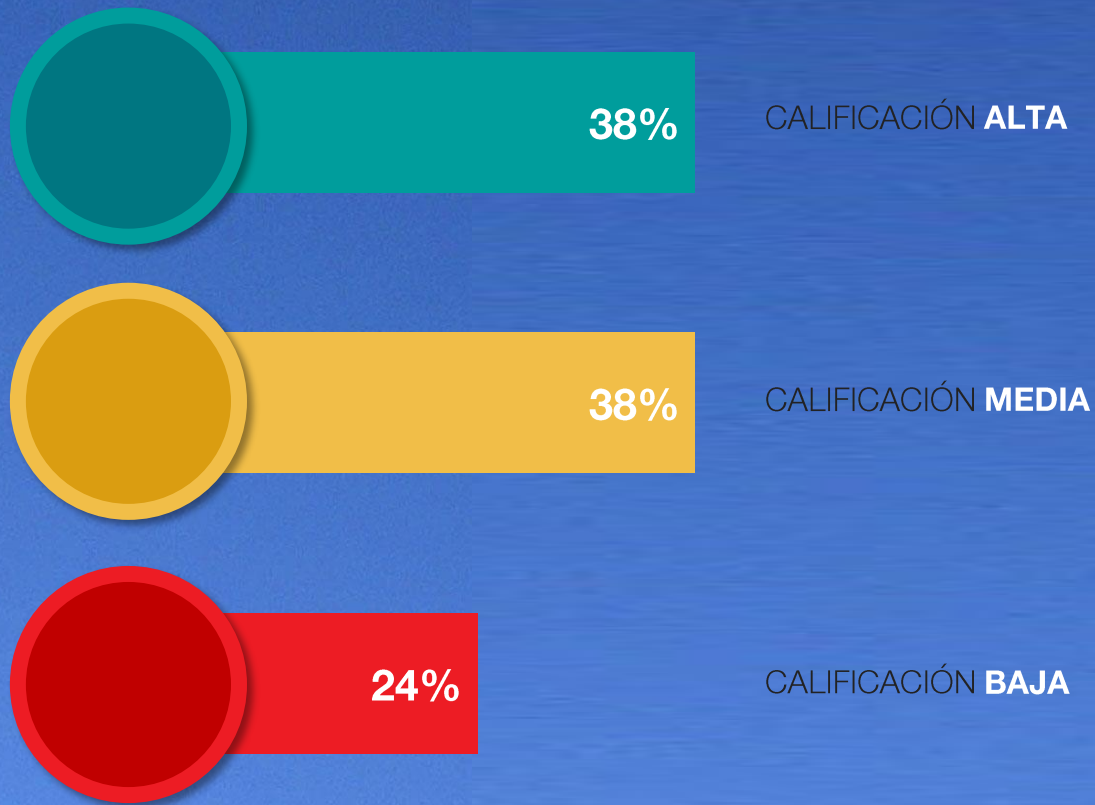
RRHH cuenta con herramientas y procesos



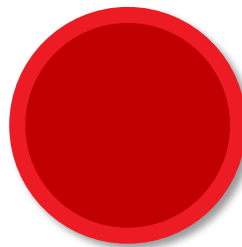
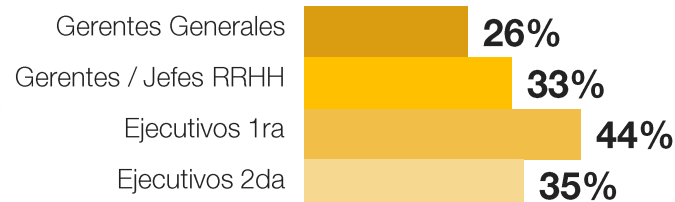
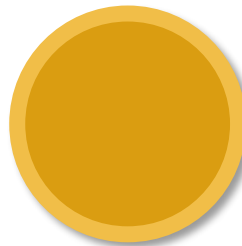
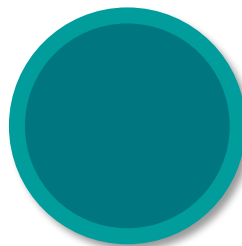
RRHH cuenta con indicadores de gestión



RRHH propone iniciativas innovadoras

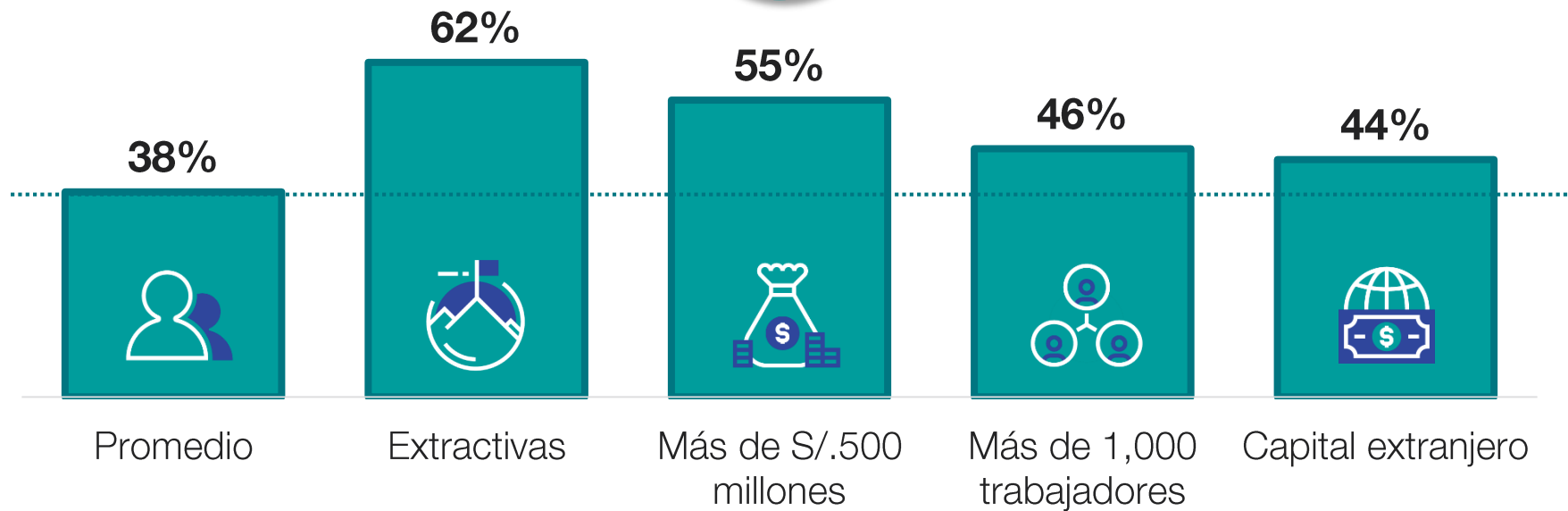


El rol de RRHH es clave para la mayoría de GG. A partir de 1ra línea, no tanto





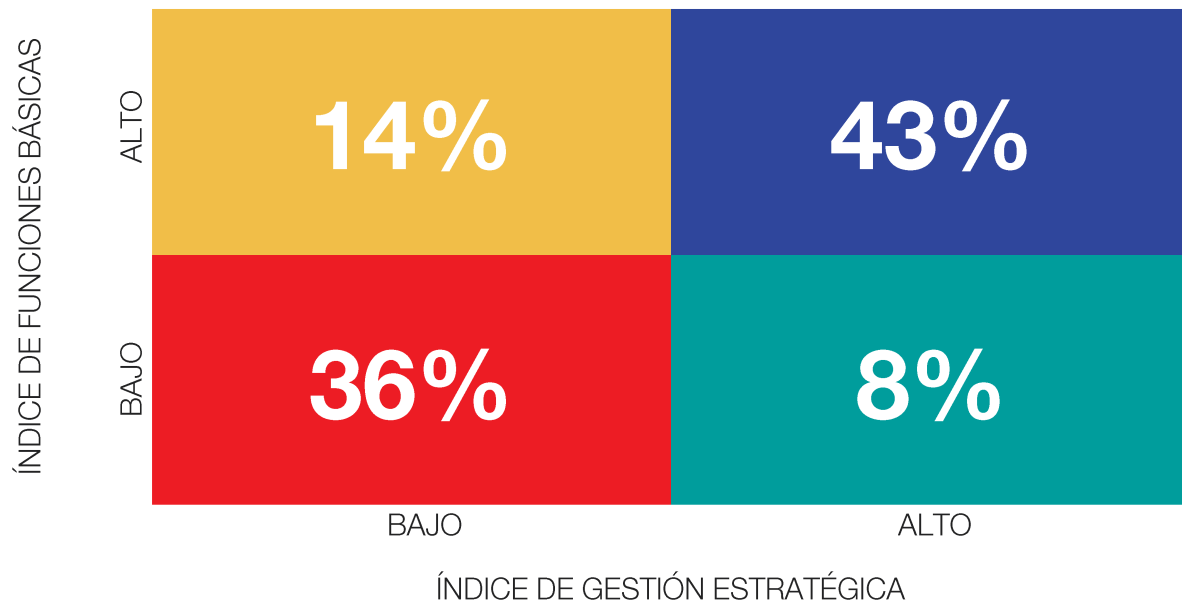
¿En qué empresas RRHH tiene un rol más estratégico?





Matriz de desempeño de RRHH

Cuando no se percibe que RRHH cumple con sus funciones básicas, no se le considera estratégica en la empresa

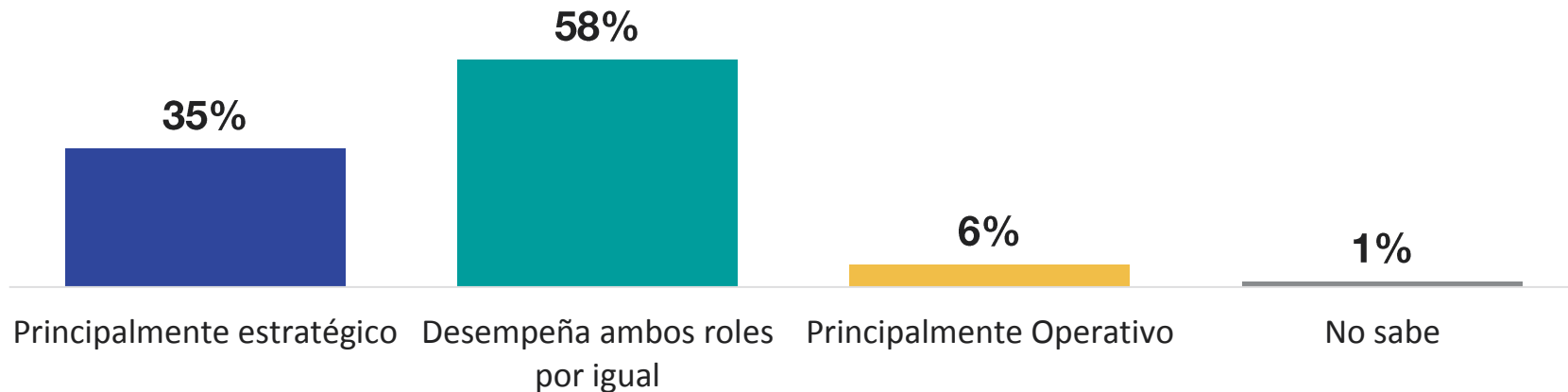




**¿Se están cumpliendo las
expectativas?**

¿Qué esperan del área de RRHH en tu empresa?

Pero 93% espera que cumpla un rol estratégico

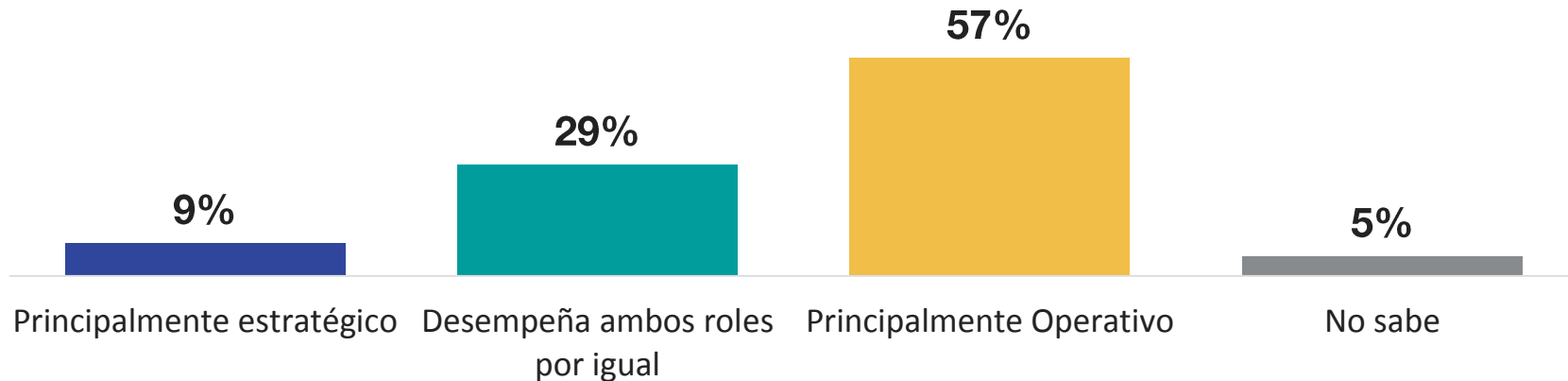


P4. En la actualidad, ¿qué esperan del área de Recursos Humanos en tu empresa?

Base: Total de entrevistados (967)

¿Qué rol está jugando el área de RRHH?

3 de cada 5 entrevistados consideran que RRHH cumple un rol operativo en su empresa

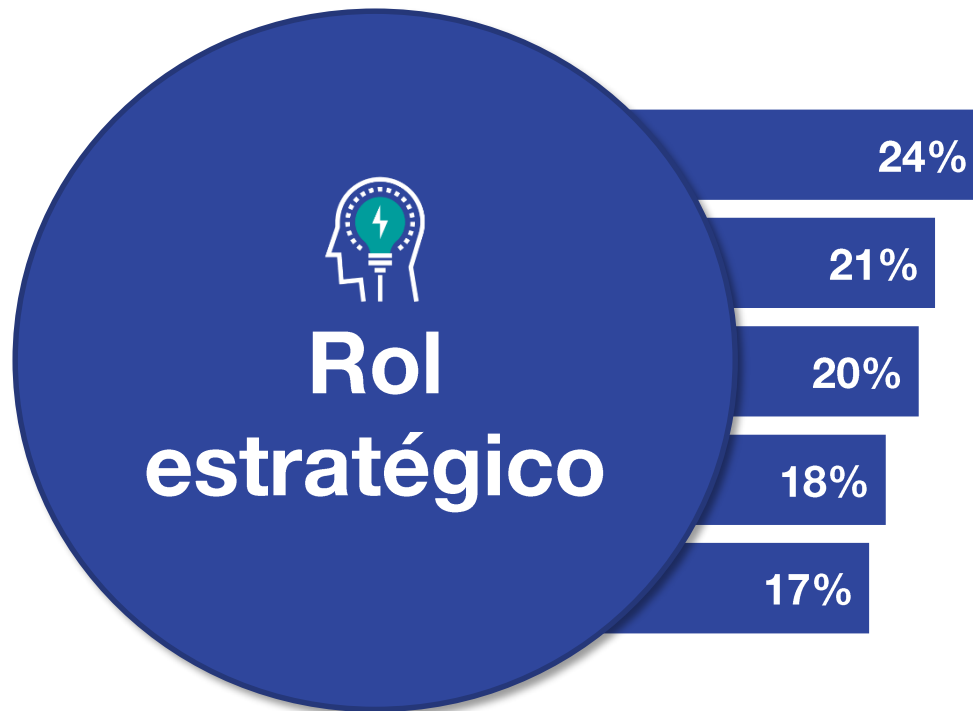


P4. En la actualidad, ¿qué rol está jugando el área de Recursos Humanos en tu empresa?

Base: Total de entrevistados (967)



**¿Qué hace que el rol de
RRHH sea considerado
estratégico?**



EL ÁREA DE RRHH **PROPONE INICIATIVAS INNOVADORAS** AL NEGOCIO

EL PERSONAL DE RRHH ESTÁ **ALTAMENTE CALIFICADO** PARA ATENDER LAS NECESIDADES DEL NEGOCIO

EL GERENTE DE RRHH ACTÚA COMO **CONSULTOR / ASESOR** PARA EL RESTO DE LA EMPRESA

EL ÁREA DE RRHH CUENTA CON UN **PLAN DE SUCESIÓN** PARA LOS PRINCIPALES PUESTOS

EXISTE UN PROGRAMA DE **IDENTIFICACIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO**



Conclusiones



EXISTE UNA MEJOR PERCEPCIÓN SOBRE LA GESTIÓN DE RRHH ENTRE LOS GERENTES GENERALES Y LOS EJECUTIVOS DE RRHH FRENTE A LAS OTRAS ÁREAS



EL INDICADOR DE FUNCIONES CONVENCIONALES TUVO UNA MEJOR EVALUACIÓN QUE EL DE FUNCIONES ESTRATÉGICAS, PERO SE ESPERA QUE RRHH CUMPLA CON UN ROL ESTRATÉGICO



LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS NO CONVENCIONALES NO DEFINE LA PERCEPCIÓN DEL ROL ESTRATÉGICO DE RRHH



EL ROL ESTRATÉGICO DE RRHH ES DEFINIDO POR LA IMAGEN DE RRHH COMO UN ÁREA INNOVADORA Y CALIFICADA, LA CALIFICACIÓN DE SU PERSONAL Y LA ASESORÍA QUE BRINDA. LAS FUNCIONES CONVENCIONALES QUE IMPACTAN EN EL ROL ESTRATÉGICO SON PLANES DE SUCESIÓN E IDENTIFICACIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO

XVI Foro Anual de Recursos Humanos

La visión 360° de los RRHH

Patricia Rojas

Gerente de Cuentas de Ipsos Perú

GAME CHANGERS

