

[www.pwc.com](http://www.pwc.com)



# *1er estudio: Tendencias de retención del talento Perú 2014*

---

Un Desafío para las  
organizaciones de hoy.



**pwc**



HBC Consultores SAC

---

# *Capital Humano en el mundo*



**1**

# CEO Survey

¿Qué cambios está haciendo para transformar su negocio en los siguientes 5 años?

63%

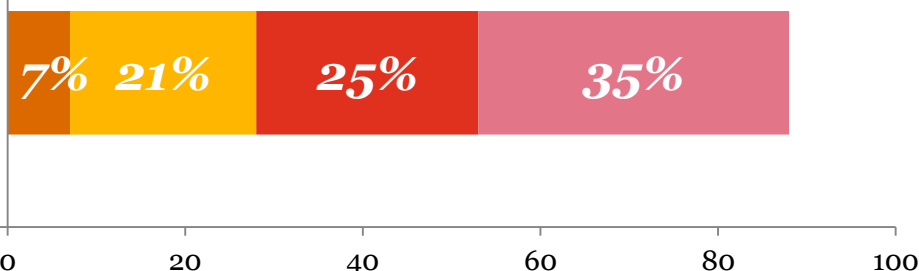
Están preocupados por la disponibilidad de habilidades clave en el mercado.



## Estrategias de talento



## Estructura/diseño organizacional



● Reconoce la necesidad de cambiar

● Diseña una estrategia de cambio

● Concreta planes para la implementación de la estrategia

● Se está implementando la estrategia

# CEO Survey

## *Inquietudes de los CEO*



- ¿ Mi organización está preparada para encontrar, atraer y retener a los empleados del mañana ?, ¿ Aún mientras afronto los retos del talento de hoy ?



- ¿ Qué acciones estoy tomando para diversificar a los empleados ?
- ¿ Cómo espero beneficiarme de la diversidad ?



- ¿ Cómo planeo dirigir empleados con diferentes necesidades, aspiraciones y experiencias a las de mi generación ?



- ¿ Cómo tratar con una fuerza de empleados cada vez más autónoma ?



- ¿ Cuánto le costará a mi organización si no gestiono bien al talento ?

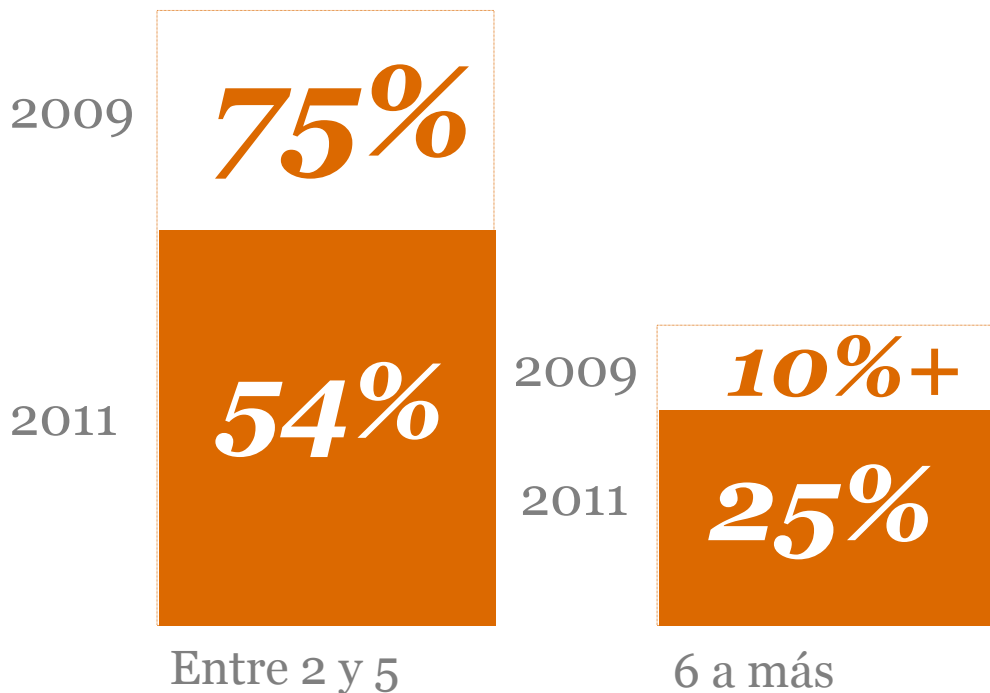


# Generación Y

Para el año **2020**,  
la generación del milenio  
constituirá la mitad de la  
fuerza laboral mundial.

**50%**

## Expectativa de número de empleadores



# Generación Y

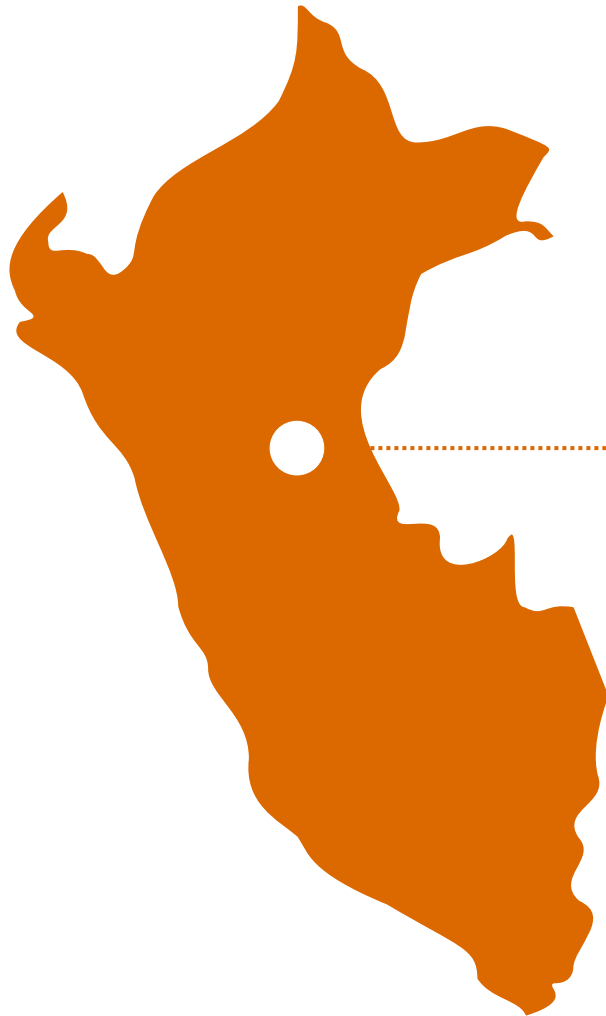
*La generación del milenio está cambiando el mundo laboral*

*“Si puedo mejorar o contribuir a algo, lo digo”.*

Empleada femenina, 25 años, España

- **Comodidad**
- **Valoración** a los mentores.
- **Trabajo flexible**, pero con retroalimentación y motivación frecuente.
- **Su comportamiento** muestra énfasis en sus necesidades personales, sobre, las de la empresa.





*¿Y cómo nos  
vemos en  
el Perú?*



# Realidad en el Perú

**GESTIÓN** EL DIARIO DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS PERÚ

ESTILO MANAGEMENT

Portada | Econo

ESTÁS EN > PORTA PANORAMA

## Gerente de gestión del talento será puesto más pedido en 2014

El 60% per talentos

Portada

Además:

Temas d

Portada

Em talentos

Pero no será el más fácil de hallar por la falta de ejecutivos con el perfil ideal para el trabajo.

**OTROSÍ DIGO**

### Gerencia general de experiencia

Vigencia. Ahora que los millennials asechan los puestos de trabajo, ¿los gerentes generales serán más jóvenes? Cuba dice que por ahora la edad de entre 50 y 60 años se mantiene. "Los gerentes generales tienen experiencia, han lidiado con cambios muy buenos en la manera de tencial"

Inmobiliaria

er a

EL DIARIO DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS DE PERÚ

Inmobiliaria

onales



# Realidad en el Perú

## Rotación de personal por sector

Sector comercio	14%
Sector industria	12%
Sector servicios	19%
Otros sectores	14%

\* Fuente: Ipsos Apoyo



El PBI actualmente crece a un ritmo de

5%  
en Perú

Construcción	13%
Otros servicios	6%
Comercio	6%
Electricidad y agua	5%
Agropecuario	2%
Manufactura no primaria	2%
Minería e hidrocarburos	1%
Procesadores de recursos primarios	0%
Pesca	-2%

\* Fuente: INEI

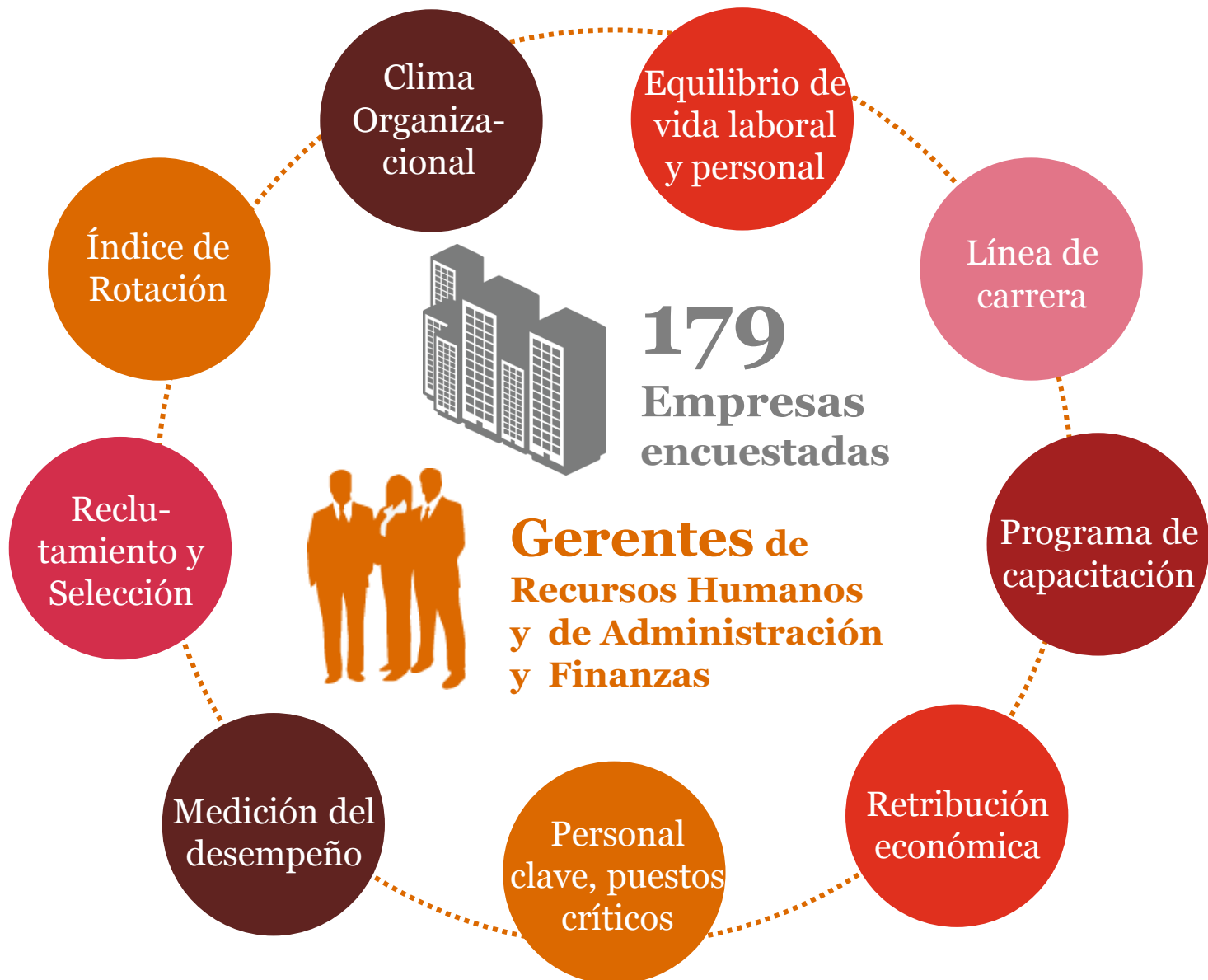
---

# *Introducción al estudio*



2

# Descripción del estudio



## *Fases del estudio*



## *Tendencias de retención del talento – Perú 2014*

Definición  
de objetivo  
del estudio

Desarrollo  
de “Focus  
Groups”

Generación  
de la  
encuesta  
aplicada

Invitación  
y desarrollo  
de encuestas

Análisis de  
resultados y  
elaboración  
del benchmark

Presentación  
de resultados

---

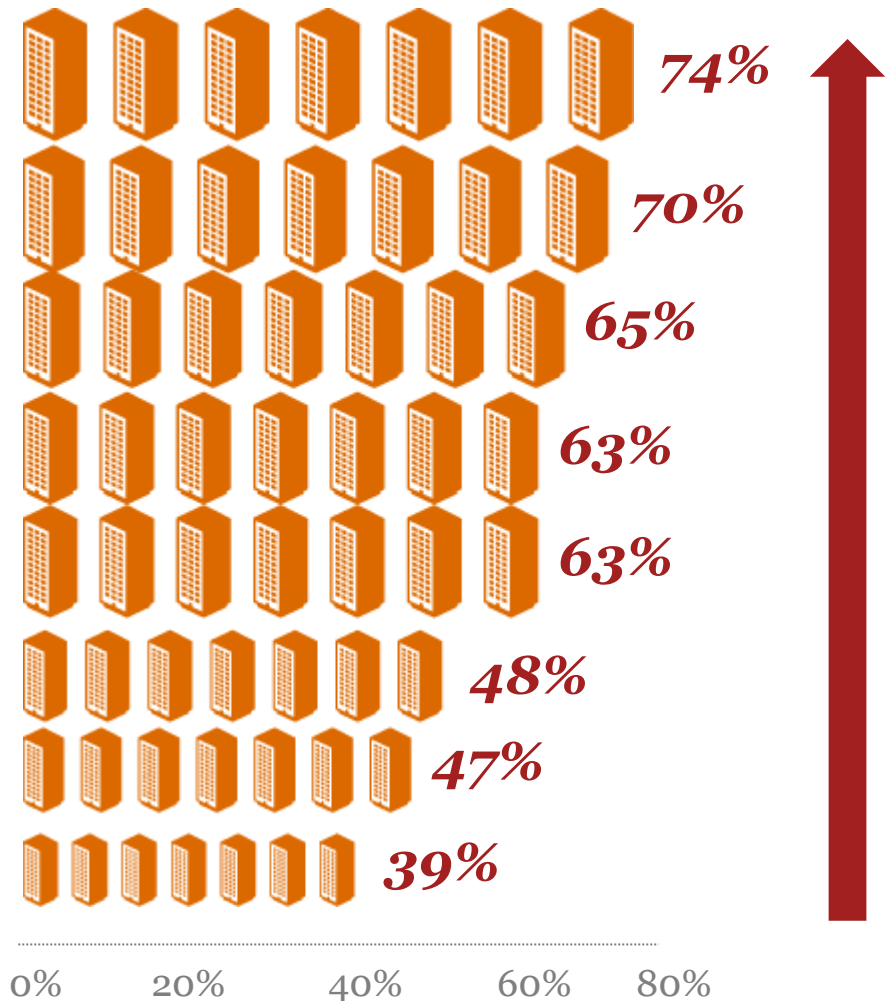
# *Resultados del estudio*



3

# Prácticas más implementadas

- Reclutamiento y selección
- Clima y cultura organizacional
- Medición del desempeño
- Desarrollo de líneas de carrera
- Programa de capacitación
- Personal clave, puestos críticos
- Retribución económica
- Equilibrio de vida laboral, personal y familiar



# *Explicación del análisis*

**Aplicación de  
la práctica**



**Rotación de  
personal**



***Impacto en la Retención  
de Personal***



---

# *Prácticas con **mayor** impacto en la retención del talento*

**1.** Desarrollo de línea de carrera

**2.** Medición del desempeño

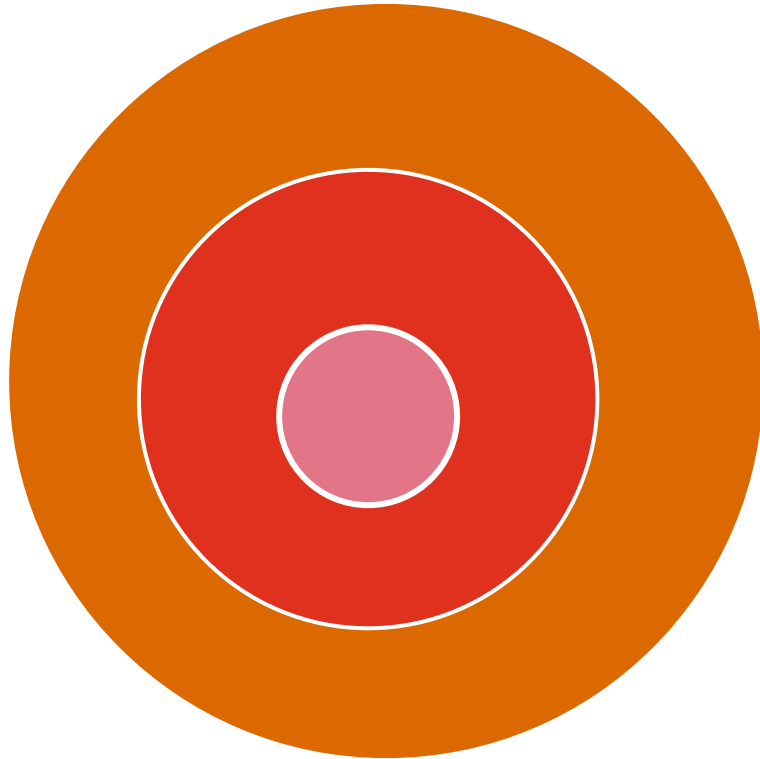
**3.** Reclutamiento y Selección

**4.** Clima y cultura organizacional

**5.** Programa de capacitación

**6.** Identificación del personal clave





***91%** buscan rotación  
menor a 10% y **67%**  
menor a 5%*



# Desarrollo de línea de carrera

*Mi Empresa se preocupa por brindar las condiciones para que el personal alcance sus metas.*

72%

De  
implementación

Empresas que  
**SÍ** cuentan  
con esta  
práctica

Empresas que  
**NO** cuentan  
con esta  
práctica

Rotación  
menor a 5%

45%

8%

# Desarrollo de línea de carrera

*Los Gerentes son responsables que el talento encuentre interesante y desafiante su trabajo.*

77%

De  
implementación

Empresas que  
**SÍ** cuentan  
con esta  
práctica

Empresas que  
**NO** cuentan  
con esta  
práctica

Rotación  
menor a 5%

42%

25%

# Medición de desempeño

*Mi Empresa cuenta con un sistema de Evaluación de Desempeño con políticas establecidas y comunicadas.*

60%

De  
implementación

Empresas que  
**SÍ** cuentan  
con esta  
práctica

Empresas que  
**NO** cuentan  
con esta  
práctica

Rotación  
menor a 5%

48%

8%

# Medición del desempeño

*En mi Empresa se brindan incentivos diferenciados al personal con mejores calificaciones en su desempeño.*

54%

De  
implementación

Empresas que  
**SÍ** cuentan  
con esta  
práctica

Empresas que  
**NO** cuentan  
con esta  
práctica

Rotación  
menor a 5%

47%

24%

# Reclutamiento y Selección

*Mi Empresa cuenta con políticas y procesos de Reclutamiento y Selección de personal claramente establecidos.*

77%

De  
implementación

Empresas que  
**SÍ** cuentan  
con esta  
práctica

Empresas que  
**NO** cuentan  
con esta  
práctica

Rotación  
menor a 5%

42%

25%

# Reclutamiento y Selección

*El programa de reclutamiento considera el Reclutamiento Interno.*

87%

De  
implementación

Empresas que  
**SÍ** cuentan  
con esta  
práctica

Empresas que  
**NO** cuentan  
con esta  
práctica

Rotación  
menor a 5%

43%

25%

# Clima y cultura organizacional

*Existe compromiso de la Alta Dirección por la administración de un buen Clima Organizacional.*

75%

De  
implementación

Empresas que  
**SÍ** cuentan  
con esta  
práctica

Empresas que  
**NO** cuentan  
con esta  
práctica

Rotación  
menor a 5%

45%

20%



# Programa de capacitación

*La inducción es desarrollada de tal manera que es el primer hito en la retención del talento.*

63%

De  
implementación

Empresas que  
**SÍ** cuentan  
con esta  
práctica

Empresas que  
**NO** cuentan  
con esta  
práctica

Rotación  
menor a 5%

42%

17%

# Identificación del personal clave

*El personal clave de mi Empresa cuenta con un Plan de Carrera establecido.*

29%

De  
implementación

Empresas que  
**SÍ** cuentan  
con esta  
práctica

Empresas que  
**NO** cuentan  
con esta  
práctica

Rotación  
menor a 5%

48%

26%

# Identificación del personal clave

*En los casos que amerita, el personal clave cuenta con un mentor/coach que lo apoya en su desarrollo profesional.*

29%

De  
implementación

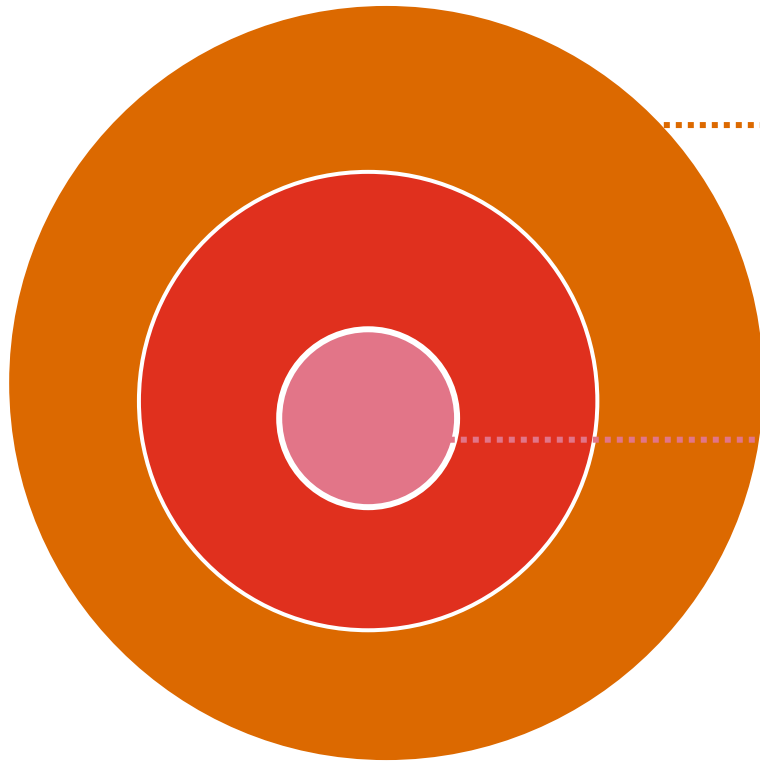
Personal de  
alto  
Desempeño

Personal  
general

Rotación  
menor a 5%

97%

52%

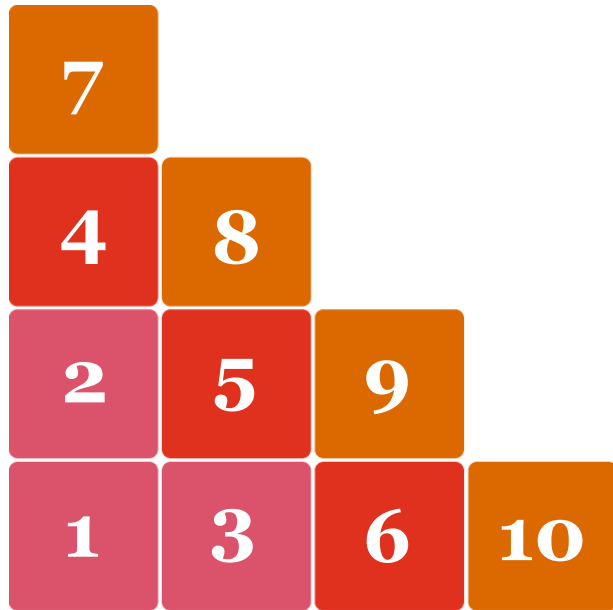


**91%** buscan rotación  
menor a 10% y **67%**  
menor a 5%

Sólo **50%** logran  
tener la rotación  
deseada por su Empresa



# Lineamientos para un Modelo de Retención



1. No existe una receta única
2. Compromiso de la gerencia
3. Procesos y políticas claramente establecidos
4. Desarrollar las líneas de carrera
5. Entender las motivaciones
6. Contar con que se irán
7. Alinear las metas de la Empresa y de sus colaboradores
8. Permitir el crecimiento
9. Aprender de ellos
10. Retroalimentar

---

***pwc.com/pe***

© 2014 PricewaterhouseCoopers S. Civil de R.L. Todos los derechos reservados. En este documento, "PwC" hace referencia a PricewaterhouseCoopers S. Civil de R.L., que es una firma miembro de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales es una entidad jurídica separada e independiente.