

ESTUDIO DE HEADHUNTER PERÚ

Empresas se enfocarán en perfiles de ejecutivos orientados a la innovación



DIFUSIÓN

En 2018, Guillermo Winter dice que los cargos financieros y administrativos fueron los de menor rotación.

Líderes jóvenes y con conocimiento de tecnología tendrán mayor cabida este año. Ello permitiría a las empresas una estructura salarial más cómoda. En el 2018 pocos ejecutivos top migraron a otras empresas.

VANESSA OCHOA FATTORINI
vanessa.ochoa@diariogestion.com.pe

El panorama del mercado laboral para este año estará marcado por una tendencia que venía con fuerza: la innovación. Head Hunters Perú, firma de búsqueda de talento top, considera que si bien aún hay posiciones y perfiles donde la experiencia es primordial, las compañías apostarán por líderes jóvenes y perfiles más orientados a la innovación y tecnología.

Para las empresas eso implicaría una estructura salarial más cómoda.

Lo que dejó el año

La empresa de búsqueda de

PRECISIONES

■ **Encuesta.** La firma de búsqueda de talento top realizó una encuesta a 181 ejecutivos con cargos en gerencias altas y medias de diversos sectores del Perú.

■ **Sectores.** Participaron empresas de los rubros servicios, minería, petróleo, energía, industria y manufactura, consumo masivo, salud y farmacéutico, distribución, logística, retail, entre otros.

talento destaca que la experiencia sigue siendo importante y muchos ejecutivos, basándose en ello, van tras nuevas oportunidades. Es así que en el 2018 se dieron salidas de ejecutivos (menos de 5 en el 52% de los casos) en búsqueda de nuevas posiciones.

“La cifra no sorprende ante un contexto político incierto, que motivó a los ejecutivos de cargos altos a estar cautelosos en sus puestos y aplazar su traslado”, señaló Guillermo Winter, presidente de Head

Hunters Perú. Entre las razones en el caso de quienes optaron por renunciar, el 20% lo hizo por una oferta laboral con ascenso y una mejora inmediata de sueldo, dijo.

Un 19% decidió retirarse en busca de un nuevo desafío, mientras que un 18% dejó su cargo en busca de una oportunidad que ofrecía proyección de carrera.

En tanto, un 16% se fue porque ya no se sentía compatible con la cultura corporativa, como el estilo de liderazgo y clima.

Razones de despido

La empresa también indagó sobre los despidos, siendo en la mayoría de casos de 0 a 5 colaboradores.

Winter consideró que el año pasado se valoró más la estabilidad laboral y por ello hubo poca pérdida de talento top en las compañías.

Los motivos de despido son varios. Según la encuesta de Head Hunters Perú, destacan, en primer lugar, el bajo desempeño e incumplimiento de objetivos (33%), seguido de una reestructuración de la compañía (24%).

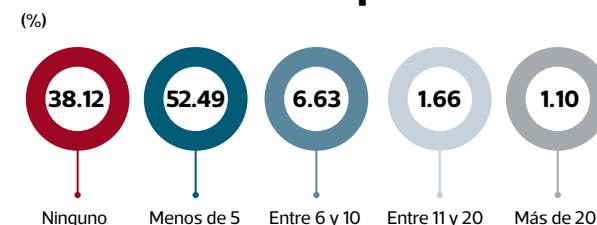
Otras razones fueron la evolución de la compañía y el replanteamiento de los perfiles requeridos (15%), y en cuarto lugar que el ejecutivo dejó de ser compatible con la cultura, clima y valores (9%), falta de ética y malas prácticas (7%), entre otros.

Winter refirió que los cargos financieros y administrativos fueron los de menor rotación durante el año.

“Es posible que estas áreas no entraran en procesos de reestructuración, cuidando así a sus colaboradores que tienen un alto nivel de confianza”, sostuvo.

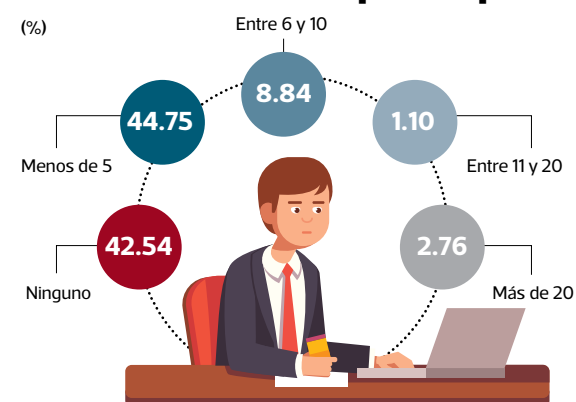
Pero desprenderse de un colaborador parte de ciertas premisas. Es así que el 35% de gerentes encuestados sobre el proceso de desvinculación afirmó que toman la decisión de despedir con base en la evaluación de desempeño, a ello le sigue un 27% que lo hace con base en la retroalimentación del jefe directo o equipo con el que trabaja el ejecutivo en cuestión, entre otros.

¿Alrededor de cuántos ejecutivos han salido de tu área por renuncia? (%)



FUENTE: HEAD HUNTERS PERÚ

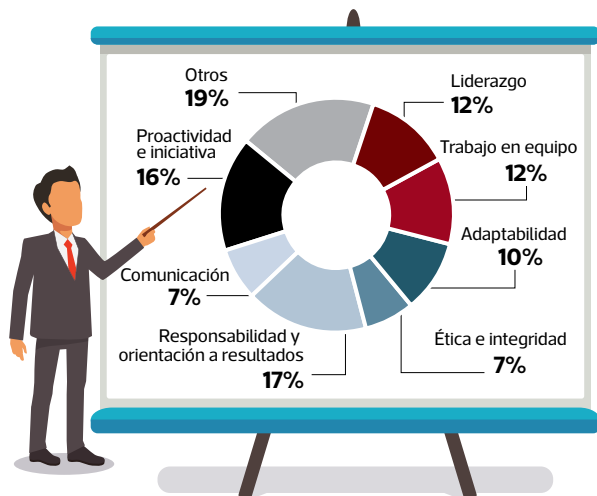
¿Alrededor de cuántos ejecutivos han salido de tu área por despido? (%)



FUENTE: HEAD HUNTERS PERÚ

Competencias necesarias en los talentos

La falta de estas generó el despido de los colaboradores



FUENTE: HEAD HUNTERS PERÚ