

**LEE HECHT  
HARRISON**



## Resultados de la encuesta de Empleabilidad 2015 de LHH-DBM Perú

# Encuesta de Empleabilidad

Realizamos la segunda versión de la encuesta durante los últimos días de noviembre 2015 a ejecutivos y profesionales de todo nivel y de todo tipo de sector económico con el objetivo de entender el nivel de conciencia de los peruanos sobre su empleabilidad.

Obtuvimos una gran acogida, obteniendo 3,924 respuestas.

Compartimos con ustedes los resultados.

*“Empleabilidad es la capacidad de agregar valor y desarrollar las competencias requeridas para encontrar o mantener un espacio de contribución profesional (un empleo, un cliente para mis servicios), cuándo y dónde sea necesario.”*

*Inés Temple, Usted S.A.*

# Principales Hallazgos

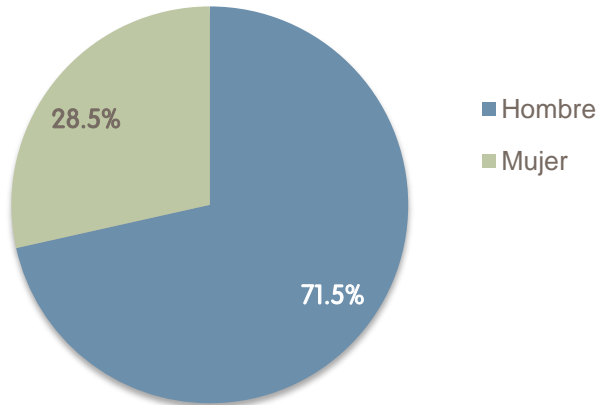
- En esta encuesta de empleabilidad se pueden percibir algunas diferencias significativas vs. el 2013, en particular relacionadas al nivel de preparación de los profesionales y ejecutivos peruanos al igual que al manejo de su marca personal en redes sociales (particularmente LinkedIn), ambos con el fin de mejorar su nivel de empleabilidad en el mercado laboral peruano.
  - En cuanto a nivel de preparación se perciben dos grandes diferencias:
    - Un aumento de 4% de profesionales y ejecutivos que han obtenido su MBA junto con un aumento de 2% de profesionales y ejecutivos que han obtenido alguna maestría diferente al MBA.
    - Mejor preparación en inglés entre los profesionales y ejecutivos peruanos, mostrando un aumento de 5% en el nivel de inglés avanzado o intermedio vs. los resultados de la encuesta del 2013.
  - En cuanto al manejo de la marca personal online, se demuestran los siguientes cambios vs. el 2013:
    - El 31% de los encuestados desarrolla conscientemente su marca/reputación online tanto como quisiera, un aumento significativo vs. el 16% citado en la encuesta del 2013. De igual manera, el 65% de la muestra afirma cuidar su marca/reputación online, un aumento de 20 puntos porcentuales vs. la muestra del 2013.
    - Del 46% de encuestados que dice haber usado alguna red social para buscar trabajo, la gran mayoría (94%) dice que ha usado LinkedIn para dicho propósito.

# Perfil del Encuestado

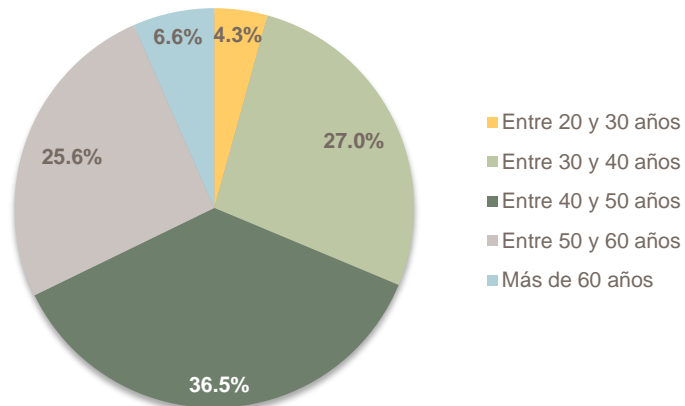
## Características del grupo encuestado: 3,924 ejecutivos y profesionales

2013

Género

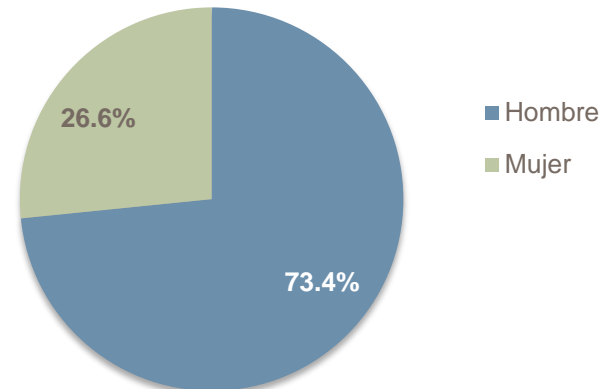


Edad

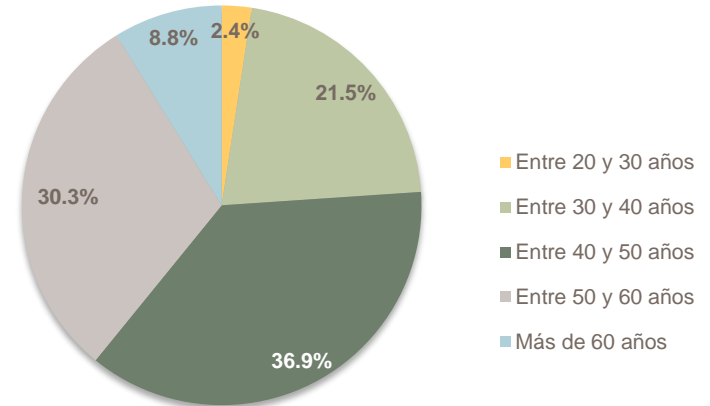


2015

Género



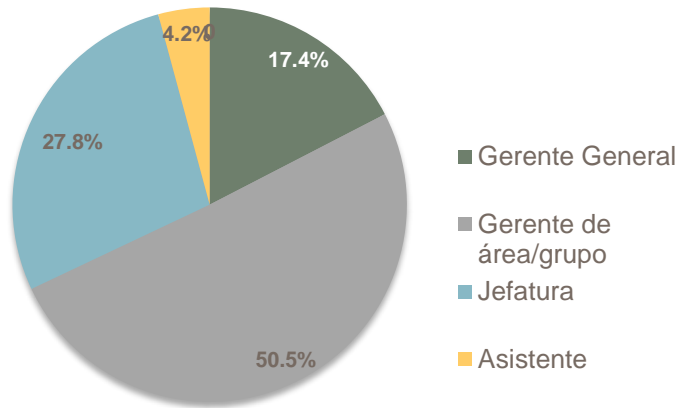
Edad



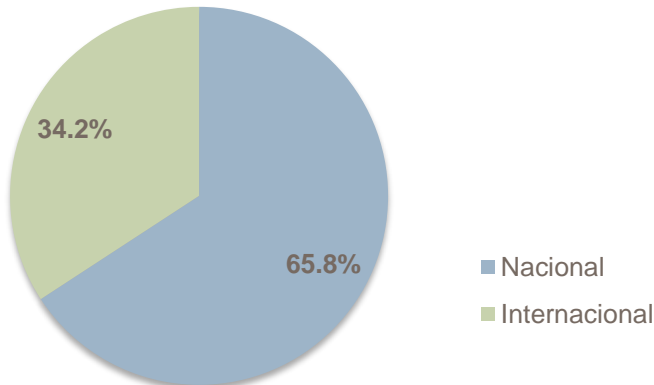
## Características del grupo encuestado: 3,924 ejecutivos y profesionales

2013

Cargo en la empresa

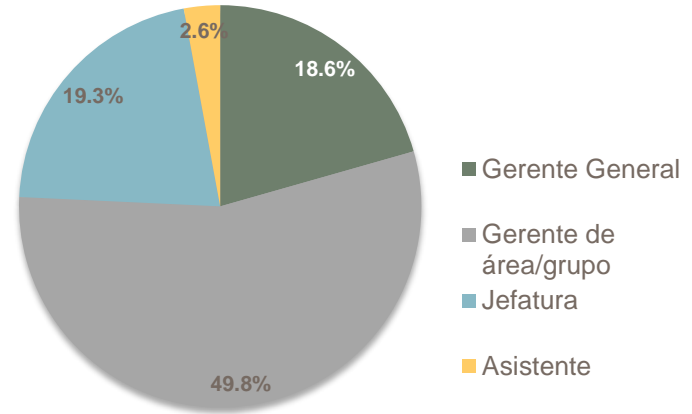


Origen de la empresa donde trabaja

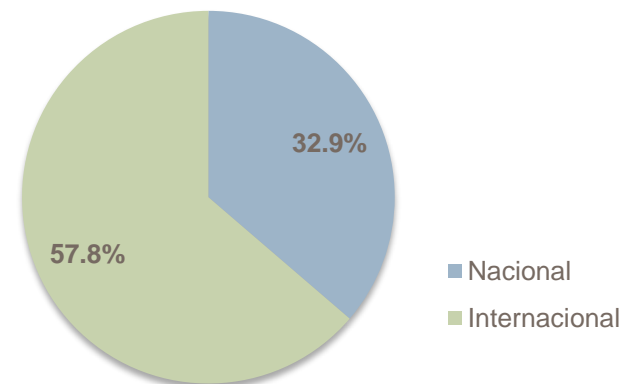


2015

Cargo en la empresa



Origen de la empresa donde trabaja

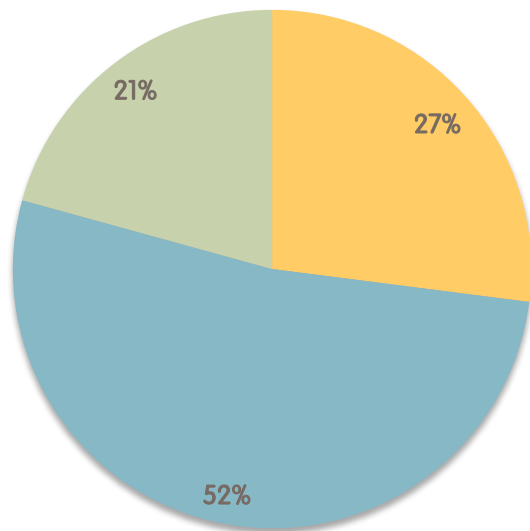


# Resultados

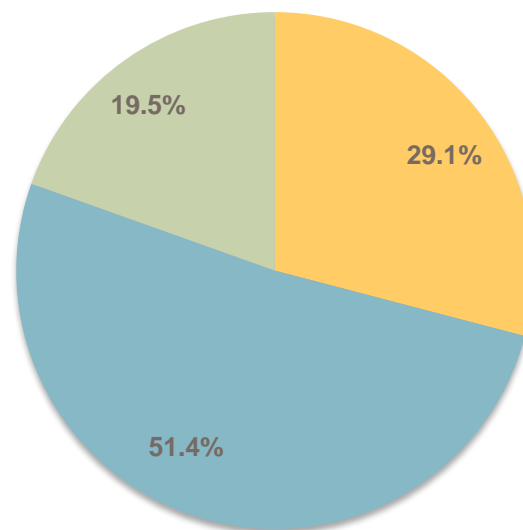
# Satisfacción en el trabajo

- Entre el 2013 y el 2015 más encuestados dicen estar muy contentos en su trabajo, con un 29% de las respuestas. El 51.4% indica estar contento, y el 19.5% de los encuestados no está muy contento en su trabajo, cifra que afortunadamente ha disminuido desde el 2013.

2013



2015

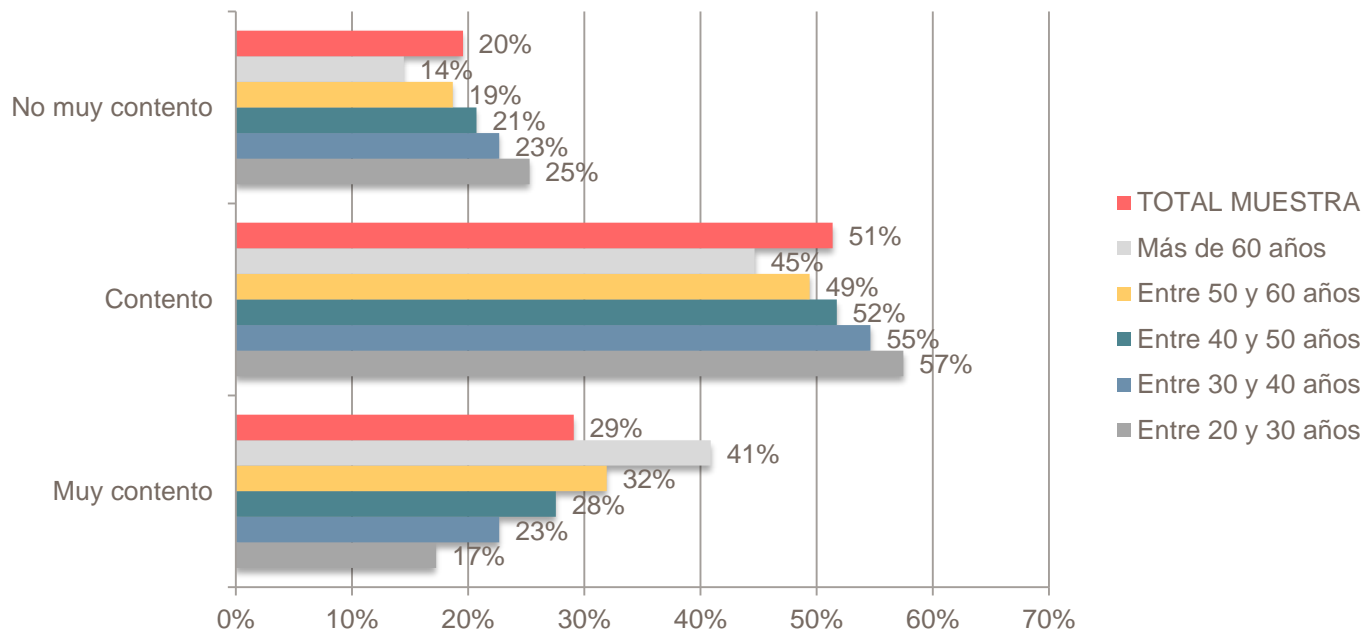


■ Muy contento   ■ Contento   ■ No muy contento



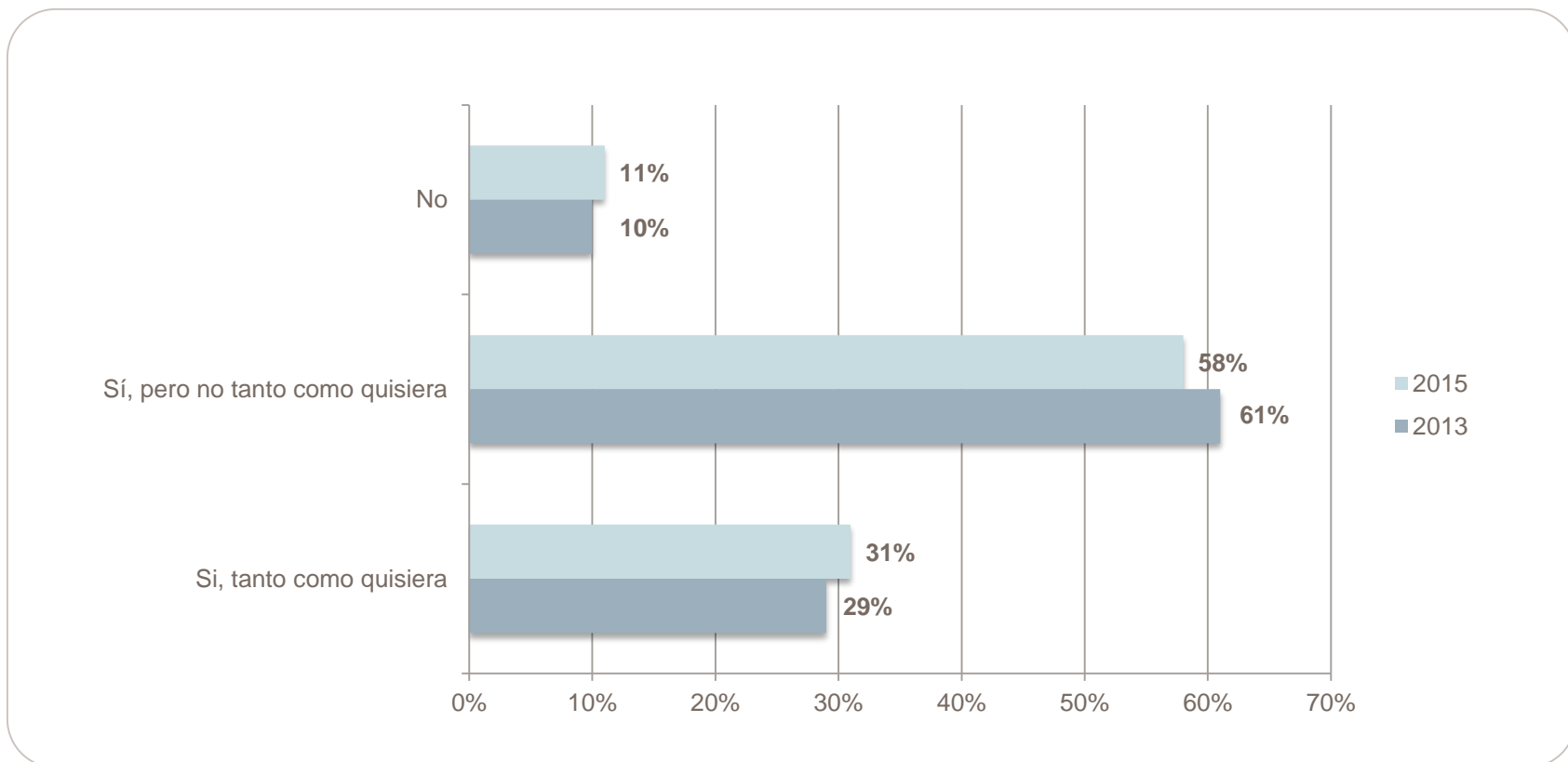
# Satisfacción en el trabajo

- Es importante recalcar que el nivel de satisfacción en el trabajo aumenta con la edad, tal como se observa en el cuadro adjunto. Los mayores de 60 años se encuentran significativamente más contentos con sus trabajos (41% muy contentos) que los menores de 40 años (23% muy contentos).
- El grupo que demuestra estar menos contento en el trabajo es el de los menores de 30 años, 25% de ellos indica no estar muy contento.
- Estos resultados muestran la misma relación entre edades vs. la encuesta del 2013.



# Crecimiento y desarrollo en el trabajo

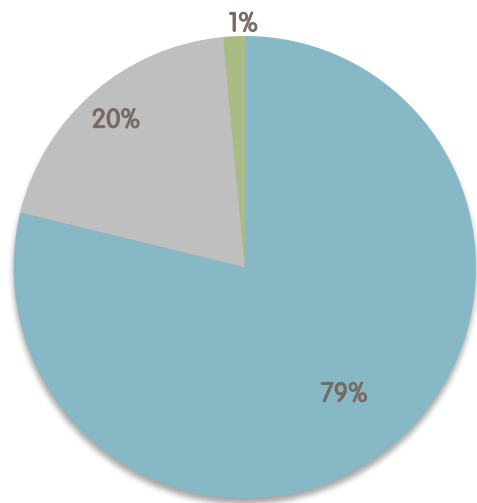
- El 31% de los encuestados considera que está creciendo y desarrollándose en el trabajo tanto como quisiera, representando un aumento de 2 pts. porcentuales vs. el 2013, mientras que el 58% considera que crece y se desarrolla en el trabajo pero no tanto como quisiera.



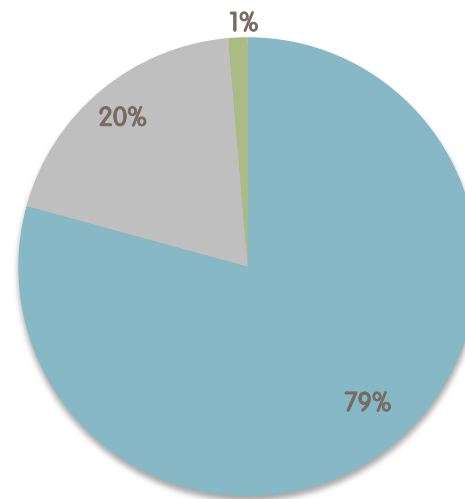
# Definición de metas

- Sólo el 1% de la muestra no se ha planteado donde quiere llegar con su carrera profesional. El 79% lo sabe claramente y el 20% tiene una idea de donde quiere llegar.
- Esta relación no ha variado vs. la encuesta del 2013.

2013



2015



■ Si, lo se claramente ■ Tengo una idea ■ No me lo he planteado

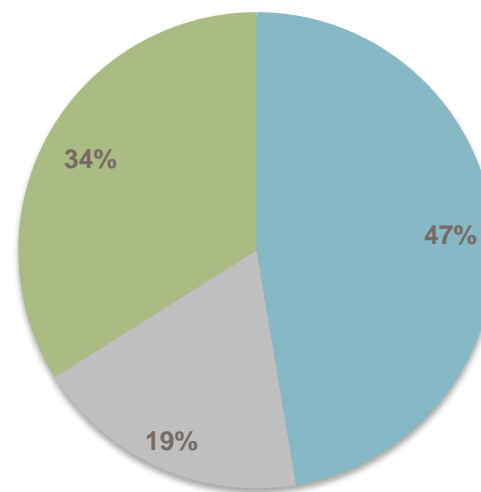
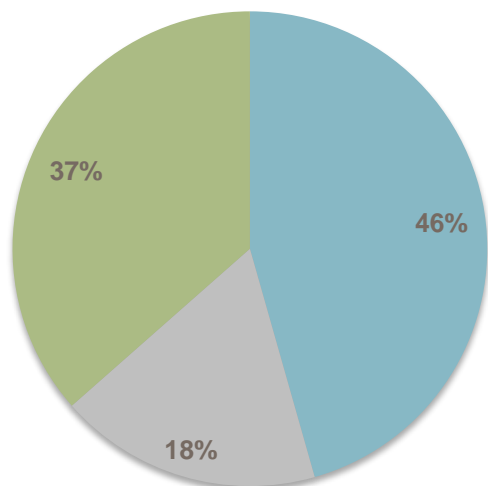
# Definición de metas

- El 47% de la muestra indica que escribe y revisa sus metas por lo menos una vez al año, el 19% no las revisa y un alto número de ellos, el 34%, no las escribe.
- Esta relación ha variado muy poco vs. la encuesta del 2013.

2013

2015

¿ Escribe tus metas anualmente ?

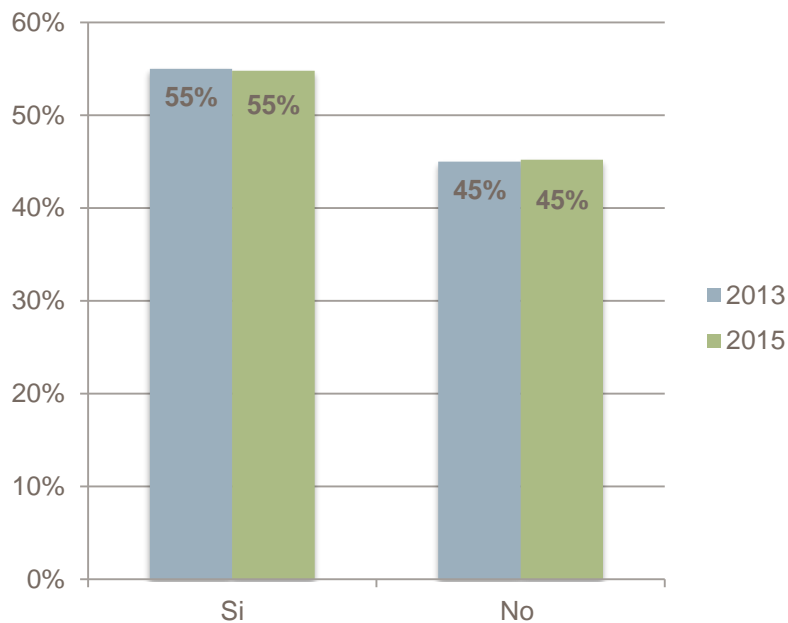


■ Sí y las reviso por lo menos una vez en el año   ■ Sí, pero no las reviso   ■ No las escribo

# ¿Has recibido alguna llamada de un head hunter/empresa de selección?

- El 55% de los encuestados asegura haber recibido en los últimos 12 meses la llamada de algún head hunter o empresa de selección. Esta cifra permanece igual a la encuesta del 2013.

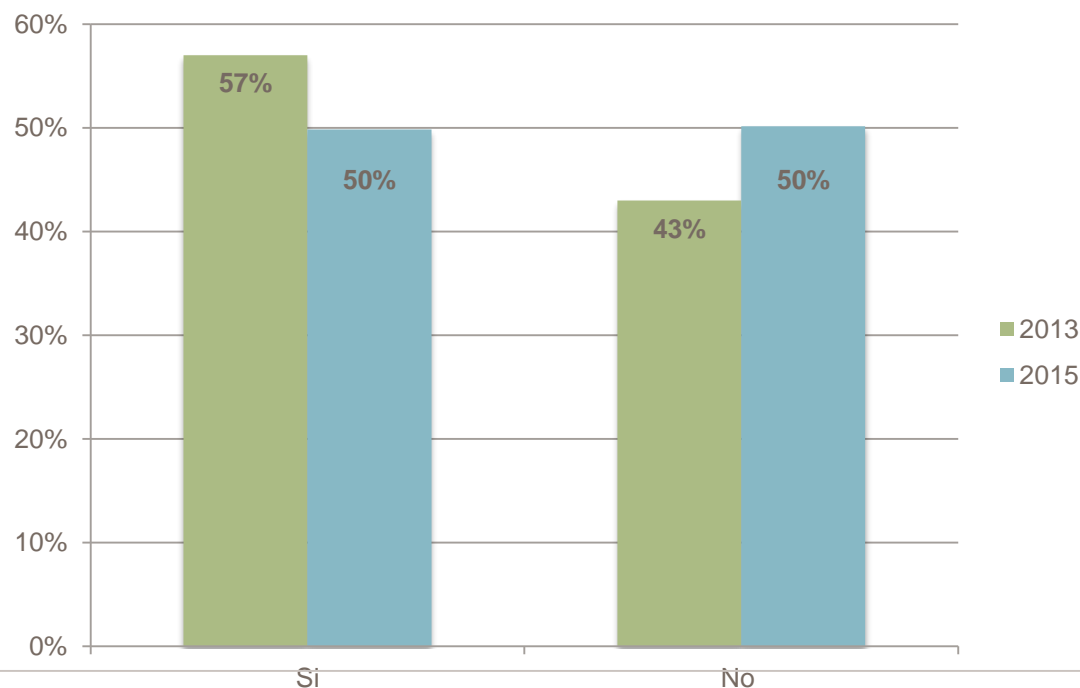
¿Has recibido una llamada de un head hunter ?



# ¿Has recibido alguna oferta de trabajo en los últimos 12 meses?

- El 50% de los encuestados indica haber recibido una oferta de trabajo en los últimos 12 meses, lo cual representa una disminución de 7 puntos porcentuales vs. los encuestados del 2013.

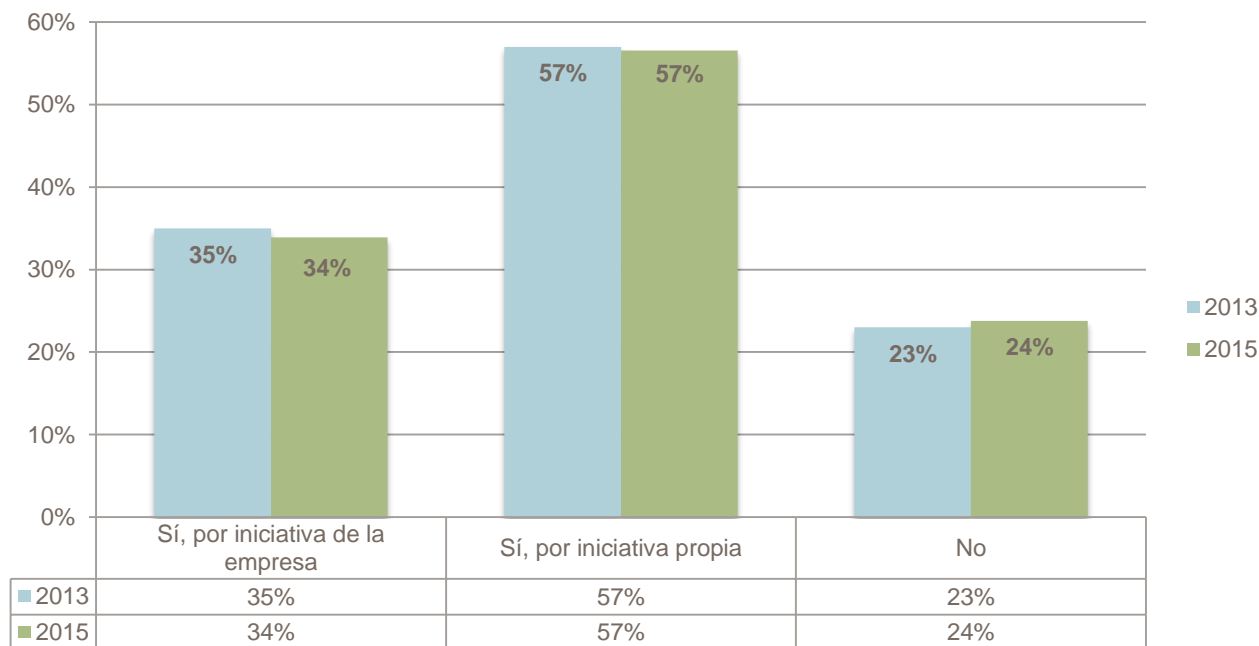
¿ Has recibido alguna oferta de trabajo en los últimos 12 meses ?



# Capacitaciones

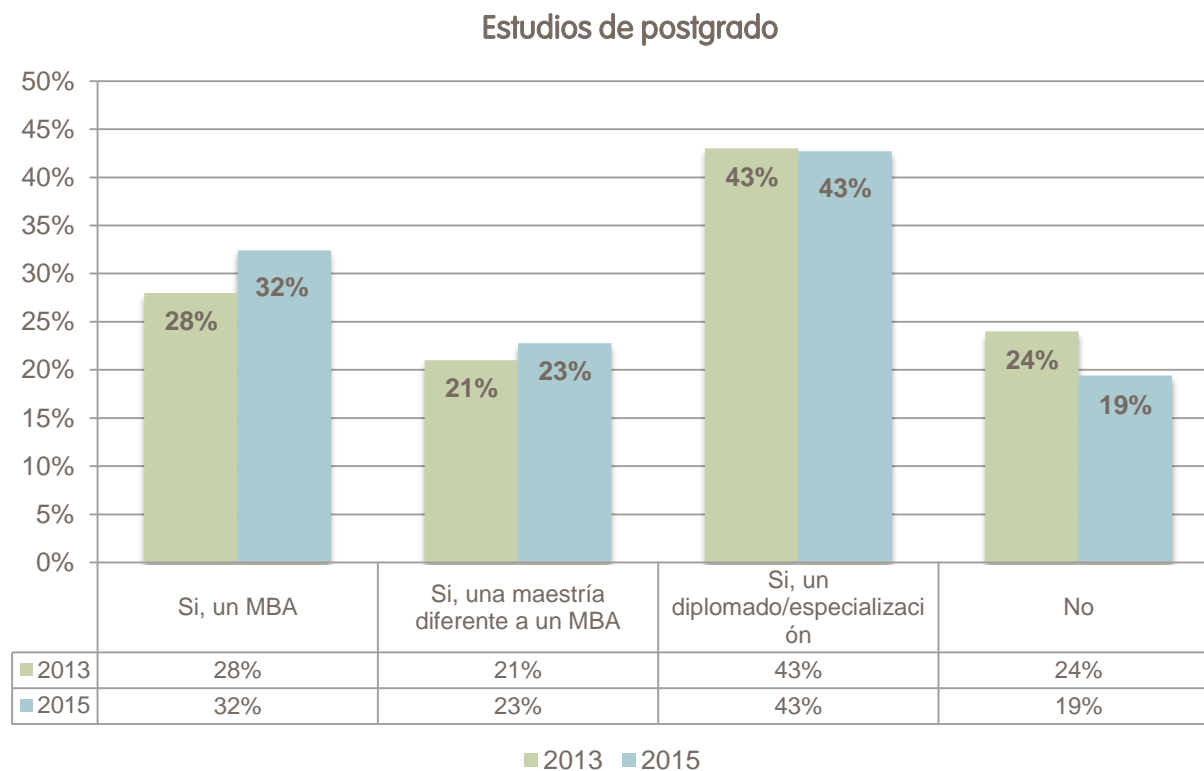
- El 91% de los encuestados indica haber participado en algún curso, congreso o capacitación en el último año. 57% de la muestra indica haberlo hecho por iniciativa propia y el 34% por iniciativa de la empresa. El porcentaje de encuestados que no asiste a capacitaciones aumentó en sólo 1% vs. el 2013.

Participación en cursos/congresos/capacitaciones:



# Estudios postgrado

- El 81% de los encuestados cuenta con algún estudio de postgrado donde un 55% tiene una maestría y un 43% un diplomado o especialización. Esto muestra un aumento en el porcentaje de encuestados con estudios de postgrado vs. el 2013, particularmente en aquellos encuestados con MBA.

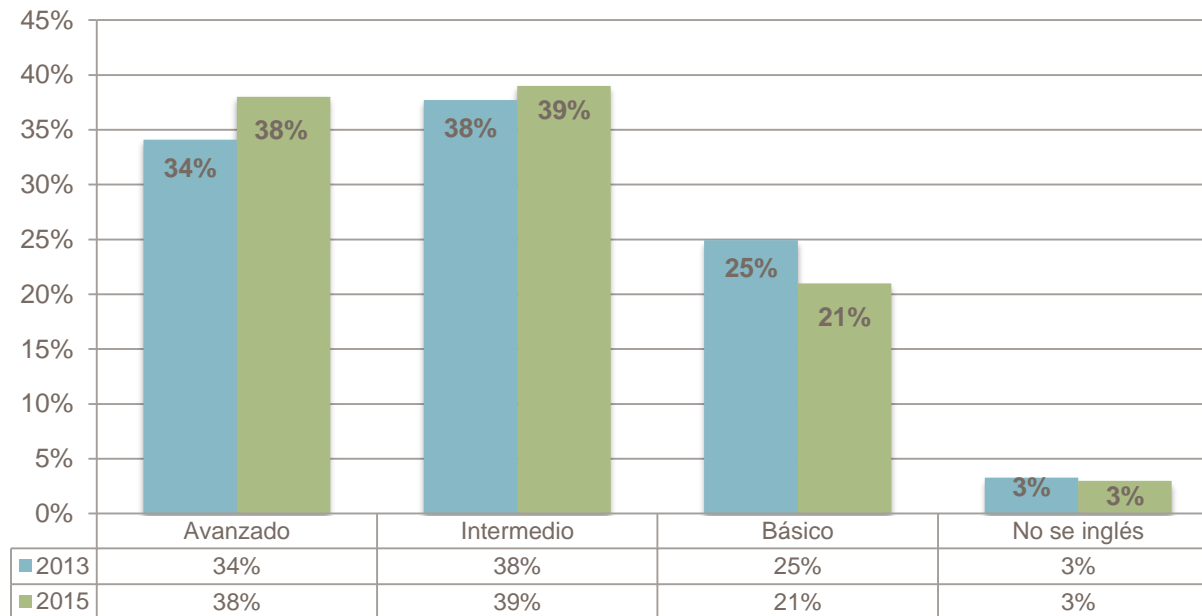




# Nivel de inglés

- El 77% de los encuestados cuenta con un nivel de inglés avanzado o intermedio mientras que un 21% de encuestados cuenta con inglés básico y 3% no sabe inglés. Entre el 2013 y el 2015 el porcentaje de encuestados que tiene nivel de inglés intermedio o avanzado ha aumentado en 5 puntos porcentuales.

Nivel de inglés

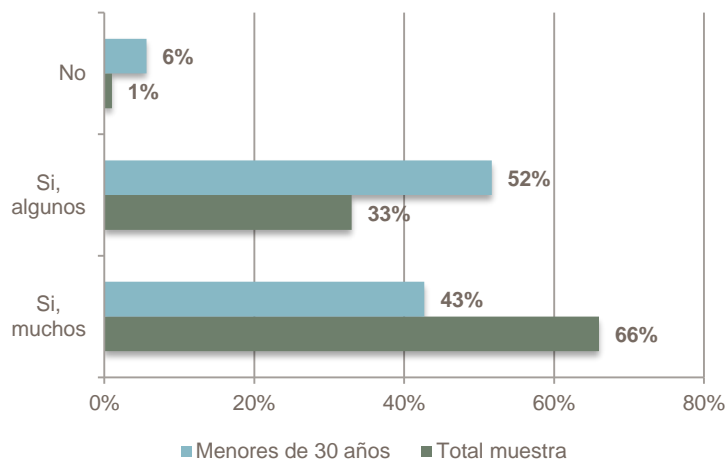


■ 2013 ■ 2015

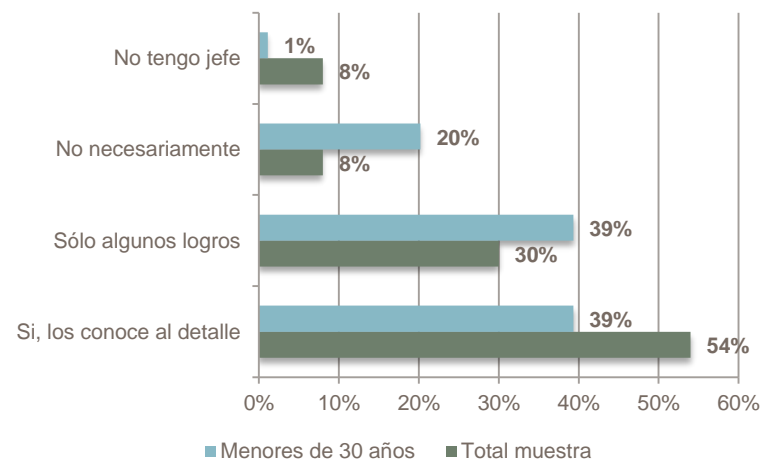
# Logros

- El 66% de los encuestados siente que genera muchos logros concretos y cuantificables en su trabajo, mientras que un 33% siente que genera sólo algunos. El 54% del grupo también comenta que su jefe conoce al detalle sus logros, mientras que un 8% indica que su jefe no necesariamente los conoce.
- Si lo clasificamos por edades, la gran diferencia se encuentra en el grupo de menores de 30 años, donde sólo un 43% menciona que cumple muchos logros, mientras que un 52% sólo algunos.
- Con respecto a hacer visibles sus logros, el 39% de los menores de 30 años también indica que su jefe los conoce al detalle, mientras que el 20% asegura que no necesariamente los conocen.

¿ Sientes que generas logros concretos y cuantificables ?



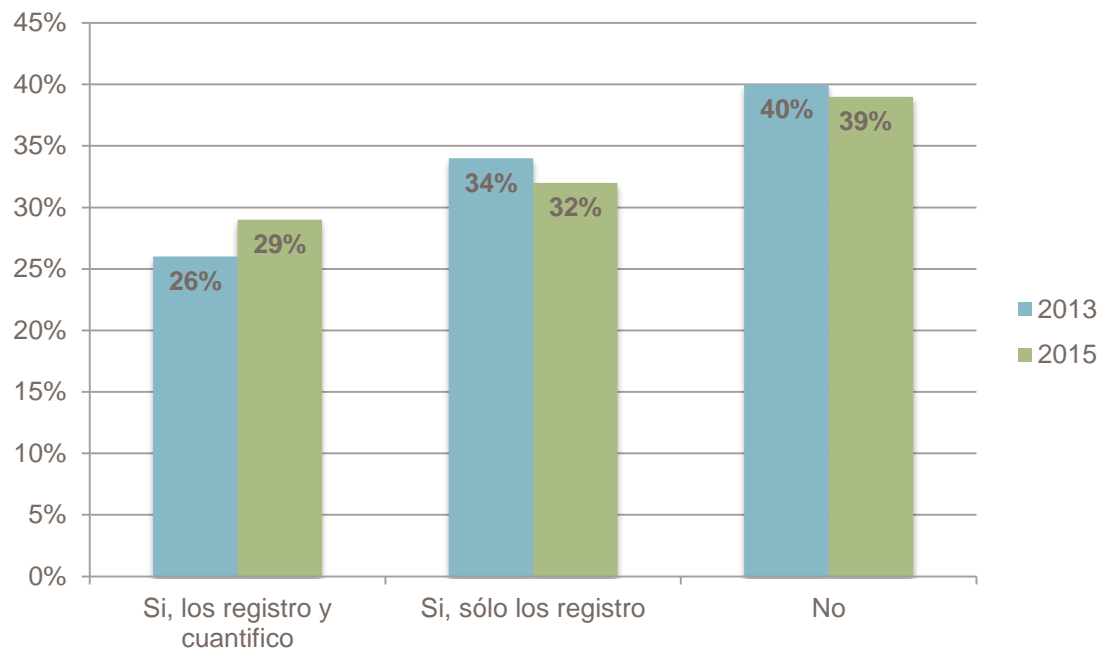
¿ Tu jefe conoce tus logros ?



# Curriculum Vitae

- El 61% de los encuestados registra sus logros en un CV pero sólo un 29% los registra y cuantifica. Sin embargo, esto representa un aumento positivo vs. el 2013.

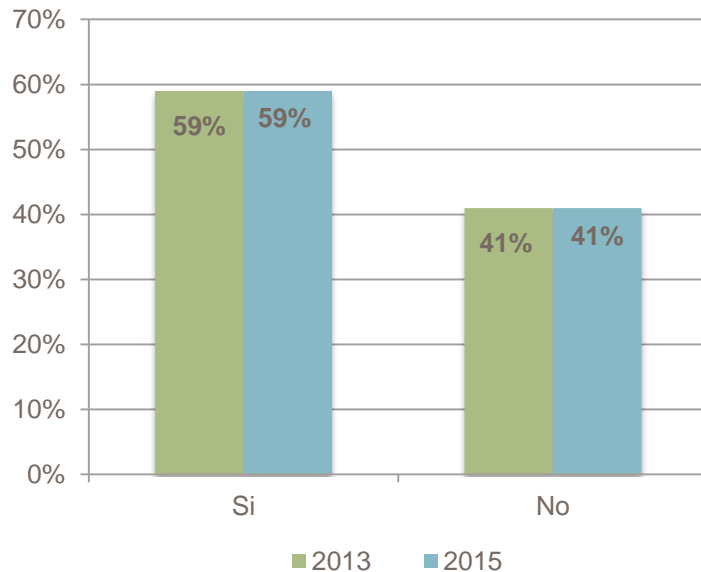
¿ Registras tus logros en un CV ?



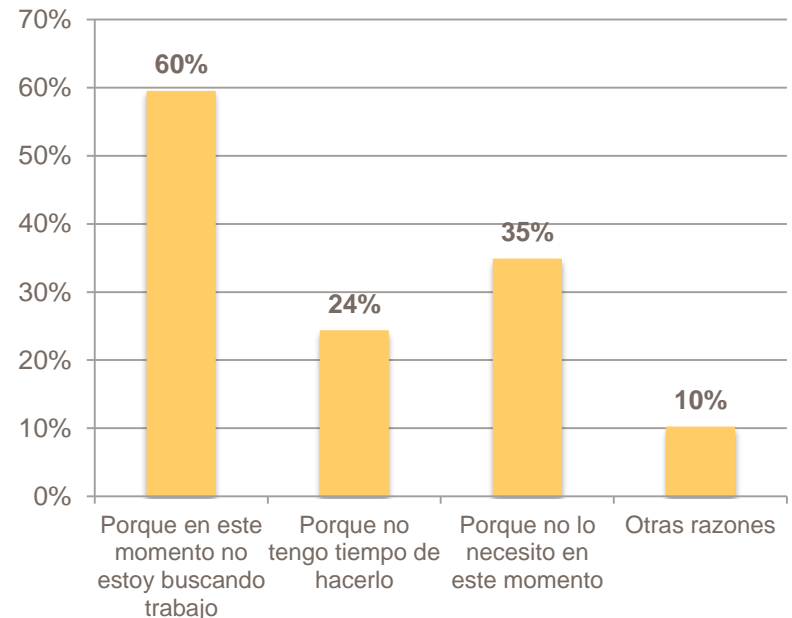
# Curriculum Vitae

- El 41% de los encuestados no tiene su CV actualizado y vigente. La gran mayoría señala que no lo tiene actualizado debido a que no está buscando trabajo en este momento (60%) y un 24% indica que no tiene tiempo para hacerlo.

¿ Tienes tu CV actualizado y vigente ?



¿ Por qué no tienes tu CV actualizado ?



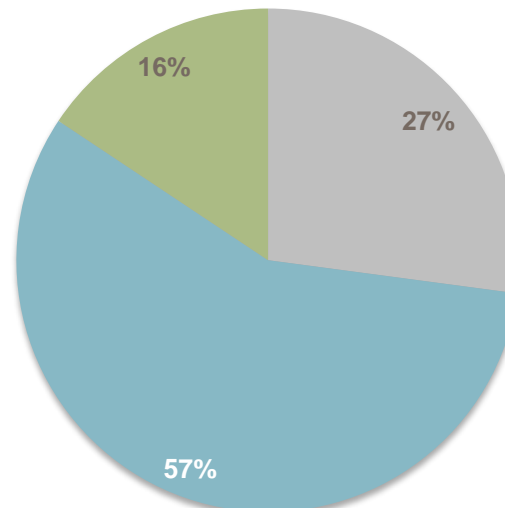
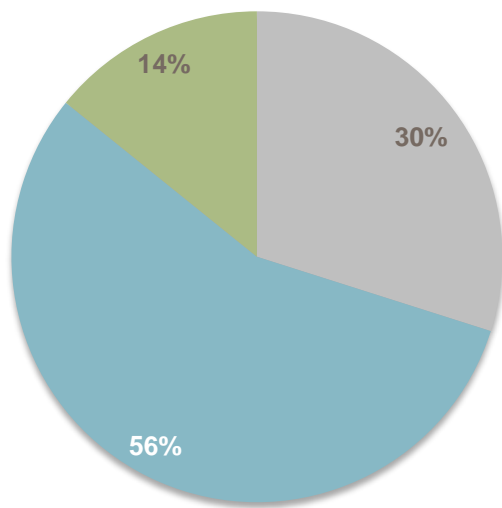
# Redes de contacto/confianza

- Sólo el 27% de los encuestados afirma dedicar tiempo frecuentemente a mantener vigente su red de contactos, lo cual representa un decrecimiento vs. el 2013. El 57% lo hace sólo a veces y un 16% no le dedica tiempo.

2013

2015

¿ Dedicas tiempo a mantener vigente tus redes de contacto/confianza?

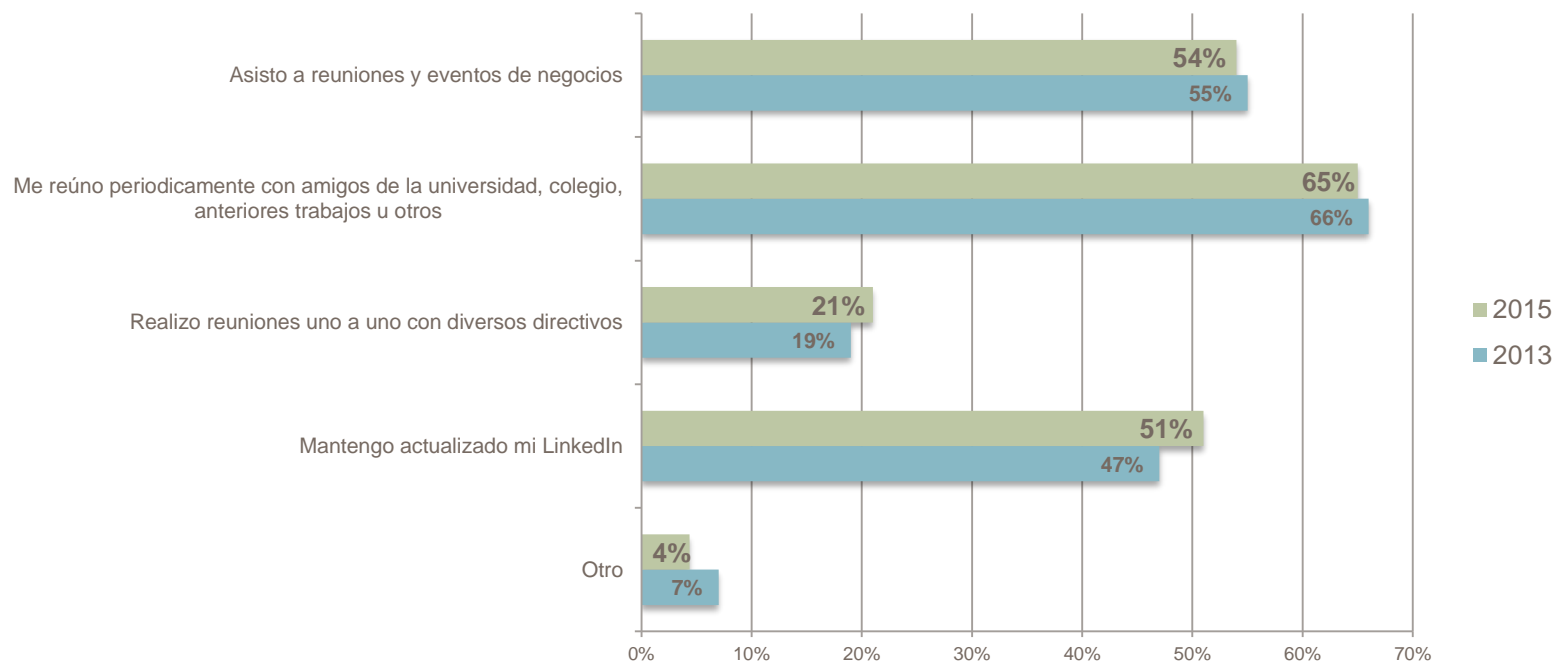


■ Si, frecuentemente   ■ Sólo a veces   ■ No

# Redes de contacto/confianza

- Las actividades grupales y el uso de las redes sociales son las formas más utilizadas para mantener vigente las redes de contacto/confianza. Las formas menos utilizadas son las de reuniones uno a uno.

## ¿ De qué forma mantienes vigente tus redes de contacto?



# Marca/reputación online

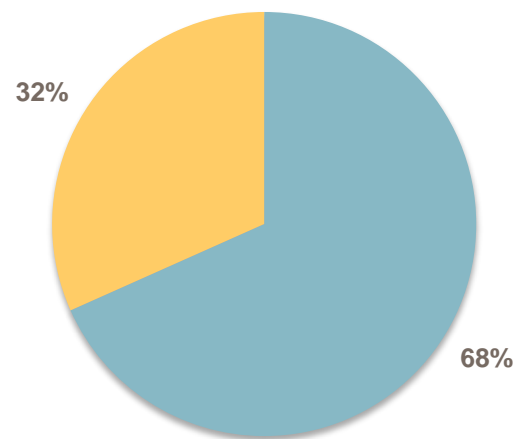
- La mayoría de encuestados en general no utiliza las redes sociales para temas de trabajo, sin embargo la mayoría (68%) asegura tener una cuenta en LinkedIn vigente, activa y actualizada.

2015

¿ Utilizas redes sociales para temas relacionados al trabajo?



¿ Tienes una cuenta de LinkedIn activa con información actualizada y vigente?



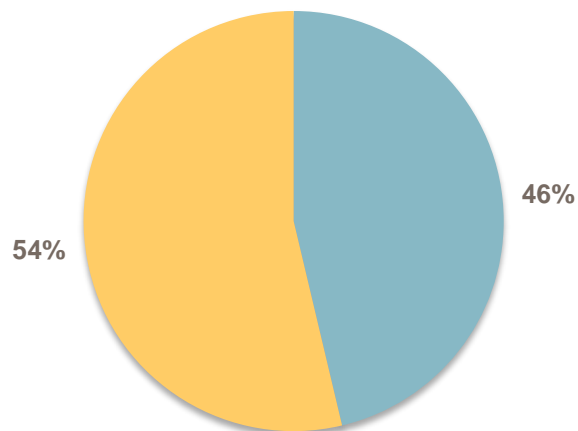
■ Si ■ No

# Marca/reputación online

- La mayoría de encuestados dice no haber usado redes sociales para buscar trabajo. Sin embargo, en caso de usar alguna red social para buscar trabajo, la mayoría indica que sería LinkedIn.

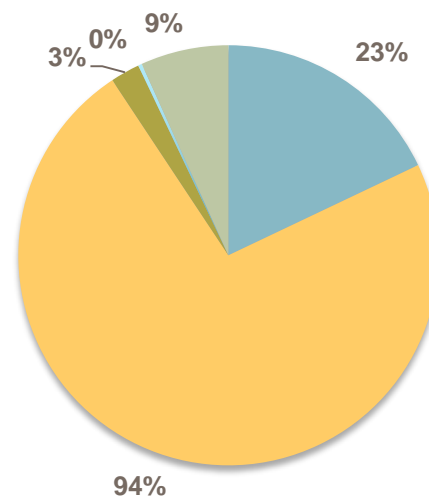
2015

¿ Has utilizado alguna red social para buscar trabajo?



■ Si ■ No

¿ Qué red social has utilizado para buscar trabajo?



■ Facebook ■ LinkedIn ■ Twitter ■ Pinterest ■ Google+

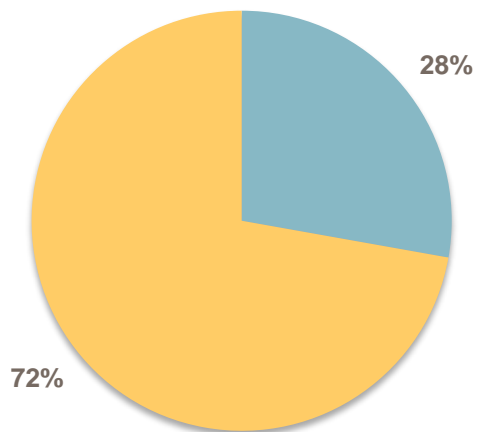


# Marca/reputación online

- La gran mayoría de encuestados dice no haber encontrado ningún trabajo a través de redes sociales. Sin embargo, en caso de si haber encontrado trabajo a través de alguna red social, LinkedIn es la opción mayoritaria definitiva.

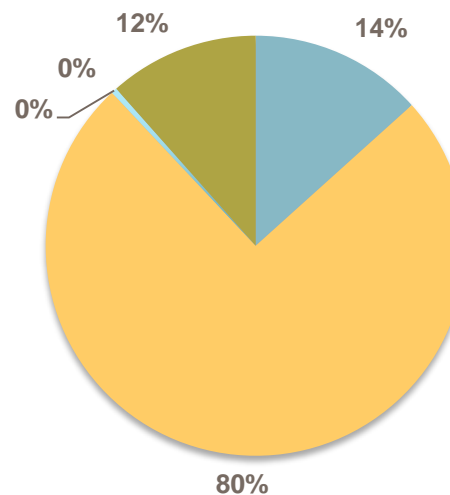
2015

¿ Has encontrado trabajo a través de una red social?



■ Si ■ No

¿ A través de que red social has encontrado trabajo?

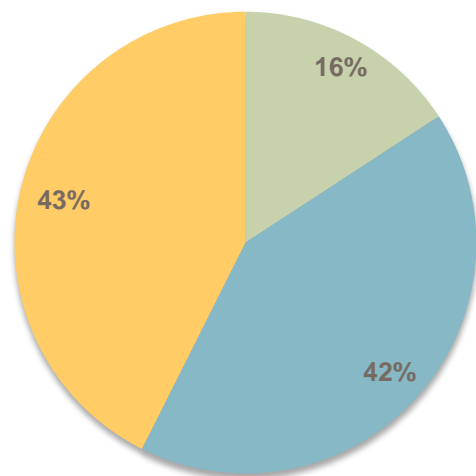


■ Facebook ■ LinkedIn ■ Twitter ■ Pinterest ■ Google+

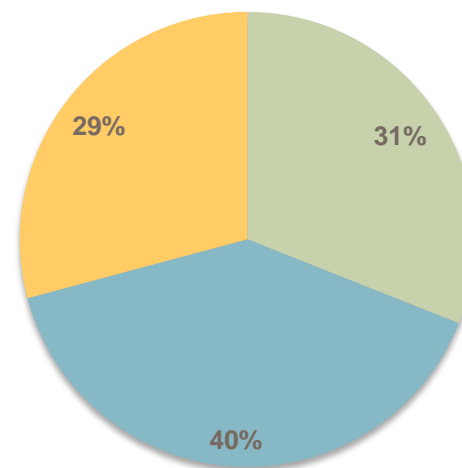
# Marca/reputación online

- El 31% de los encuestados desarrolla conscientemente su marca/reputación online tanto como quisiera, un aumento significativo vs. el 16% citado en la encuesta del 2013. El 29% de los encuestados señala no desarrollarla y el 40% si lo hace, pero no tanto como quisiera.

2013



2015



■ Sí ■ Sí, pero no tanto como quisiera ■ No

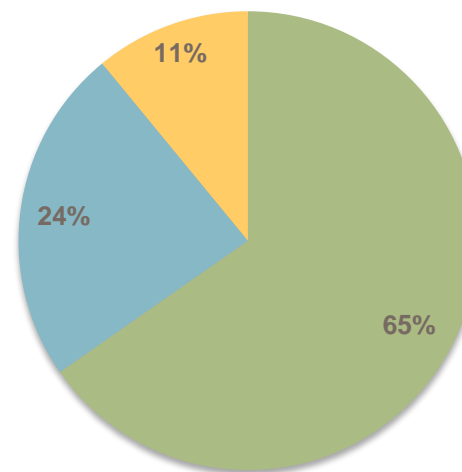
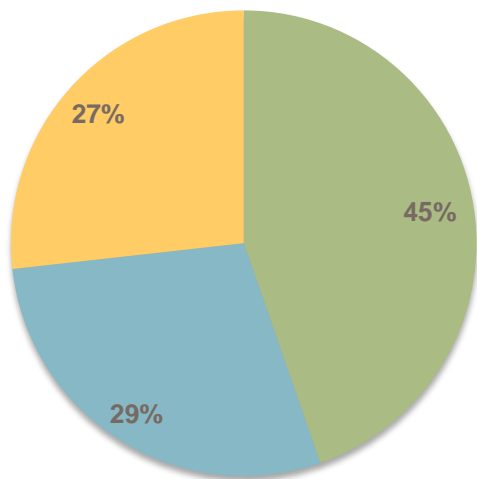
# Marca/reputación online

- Por otro lado, el 65% de la muestra afirma cuidar su marca/reputación online, otro aumento significativo vs. la muestra del 2013.

2013

2015

¿ Cuidas conscientemente tu marca/reputación online ?



■ Sí, la cuido   ■ Sí la cuido, pero no tanto como debería   ■ No

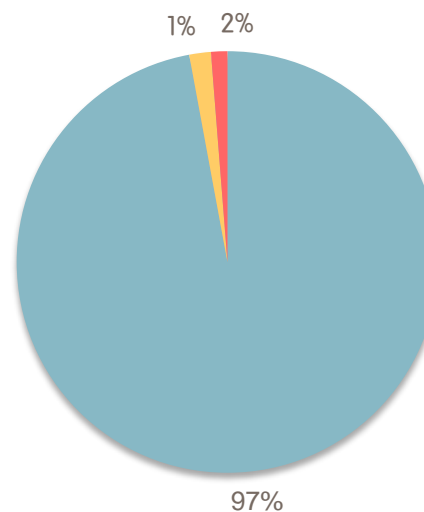
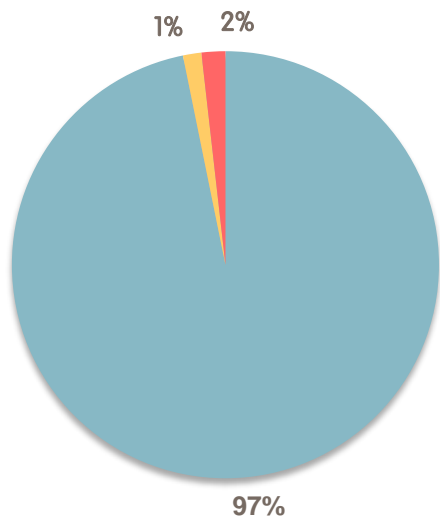
# Actitud y Carisma

- El 97% de los encuestados es consciente del impacto de su actitud en el trabajo para la construcción de su imagen y reputación. Esta cifra permanece igual a la encuesta del 2013.

2013

2015

¿Eres consciente del impacto de tu actitud en el trabajo en tu imagen y reputación?



■ Sí ■ No creo que mi actitud impacte en mi imagen/reputación ■ No

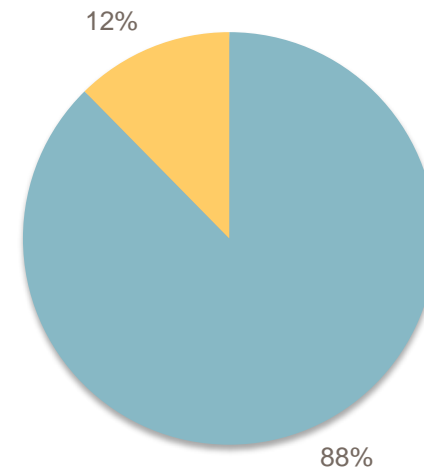
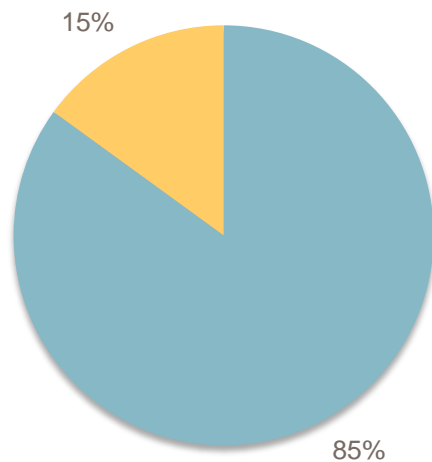
# Actitud y Carisma

- Asimismo, el 88% de los encuestados afirma desarrollar su carisma para mejorar su imagen, reputación y marca personal, lo cual representa un aumento de 3 puntos porcentuales vs. la encuesta del 2013.

2013

2015

¿ Desarrollas tu carisma para mejorar tu imagen, reputación y marca personal ?



■ Si ■ No

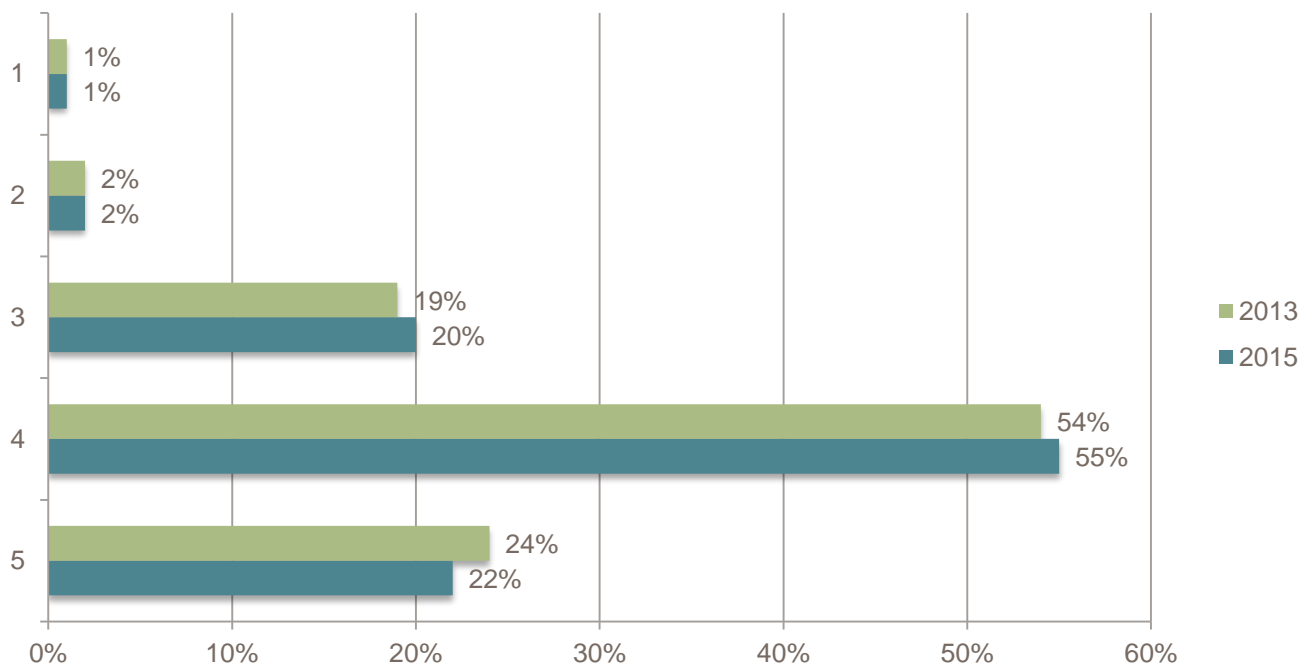
# Los trabajos duran hasta....

- Se le preguntó a los encuestados que tan de acuerdo estaban con que los trabajos duren hasta que le convenga a la empresa, al empleado o a ambos. La mayoría estaba más de acuerdo en que los trabajos duran hasta que les convenga a ambos, que con las otras dos opciones. (5 muy de acuerdo, 1 en desacuerdo).

	1+2	3	4+5
Los trabajos duran hasta que le convenga a la empresa	22%	23%	55%
Los trabajos duran hasta que le convenga al empleado	24%	26%	50%
Los trabajos duran hasta que les convenga a ambos	12%	18%	71%







# Nivel de empleabilidad

- La mayoría de encuestados (55% en el 2015) califica su nivel de empleabilidad en 4 (siendo el 5 el nivel más alto) y un 22% se considera altamente empleable.



Síguenos en:

LHH - DBM Perú

-  [facebook.com/lhhdbmperu](https://facebook.com/lhhdbmperu)
-  [@LHHDBMPERU](https://twitter.com/LHHDBMPERU)
-  [linkedin.com/company/dbm-peru](https://linkedin.com/company/dbm-peru)
-  [youtube.com/user/dbmperu](https://youtube.com/user/dbmperu)
-  [pinterest.com/lhhdbmperu](https://pinterest.com/lhhdbmperu)
-  [www.lhh.pw](http://www.lhh.pw)

INES TEMPLE

-  [facebook.com/InesTemple.Oficial](https://facebook.com/InesTemple.Oficial)
-  [twitter.com/inestemple](https://twitter.com/inestemple)
-  [linkedin.com/in/inestemple](https://linkedin.com/in/inestemple)
-  [www.youtube.com/CanallinesTemple](https://www.youtube.com/CanallinesTemple)
-  [blogs.elcomercio.pe/empresariodetuemple/](https://blogs.elcomercio.pe/empresariodetuemple/)
-  [www.inestemple.com](http://www.inestemple.com)

## Sobre LHH - DBM Perú

LHH Inc. es la empresa líder global de movilidad laboral, enfocada en soluciones y programas de Outplacement/Transición de Carrera, Desarrollo de Liderazgo, Gestión del Cambio y Empleados Comprometidos a organizaciones. Con más de 45 años de experiencia está presente en más de 60 países con más de 350 oficinas. Apoya anualmente a más de 7 mil organizaciones y 250 mil personas en proceso de transición de carrera.

LHH - DBM Perú está presente en el país, desde 1993 y ha asesorado a casi 40,000 personas, entre gerentes, ejecutivos, asistentes, técnicos y operarios en procesos de cambio, mejorando sus oportunidades de éxito en su nueva actividad y su nivel de satisfacción. Es líder local en Movilidad Laboral y Transición de Carrera.

Contáctenos:  
Av. Camino Real 159  
San Isidro, Lima 27, Perú  
Tel +511.644.0440  
Fax +511.221.4052  
[contact@lhh.pe](mailto:contact@lhh.pe)  
[www.lhh.pe](http://www.lhh.pe)

© Lee Hecht Harrison DBM Perú 2015. Todos los derechos reservados.  
Este material podrá ser utilizado sólo previa autorización.