

LEE HECHT
HARRISON



Resultados de la encuesta de Empleabilidad 2017

Corte: Gerentes Generales vs. Otros Niveles

Toda la información contenida en este informe es propiedad de LHH-DBM Perú.
Si desea utilizarla por favor solicitar aprobación y citar la fuente.



Encuesta de Empleabilidad LHH-DBM 2017

La tercera versión de la encuesta de Empleabilidad de LHH-DBM Perú se realizó durante el mes de octubre del 2017 a ejecutivos y profesionales de todo nivel y de todo tipo de sector económico en el país, con el objetivo de entender el nivel de conciencia de los peruanos sobre su empleabilidad y la evolución que va obteniendo este concepto a través del tiempo.

El tamaño de la muestra recogida fue de 2,499 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.”

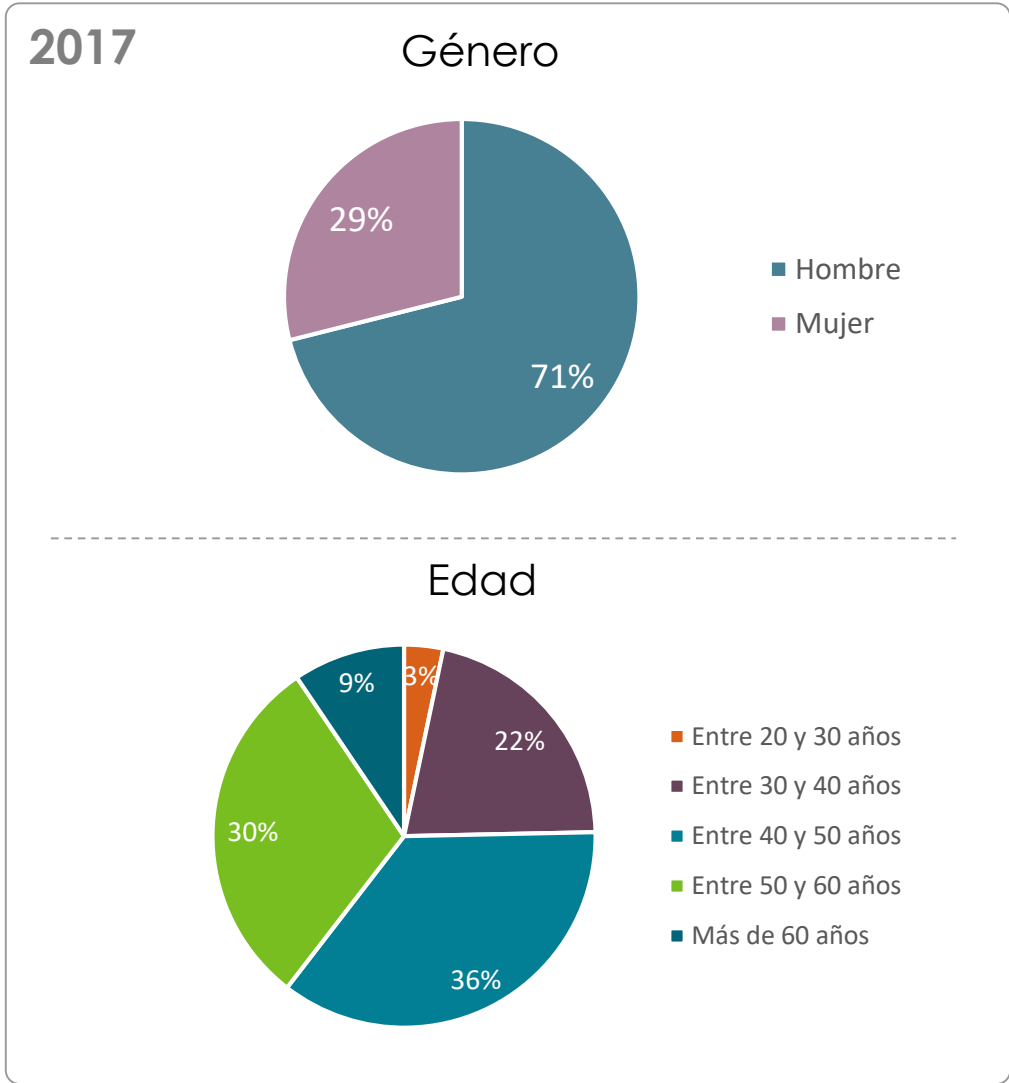
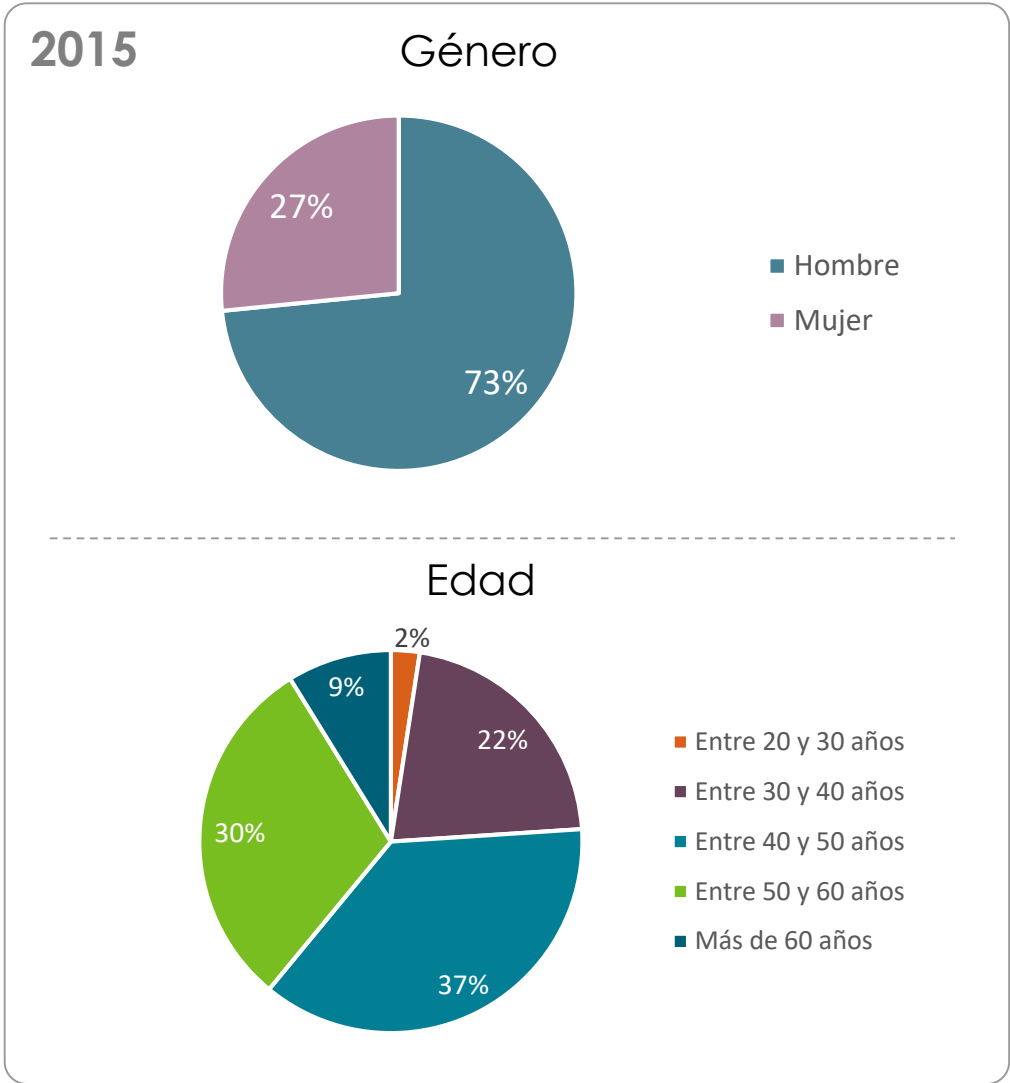


Inés Temple, Usted S.A.

Encuesta de Empleabilidad LHH-DBM 2017

PERFIL DEL ENCUESTADO

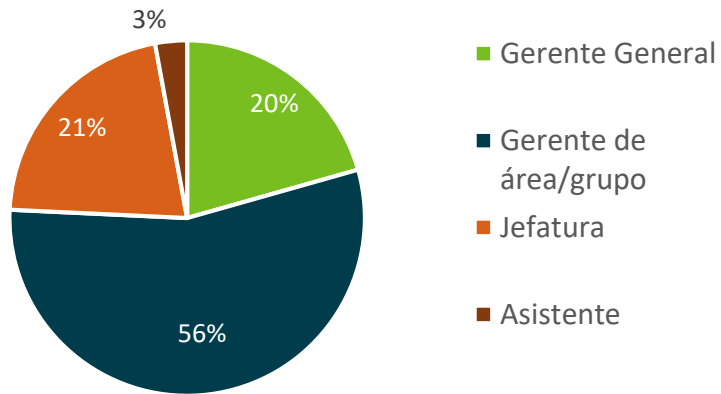
Características del grupo encuestado: **2,499 ejecutivos y profesionales**



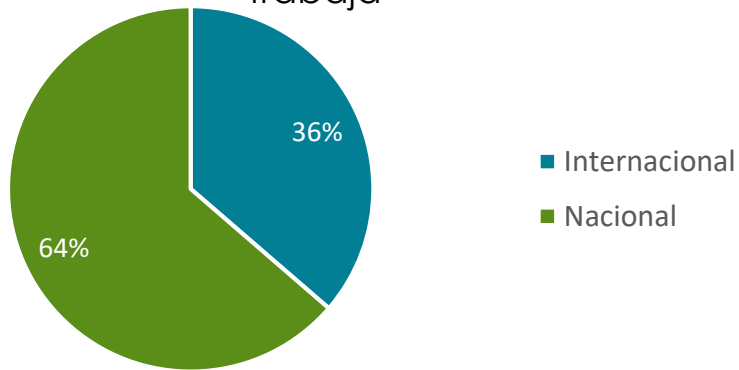
Características del grupo encuestado: 2,499 ejecutivos y profesionales

2015

Cargo en la empresa

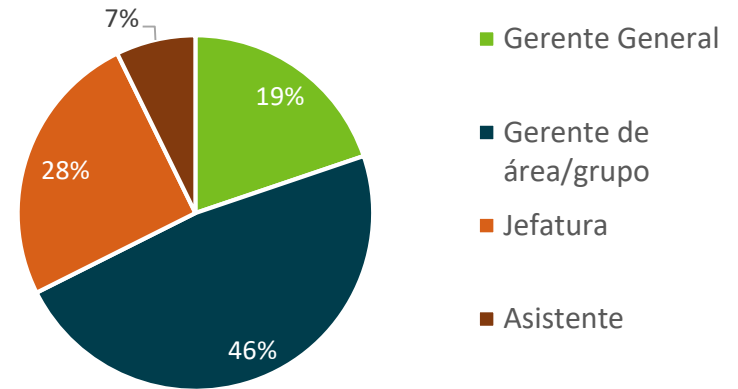


Origen de la empresa donde trabaja

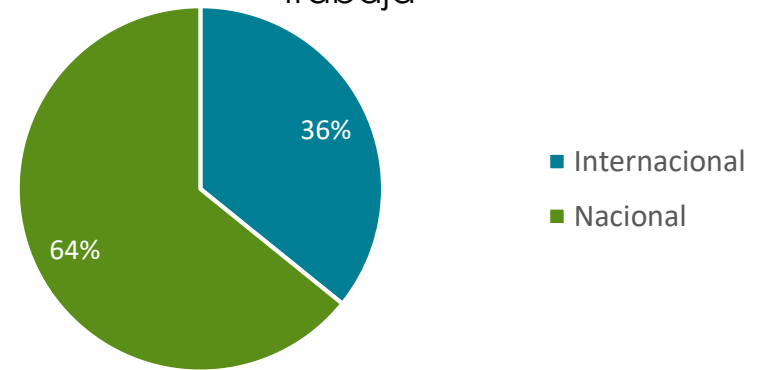


2017

Cargo en la empresa



Origen de la empresa donde trabaja



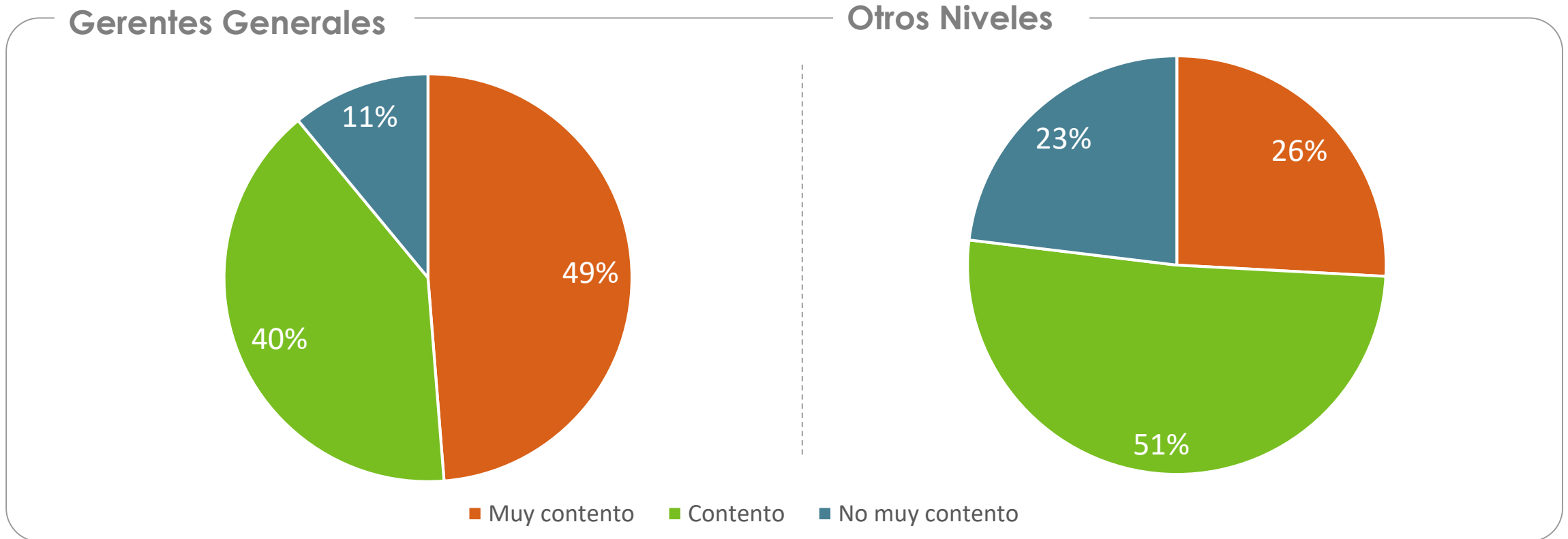
Encuesta de Empleabilidad LHH-DBM 2017

CORTE: GERENTES GENERALES vs OTROS NIVELES

Satisfacción en el trabajo

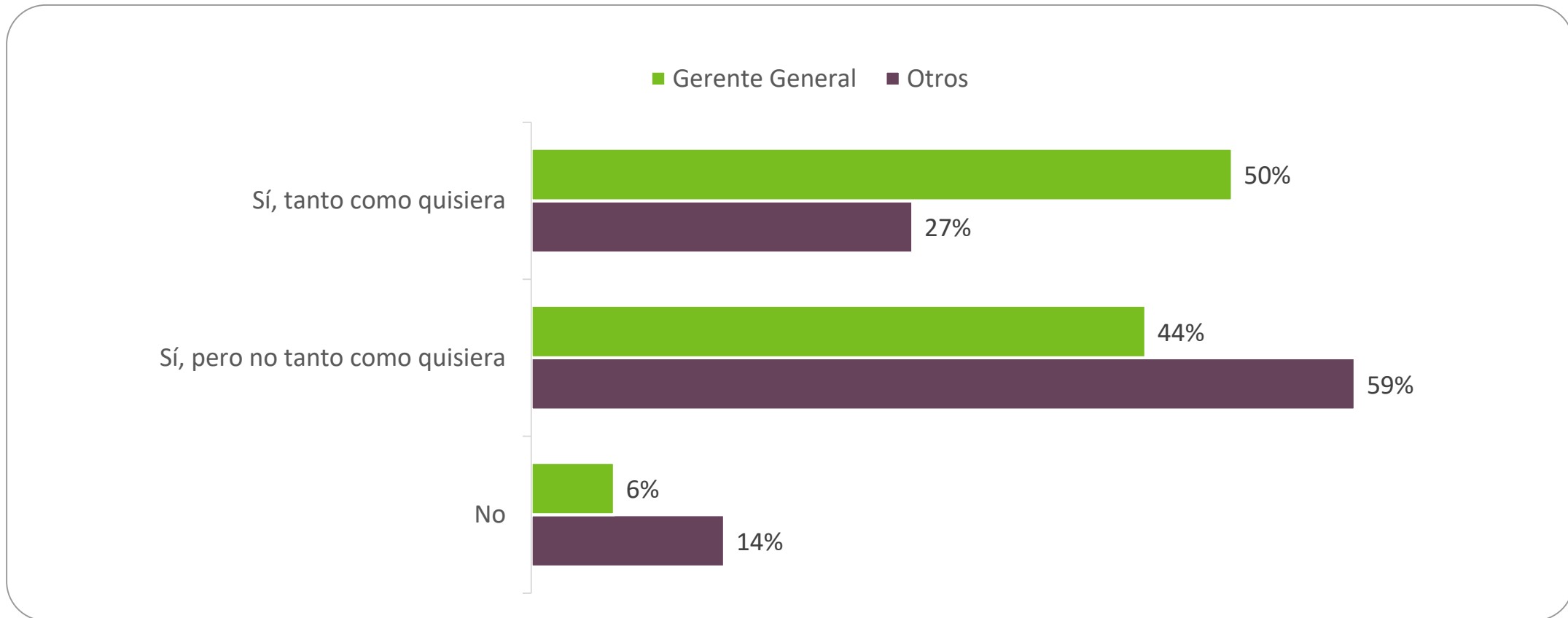
En cuanto a satisfacción en el trabajo, los Gerentes Generales encuestados dicen estar más contentos en sus trabajos, con un 49% diciendo que están muy contentos vs un 26% en los otros niveles.

En general la satisfacción es mayor dado a que sólo el 11% de los encuestados dice estar “no muy contento” vs. un 23% para los otros niveles.



Crecimiento y desarrollo en el trabajo

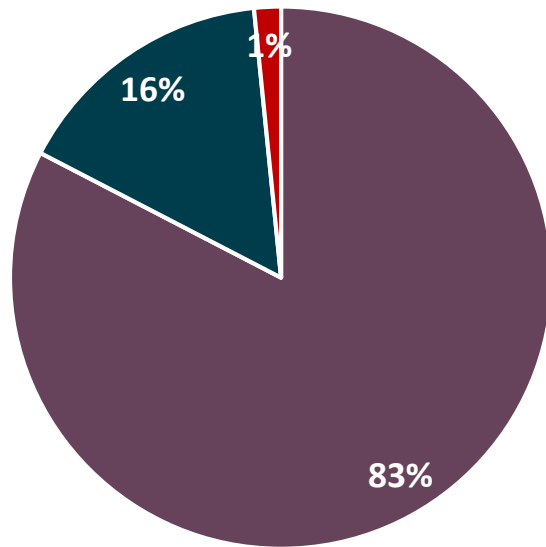
El 50% de los Gerentes Generales encuestados considera que está creciendo y desarrollándose en el trabajo tanto como quisiera vs. 27% para los otros niveles.



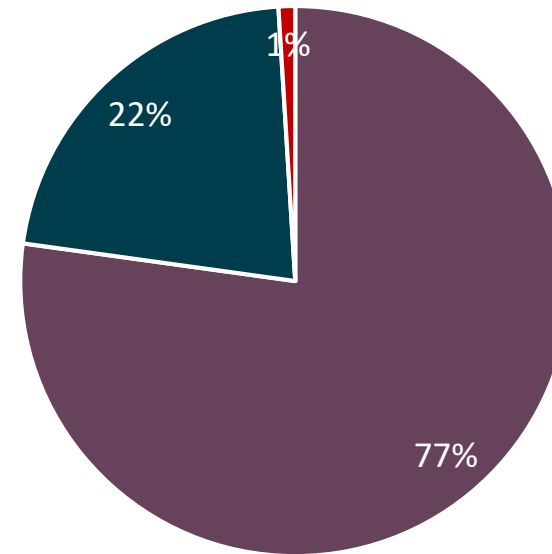
Definición de metas

Un mayor porcentaje de Gerentes Generales encuestados dicen tener claro hacia dónde quieren llegar con su carrera profesional (83% vs. 77% para los otros niveles).

Gerentes Generales



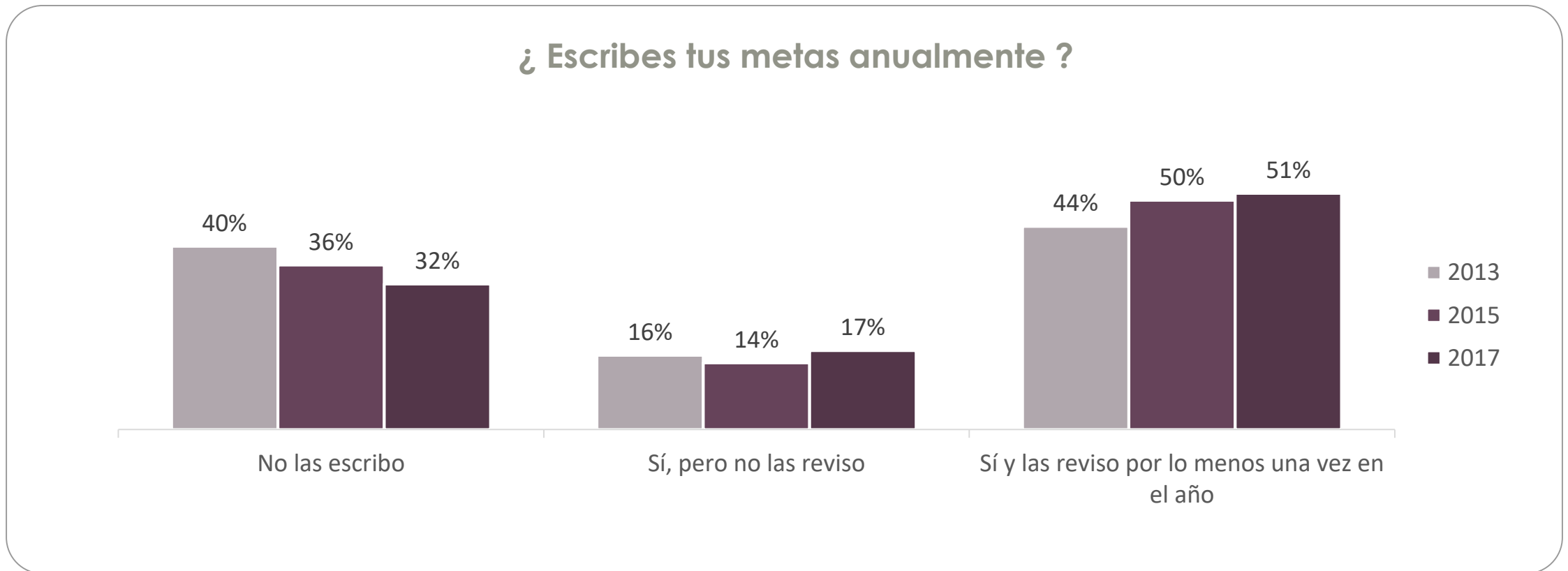
Otros Niveles



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

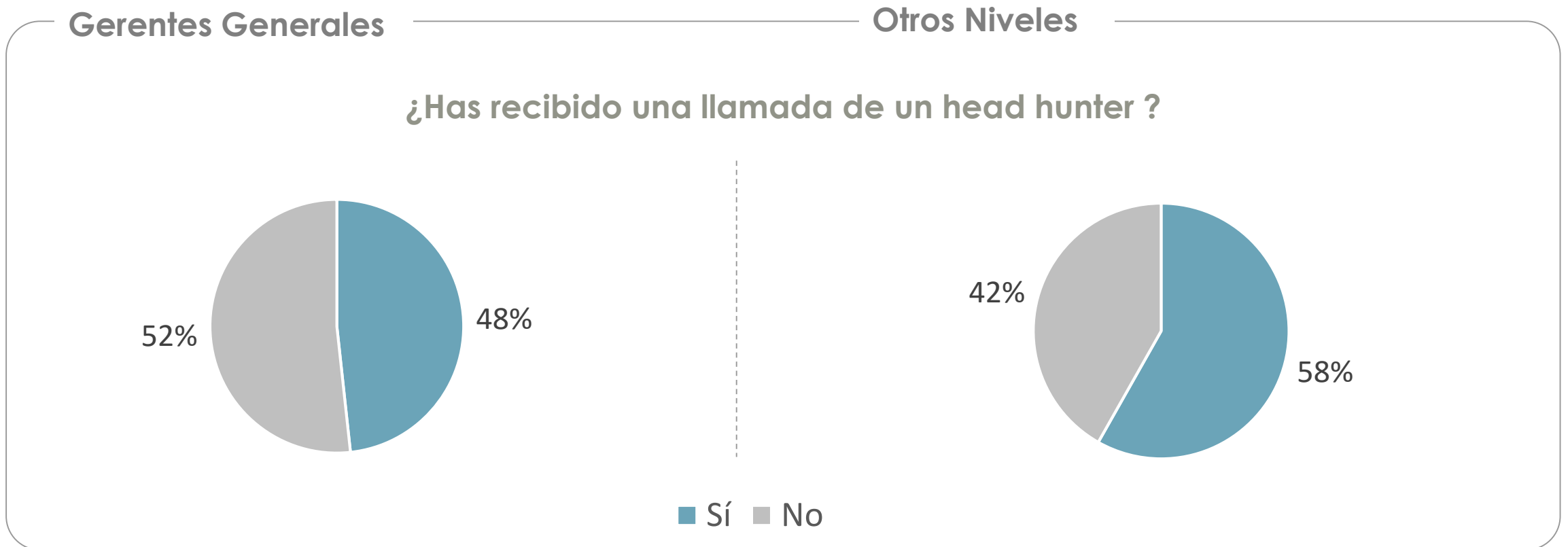
Definición de metas

El porcentaje de Gerentes Generales que dice escribir sus metas anualmente y revisarlas por lo menos una vez al año ha aumentado del 2013 al 2017, donde llegó a 51%.



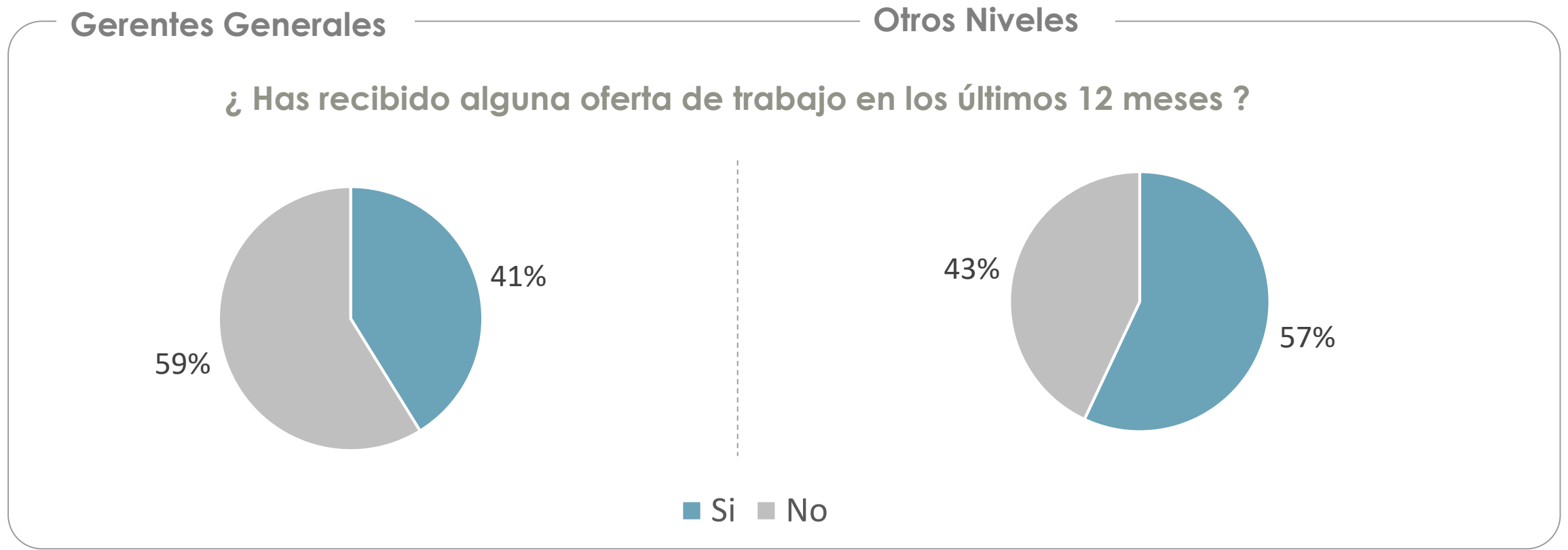
¿Has recibido alguna llamada de un head hunter/empresa de selección?

Mientras que el 58% de los otros niveles aseguran haber recibido en los últimos 12 meses la llamada de algún head hunter o empresa de selección, esta cifra para Gerentes Generales es mucho menor (48%).



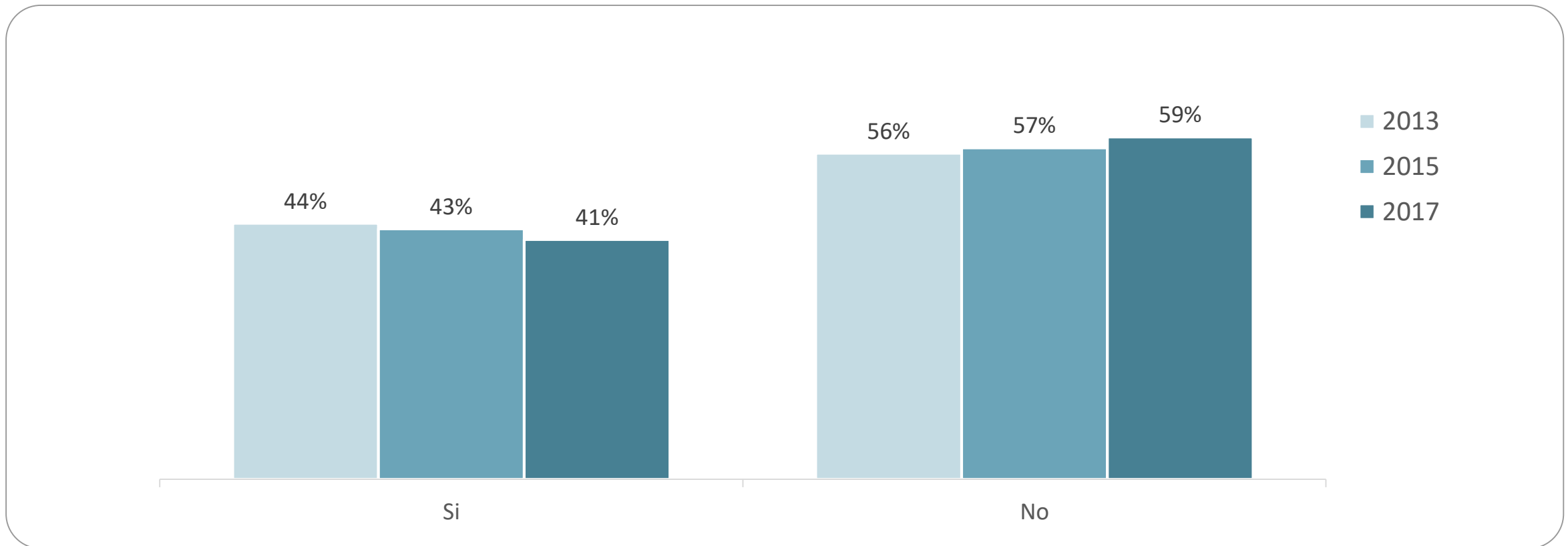
¿Has recibido alguna oferta de trabajo en los últimos 12 meses?

De igual manera, un menor porcentaje de Gerentes Generales dice haber recibido una oferta laboral en los últimos 12 meses (41% vs. 57% para otros niveles).



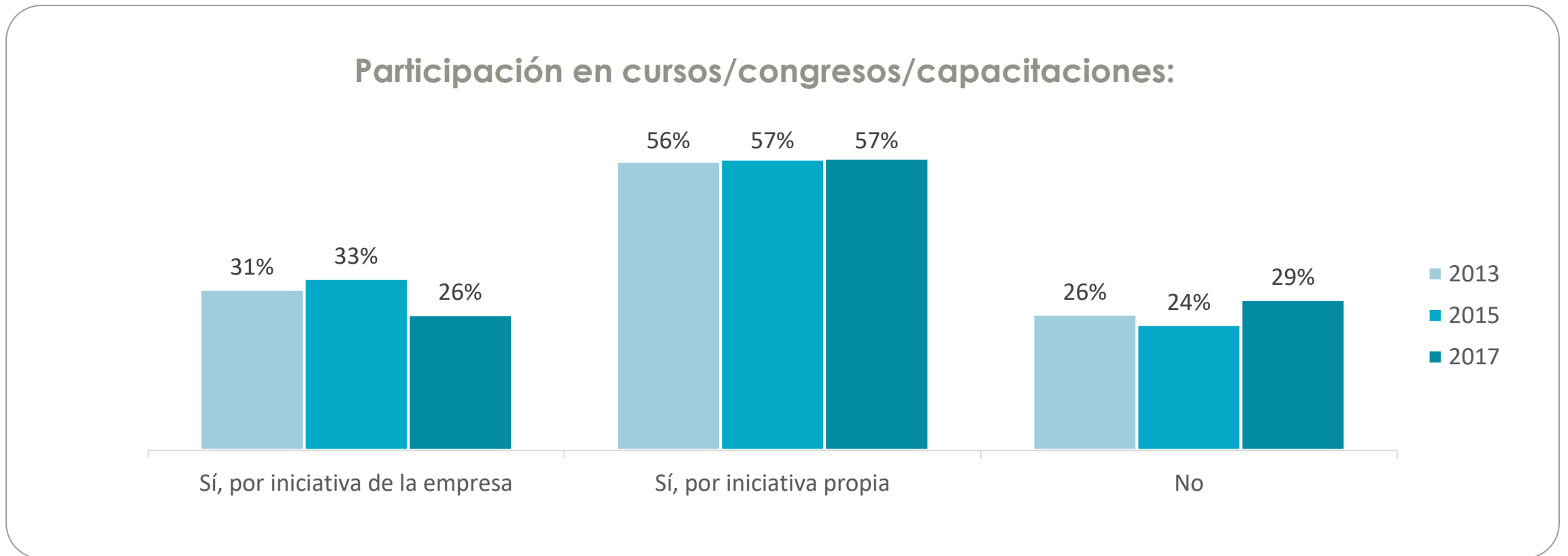
¿Has recibido alguna oferta de trabajo en los últimos 12 meses?

Este porcentaje de Gerentes Generales que ha recibido una oferta de trabajo en los últimos meses ha decrecido dos puntos porcentuales del 2015 al 2017.



Capacitaciones

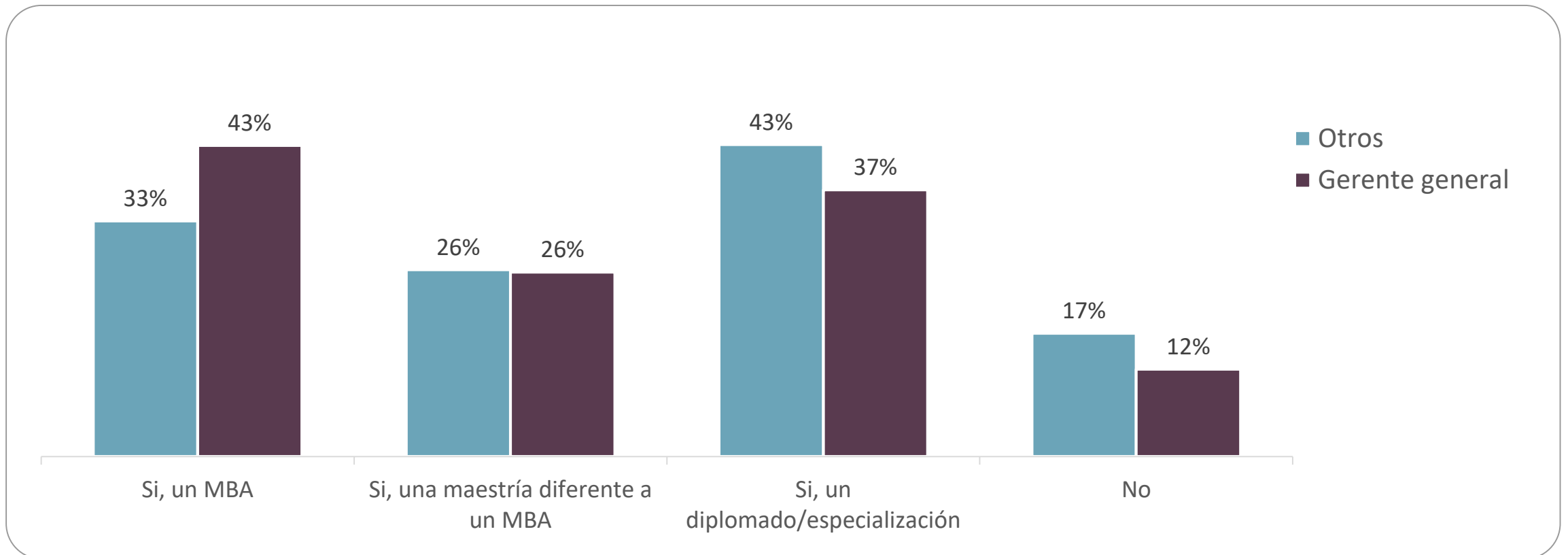
La mayoría de Gerentes Generales dice haber asistido a congresos, cursos o capacitaciones por iniciativa propia. Mientras que el porcentaje de Gerentes Generales que ha asistido a cursos por iniciativa de la empresa ha caído desde el 2015 en 7 puntos.



Estudios postgrado

En cuanto a estudios de postgrado, un mayor porcentaje de Gerentes Generales tiene MBA, comparado a los otros niveles encuestados (43% vs. 33%).

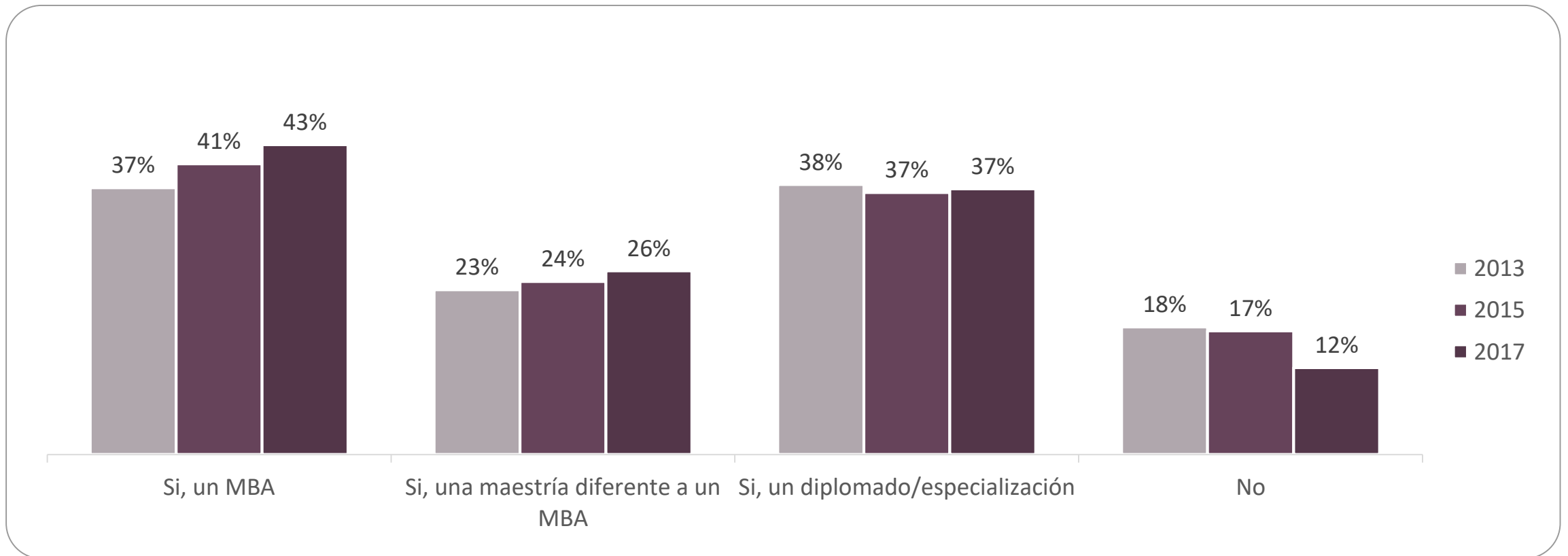
Los otros niveles encuestados, sin embargo, tienen un porcentaje más alto de diplomados o especializaciones (43% vs. 37%).



Estudios postgrado

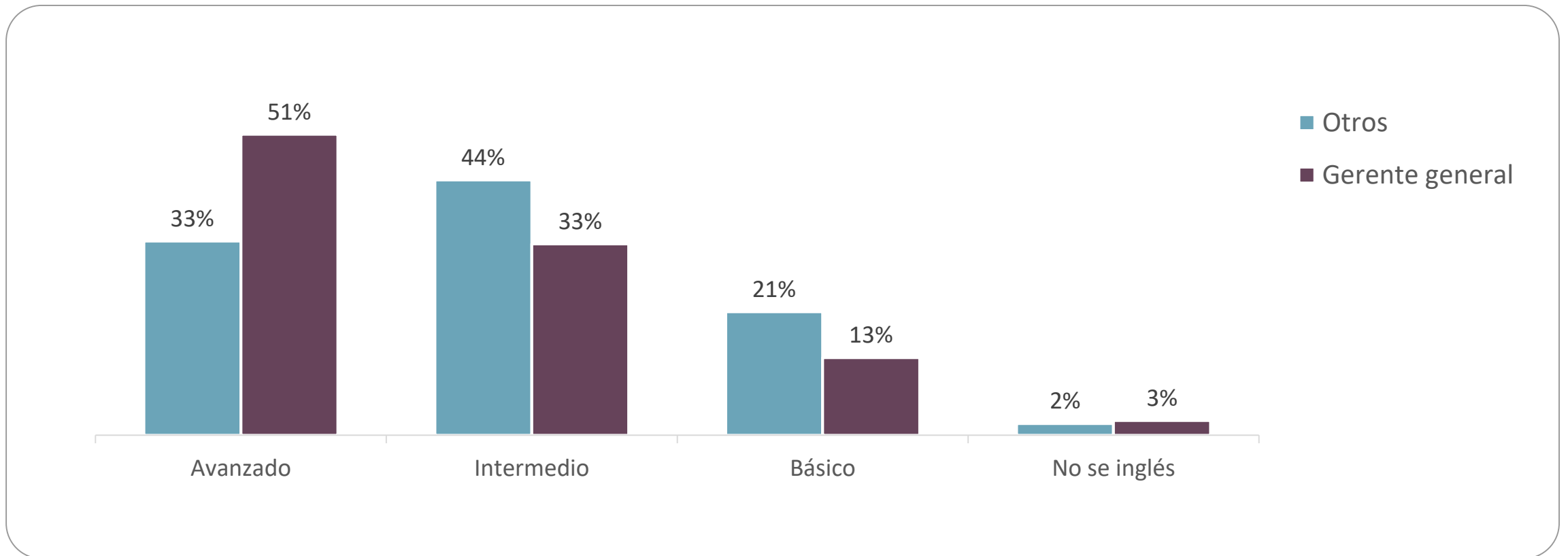
Asimismo, al ver la tendencia de los últimos estudios, observamos un aumento de 2 puntos porcentuales entre los Gerentes Generales que tienen un MBA, de 41% en el 2015 a 43% en el 2017, con tendencia a crecer.

Igualmente el porcentaje de Gerentes Generales que obtuvo una maestría diferente al MBA aumentó a 26% en el 2017.



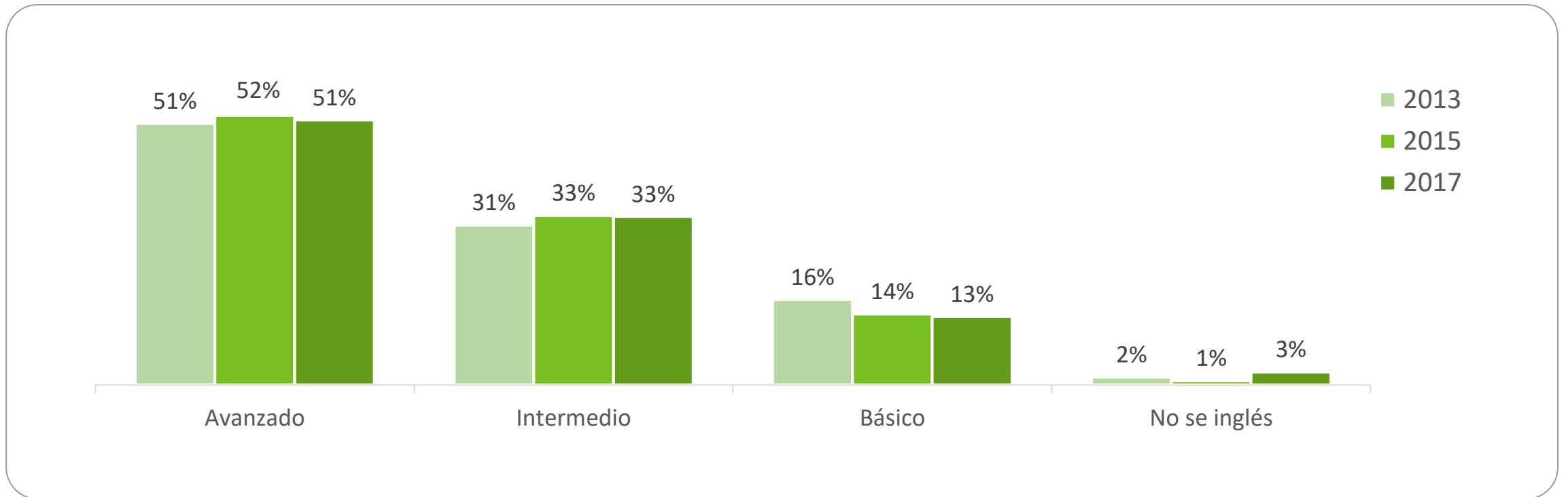
Nivel de inglés

Se observa un porcentaje elevado de Gerentes Generales que cuentan con un nivel avanzado de inglés vs los otros niveles (51% vs.33%).



Nivel de inglés

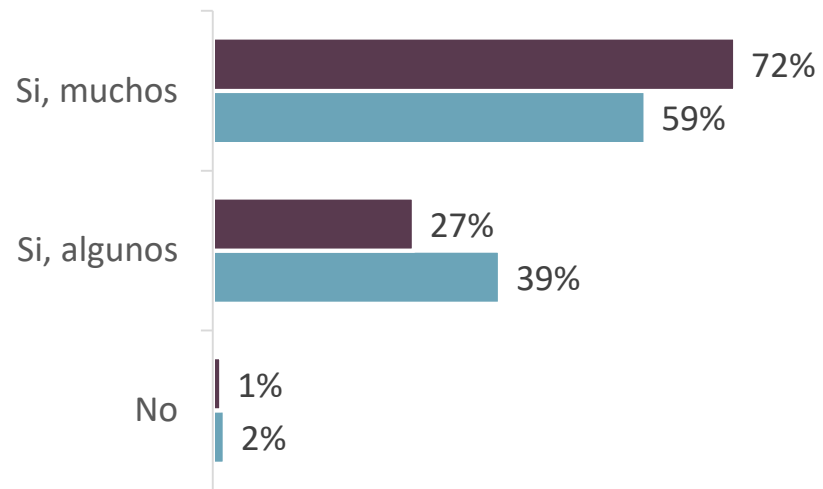
Si observamos la tendencia de los últimos estudios, vemos que el porcentaje de GGs que cuenta con un nivel de inglés avanzado se ha mantenido entre 51% y 52% desde el 2013, al igual que el porcentaje de GG's que dicen hablar inglés intermedio, siendo este el mismo que hace dos años. Mientras que el porcentaje de los GG's que dicen hablar inglés básico ha decrecido.



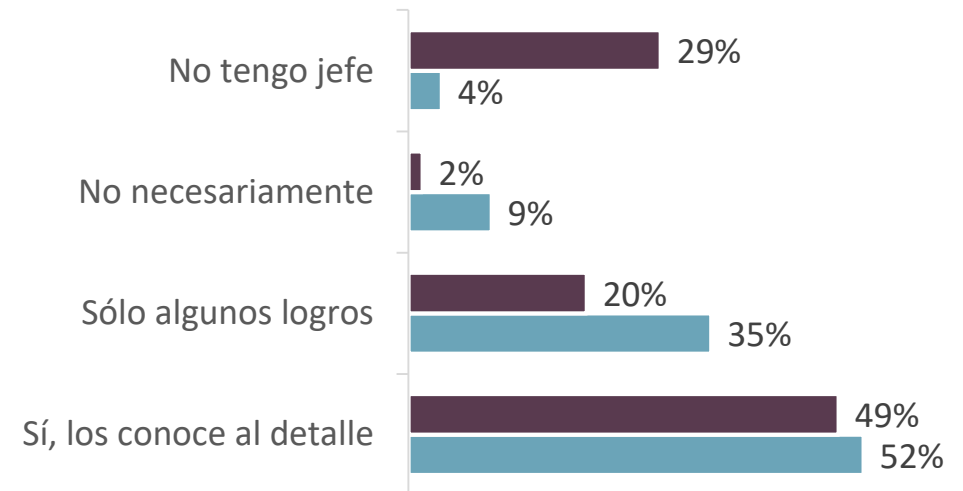
Logros

- Una mayor parte de encuestados en Gerencias Generales dijo sentir que generan logros concretos y cuantificables (72% vs. 59% para los otros niveles).
- Un menor número de Gerentes Generales dice que su jefe conoce el detalle de sus logros (49% vs. 52% para otros niveles)
- Hay un porcentaje significativo de encuestados en Gerencias Generales que dice no tener jefe (29% vs. 4% para los otros niveles).

¿ Sientes que generas logros concretos y cuantificables ?



¿ Tu jefe conoce tus logros ?

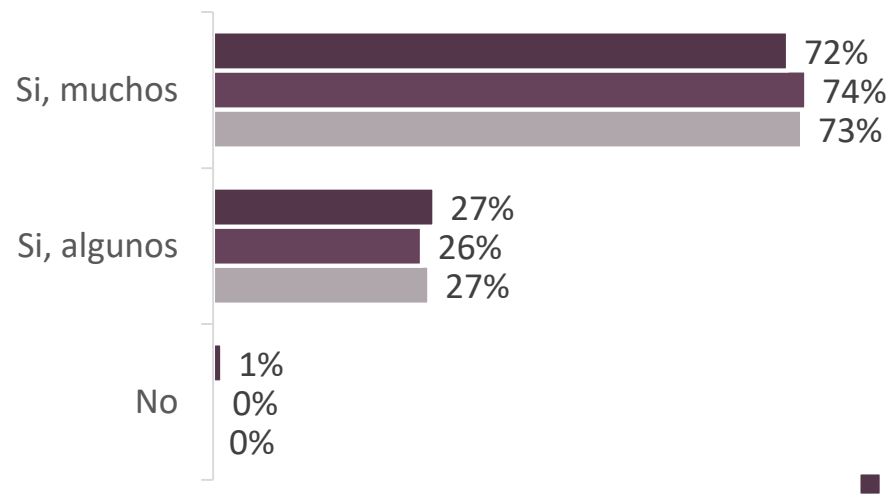


■ Gerente general ■ Otros

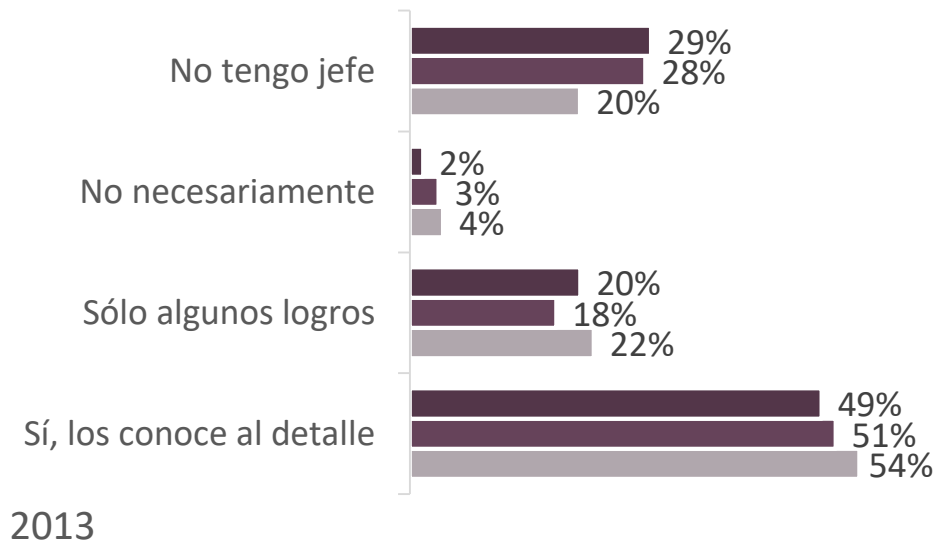
Logros

- Al observar la tendencia en las últimas encuestas, vemos que el porcentaje de Gerentes Generales que dijo sentir que generan muchos logros concretos y cuantificables ha disminuido 3 puntos desde la edición 2015.
- El porcentaje de Gerentes Generales que dice que su jefe conoce sólo algunos logros de su parte, ha crecido 2 puntos del 2015 al 2017.
- Asimismo, el porcentaje de Gerentes Generales que dice que su jefe no necesariamente conoce sus logros ha decrecido 1 punto.

¿ Sientes que generas logros concretos y cuantificables ?

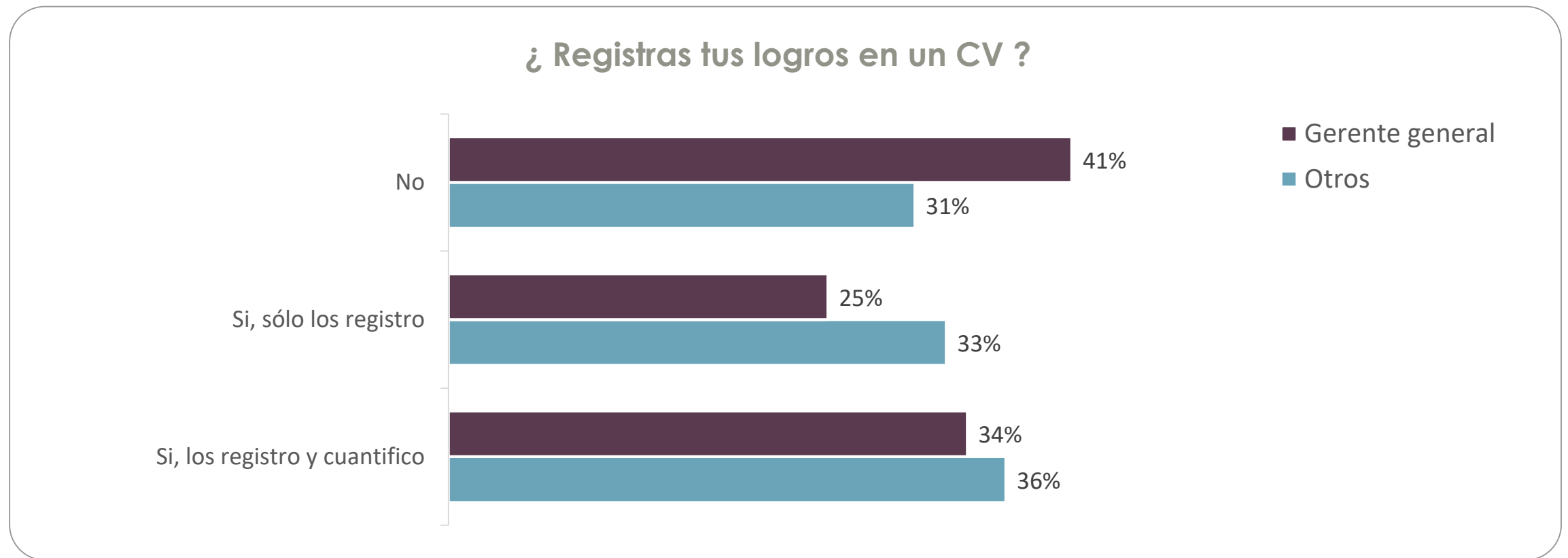


¿ Tu jefe conoce tus logros ?



Curriculum Vitae

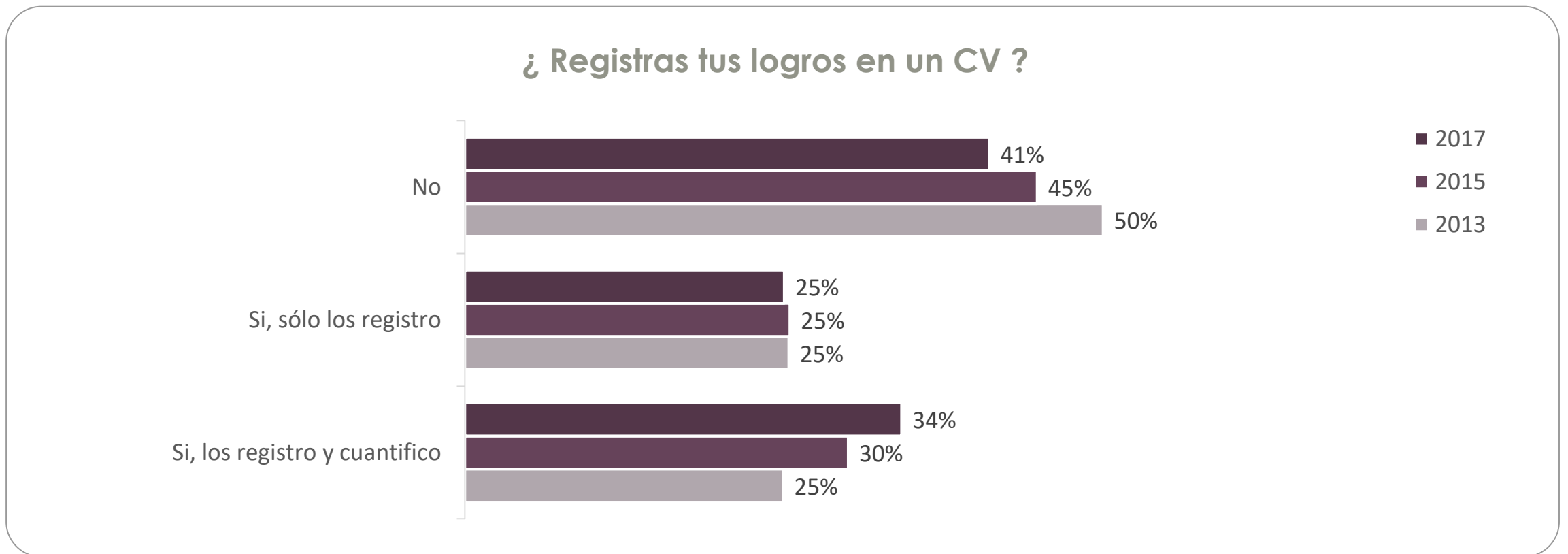
Un mayor porcentaje de encuestados en niveles de Gerencia General dicen no estar registrando sus logros en su CV (41% vs. 31% para los otros niveles), lo cual muestra una oportunidad para estos profesionales de mejorar sus niveles de empleabilidad.



Curriculum Vitae

Al revisar las tendencias de las encuestas pasadas, observamos que el porcentaje de Gerentes Generales que dice registrar y cuantificar sus logros en sus CVs ha aumentado desde el 2013 (de 25% a 34%).

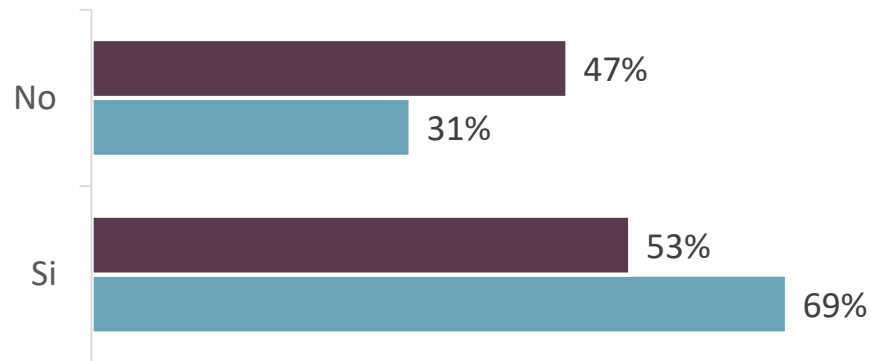
De igual manera el porcentaje de Gerentes Generales que dice no registrar sus logros en su CV ha decrecido desde el 2013 (de 50% a 41%).



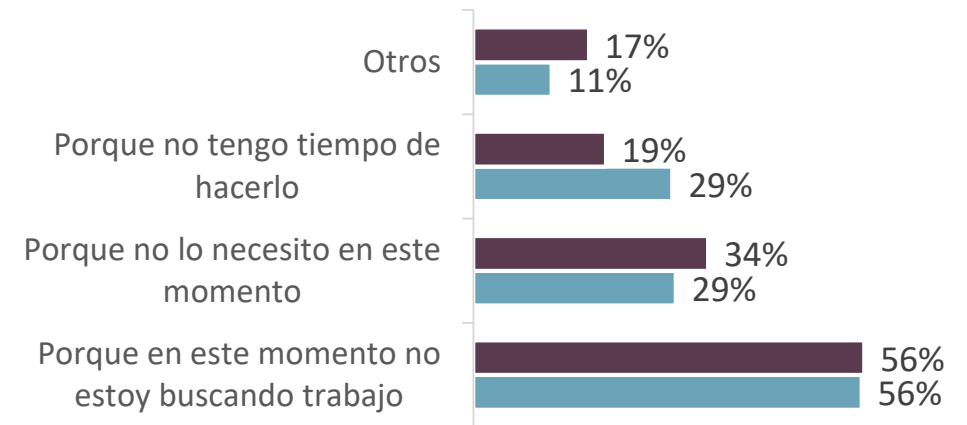
Curriculum Vitae

Un mayor número de Gerentes Generales dice no tener su CV actualizado (47% vs. 31% para otros niveles). La razón principal es por no estar buscando trabajo en este momento (al igual que el promedio). Asimismo un mayor porcentaje de Gerentes Generales dicen no necesitar un CV actualizado en este momento (34% vs. 29% para otros niveles) u otras razones para no tenerlo actualizado (17% vs. 11%).

¿ Tienes tu CV actualizado y vigente ?



¿ Por qué no tienes tu CV actualizado ?



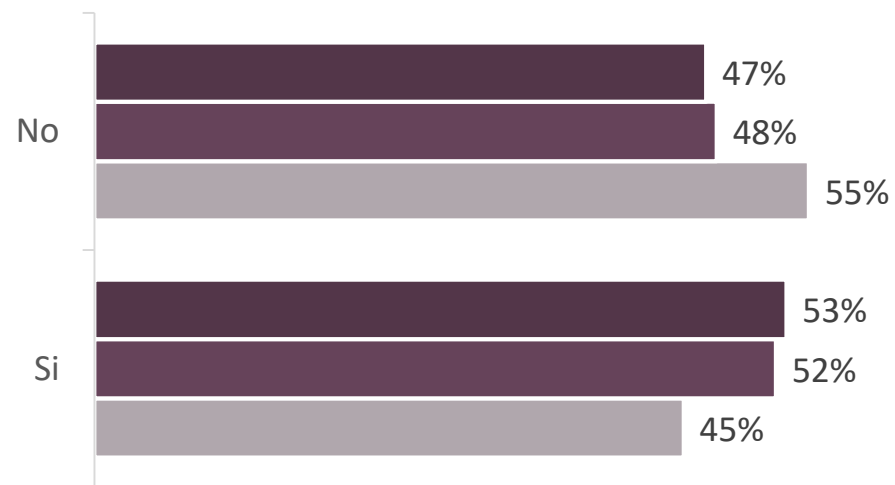
■ Gerente general ■ Otros

*Respuesta de opción múltiple

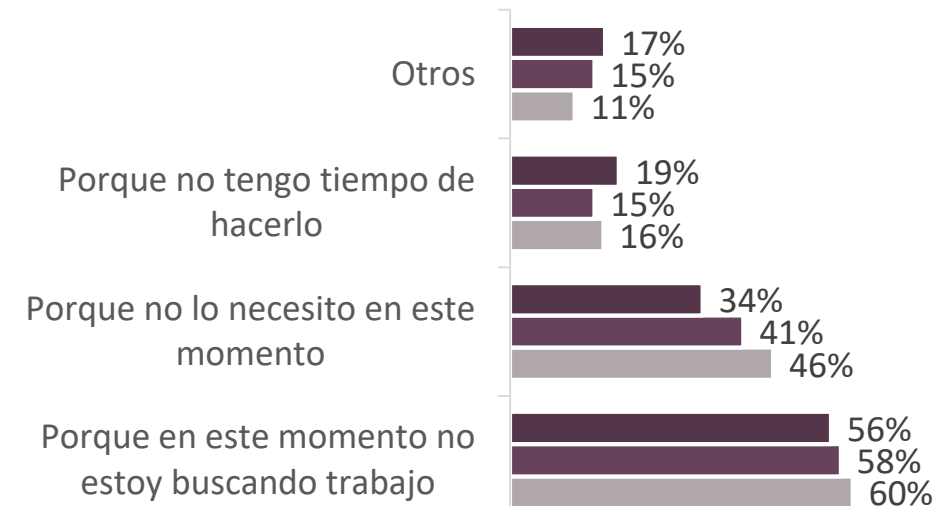
Curriculum Vitae

- Aunque los Gerentes Generales tienden a tener su CV desactualizado vs. el resto de los encuestados, por lo menos el porcentaje de GG's que si lo tiene actualizado ha aumentado del 2013 al 2017.
- El porcentaje de Gerentes Generales que dice no tener el CV actualizado, porque no está buscando trabajo en este momento, ha decrecido a 56% en el 2017, pero el porcentaje de GG's que dicen no tener tiempo para actualizarlo y no necesitarlo en este momento ha crecido a 19%.

¿ Tienes tu CV actualizado y vigente ?



¿ Por qué no tienes tu CV actualizado ?



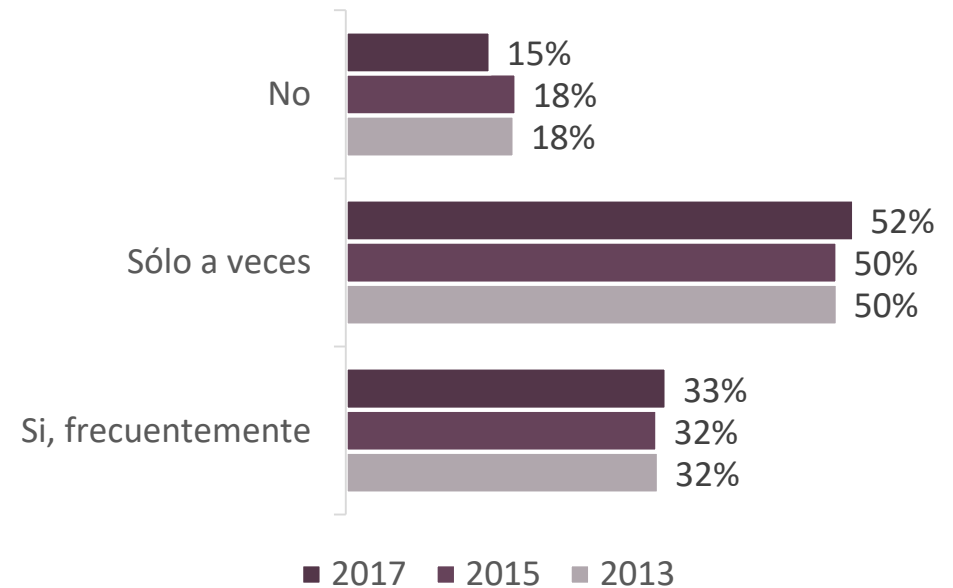
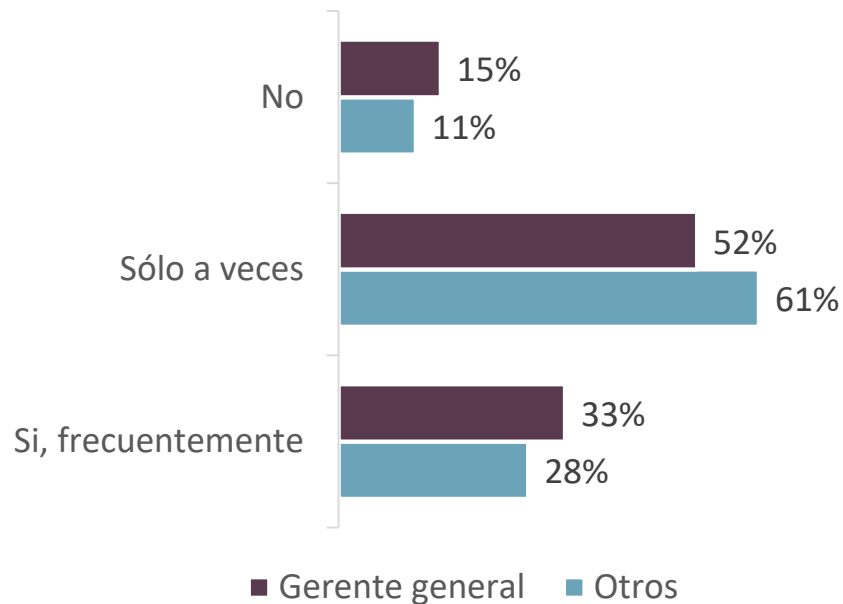
■ 2017 ■ 2015 ■ 2013

*Respuesta de opción múltiple

Redes de contacto/confianza

Un mayor porcentaje de Gerentes Generales dice frecuentemente dedicarle tiempo a mantener vigente su red de contactos (33% vs. 28% para los otros niveles). Analizando la tendencia, se observa un ligero aumento en el porcentaje de Gerentes Generales que dedica tiempo a mantener vigente sus redes de confianza.

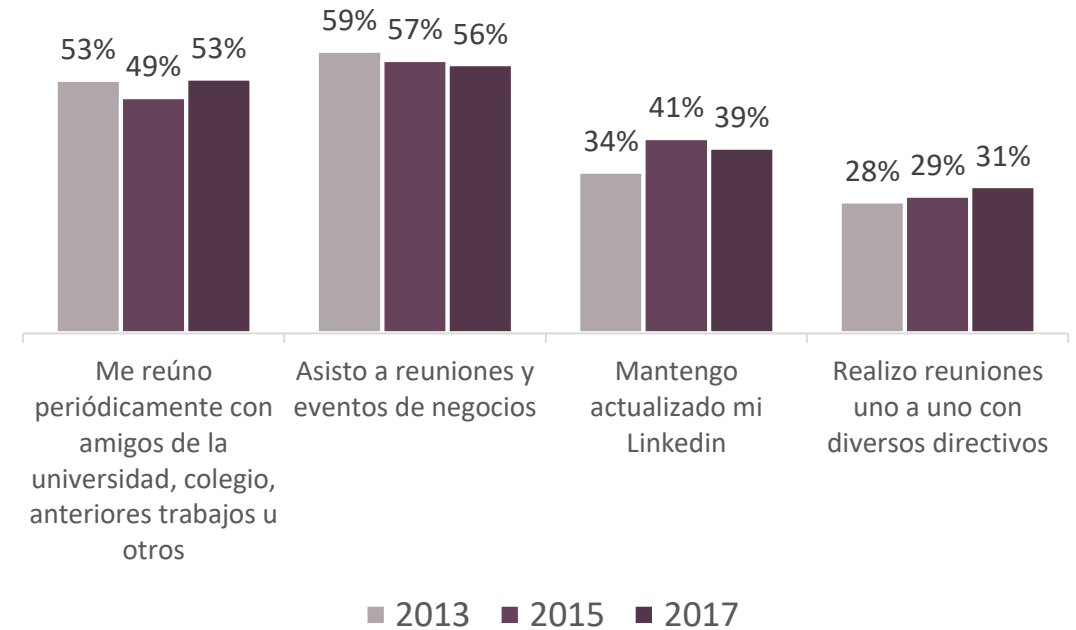
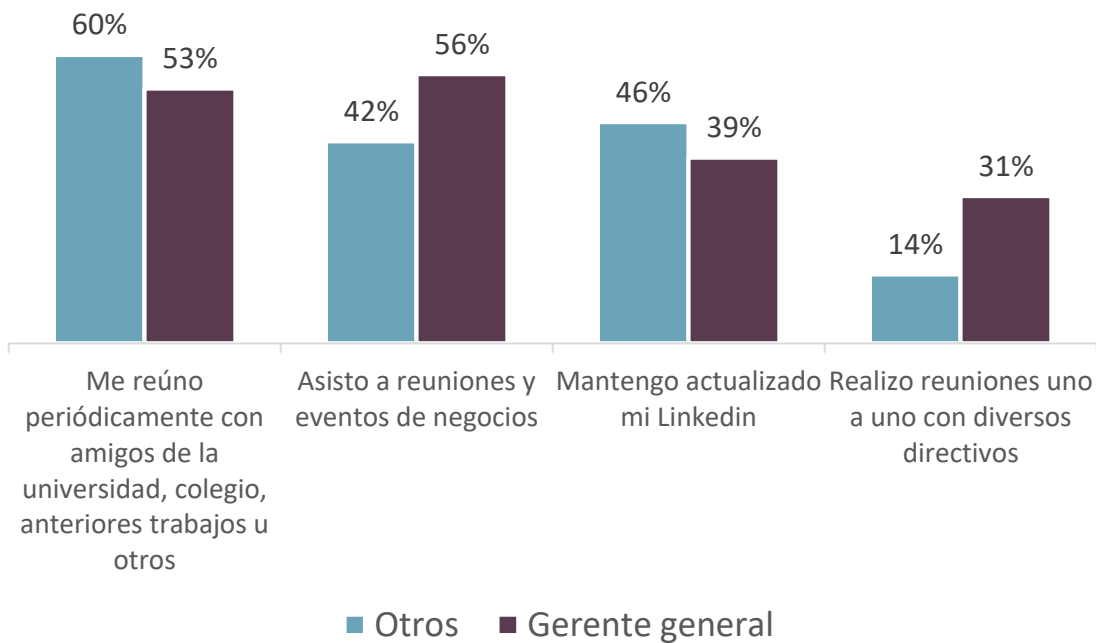
¿ Dedicas tiempo a mantener vigente tus redes de contacto/confianza?



Redes de contacto/confianza

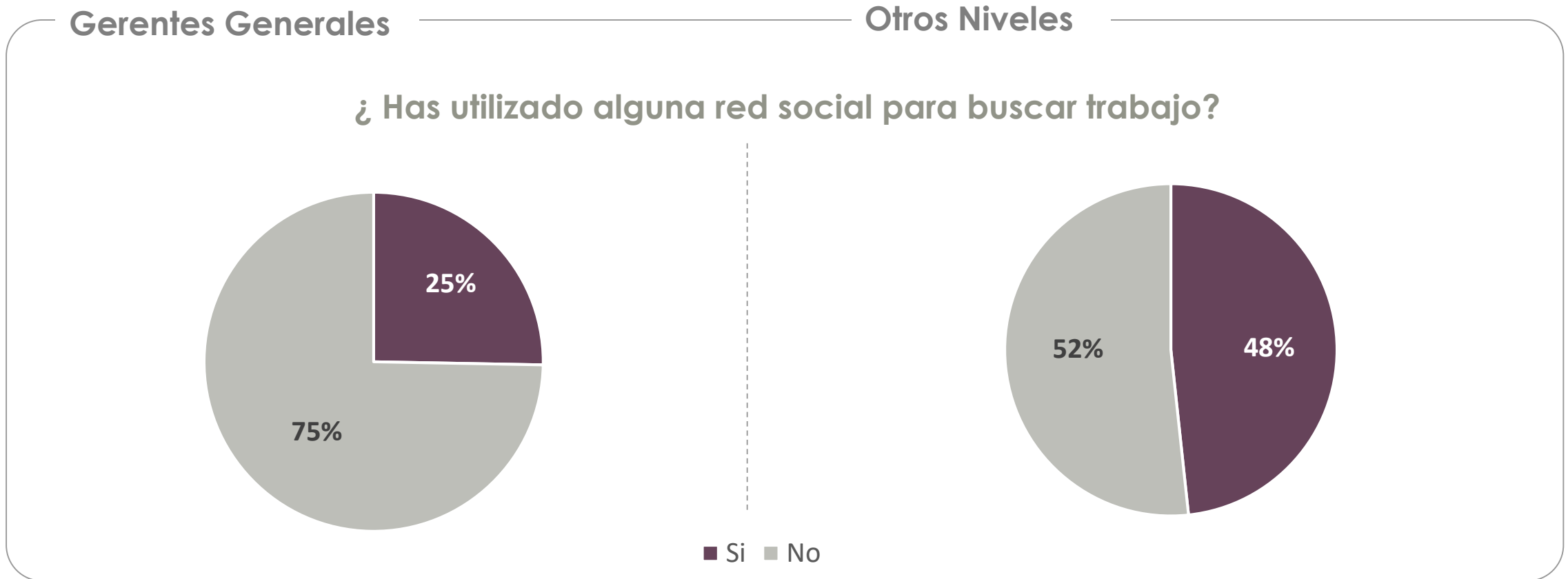
Mientras que el promedio de encuestados citó reuniones periódicas con amigos/conocidos/colegas/etc., como la forma más importante de mantener su red de contactos vigente, esta cifra es más baja para los Gerentes Generales (53%), quienes prefieren asistir a reuniones y eventos de negocio para mantener sus redes de contacto vigentes (56%) y también realizan reuniones con directivos (31%).

¿ De qué forma mantienes vigente tus redes de contacto?



Marca/reputación online

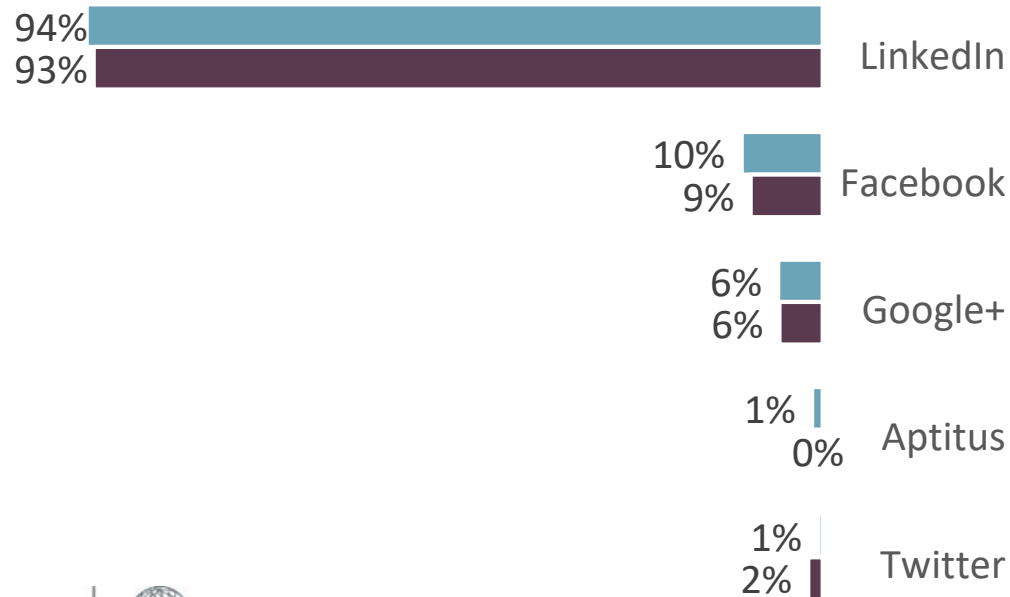
Mientras que 52% de los encuestados en otros niveles dicen no haber utilizado ninguna red social para buscar trabajo, esta cifra es mucho más alta para niveles de Gerencia General (75%).



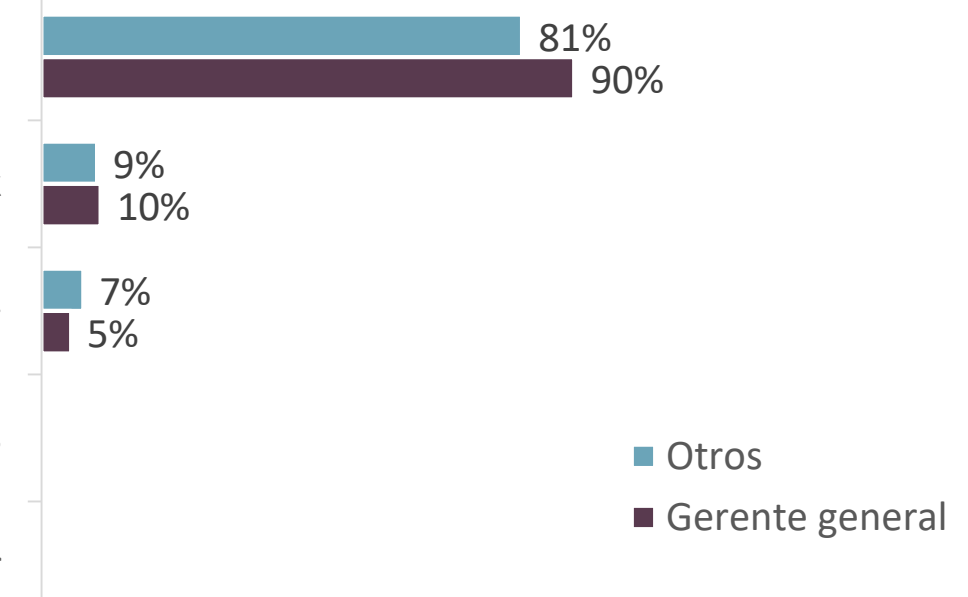
Marca/reputación online

- Sin embargo, tanto el promedio de la muestra como los Gerentes Generales coinciden en que han utilizado la red social LinkedIn para buscar trabajo. La diferencia entre ambos es de sólo 1 punto porcentual.
- Si bien la mayoría de Gerentes Generales dicen no haber utilizado redes sociales para encontrar trabajo, aquellos que si lo han hecho citan LinkedIn como la red social principal que han usado para encontrar trabajo (90%). Esta cifra es bastante menor para los otros niveles (81%). La segunda red social mencionada por los Gerentes Generales es Facebook.

¿ Qué red social has utilizado para buscar trabajo?



¿A través de qué red social has encontrado trabajo?



■ Otros
■ Gerente general

*Respuesta de opción múltiple

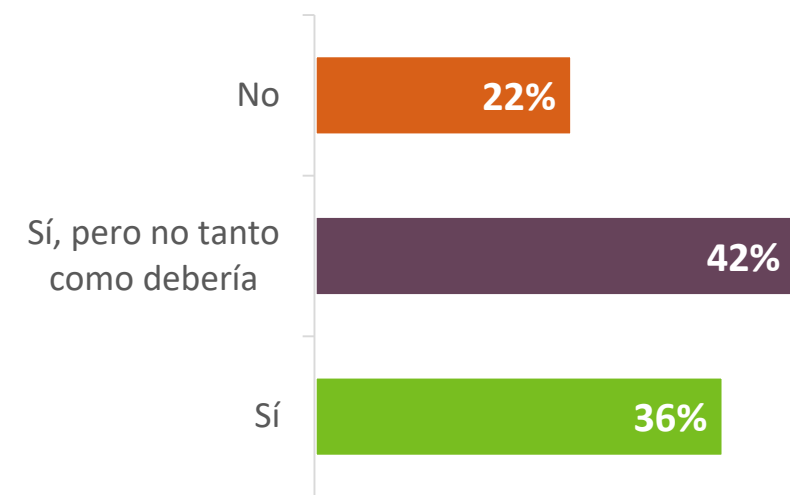
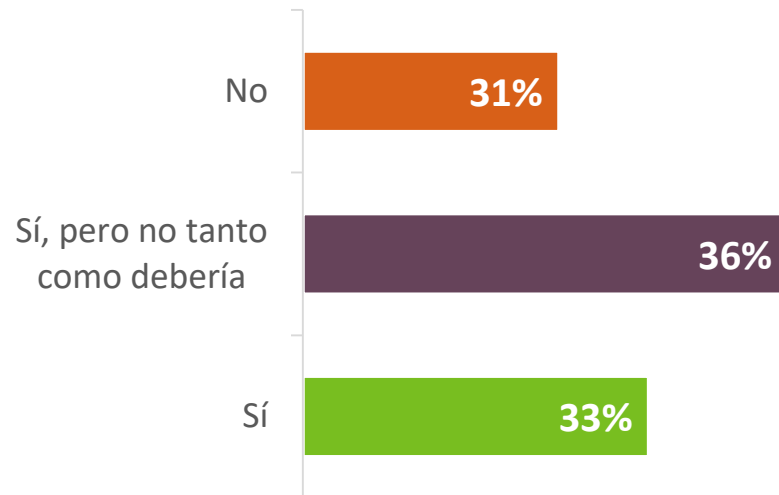
Marca/reputación online

Es preocupante que el 31% de los Gerentes Generales diga no desarrollar su marca personal online mientras que este número es solamente 22% para los otros niveles. Esto representa una oportunidad para los Gerentes Generales de mejorar su empleabilidad y reputación desarrollando mejor su marca personal online.

Gerentes Generales

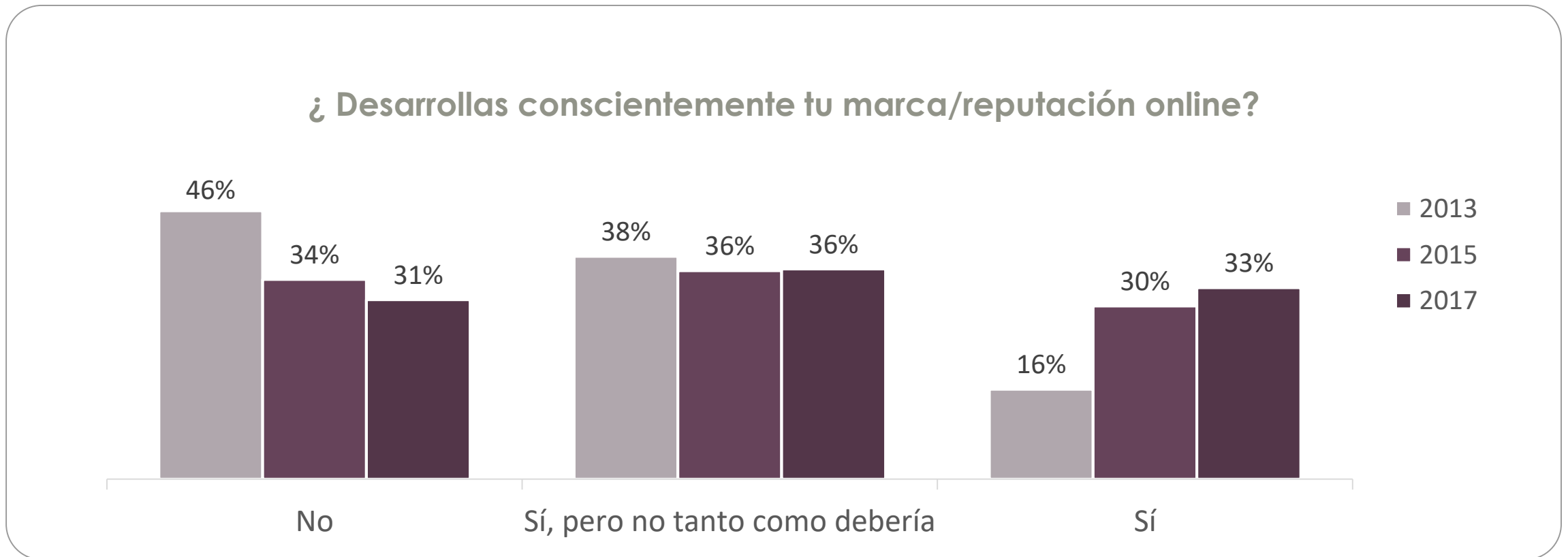
Otros Niveles

¿ Desarrollas conscientemente tu marca/reputación online?



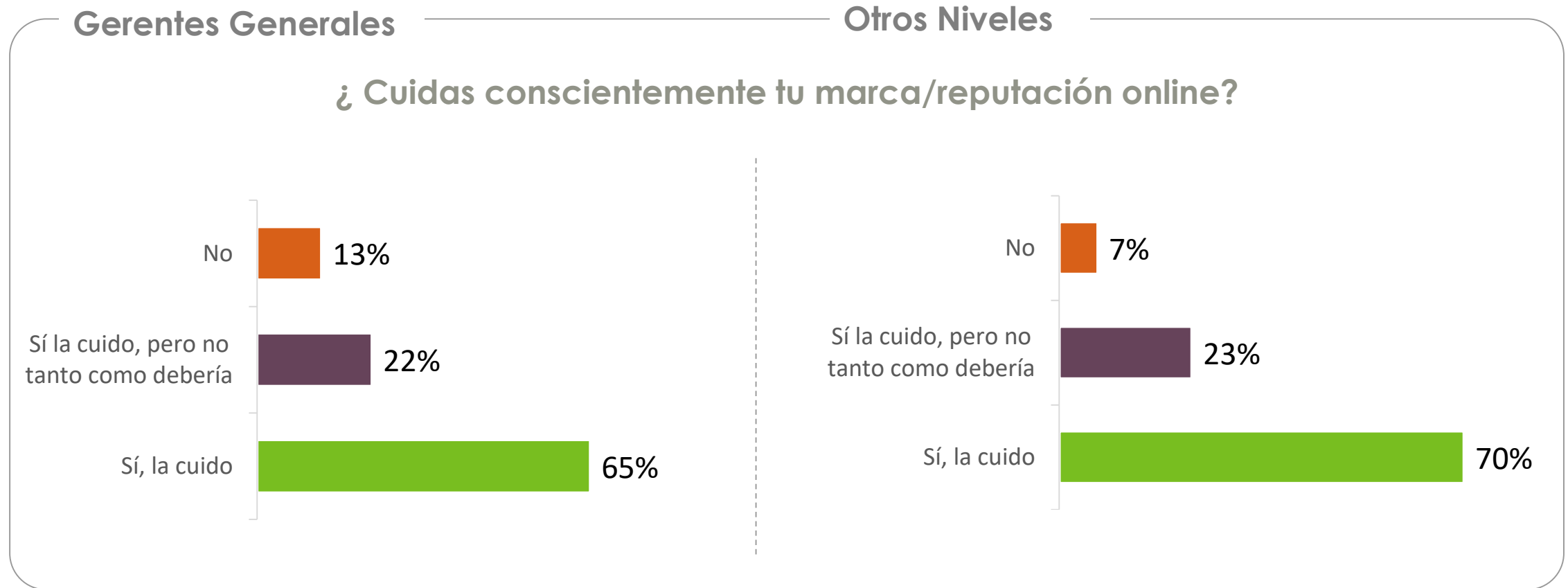
Marca/reputación online

Aunque es preocupante que el 31% de los Gerentes Generales diga no desarrollar su marca personal online, sí es bueno ver que este número ha decrecido significativamente desde el 2013. De igual manera, es un buen indicio ver que el porcentaje de los GG's que dice si desarrollar su marca online haya subido a 33% en el 2017 y que tenga tendencia a crecer.



Marca/reputación online

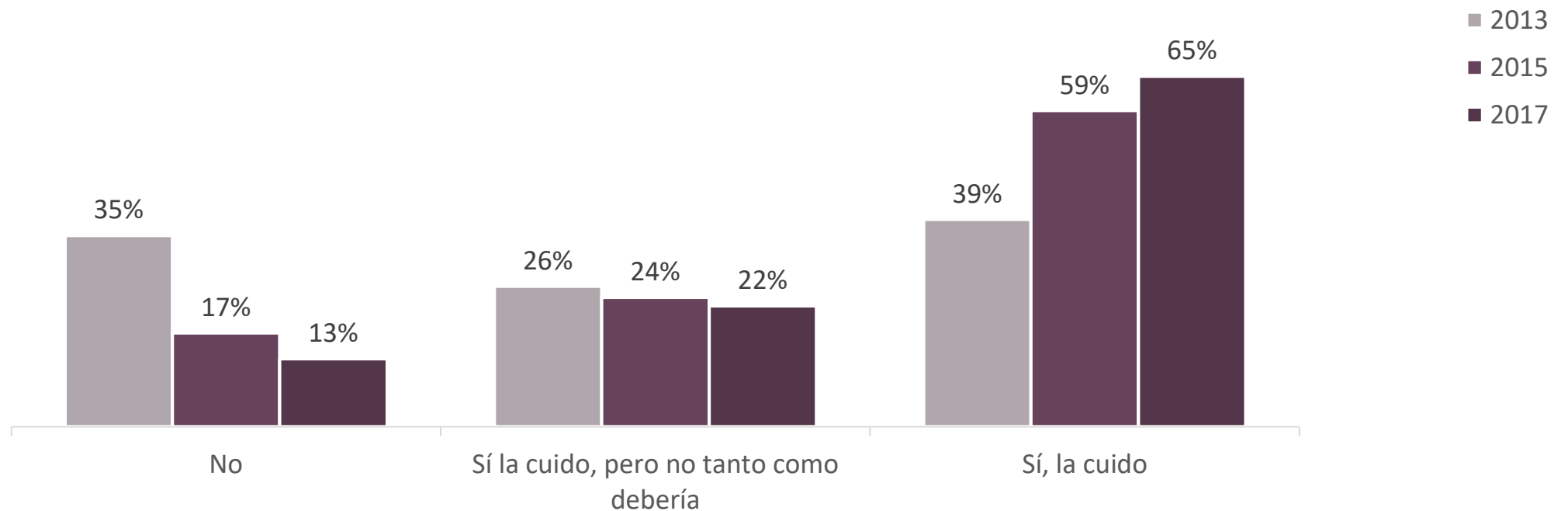
De la misma manera, un mayor numero de los Gerentes Generales dice no cuidar su marca/reputación online (13% vs. 7% para otros niveles). Esto muestra una oportunidad para los Gerentes Generales de mejorar sus niveles de empleabilidad cuidando su marca/reputación online.



Marca/reputación online

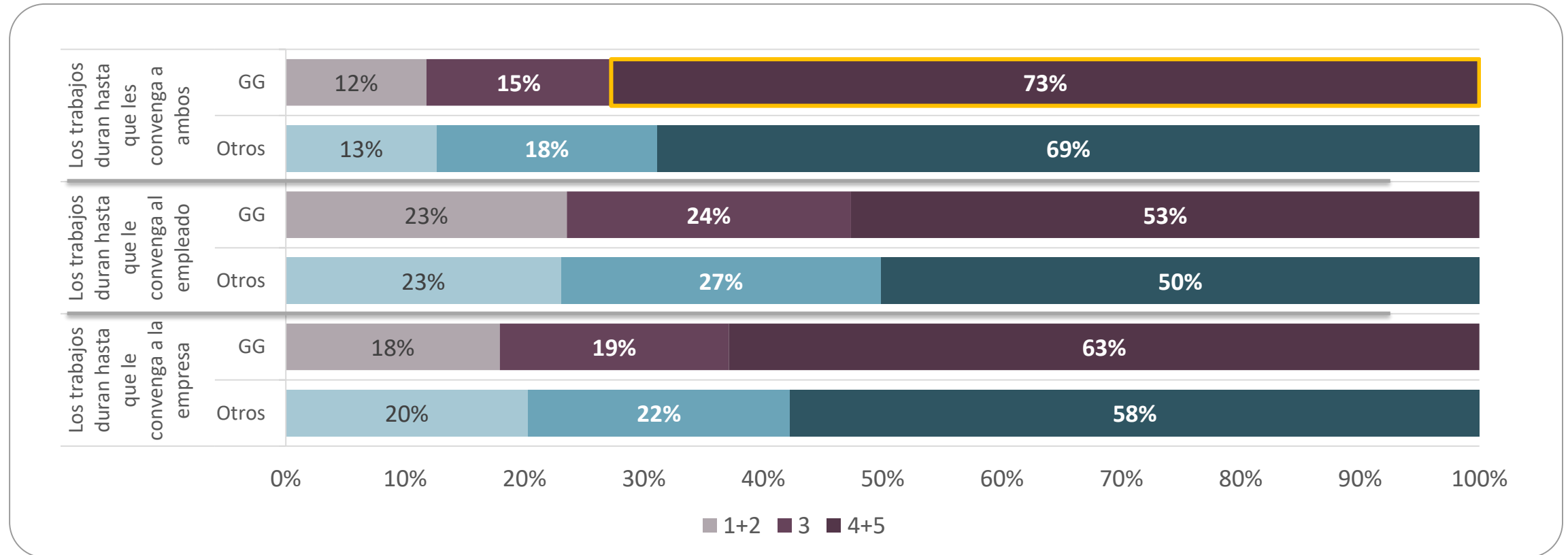
A pesar de que un mayor número de los Gerentes Generales dice no cuidar su marca/reputación online vs. los otros encuestados, este número sigue decreciendo desde el 2013. De igual manera el porcentaje de Gerentes Generales que dice cuidar su reputación online ha aumentado hasta un 65% en el 2017.

¿ Cuidas conscientemente tu marca/reputación online?



Los trabajos duran hasta....

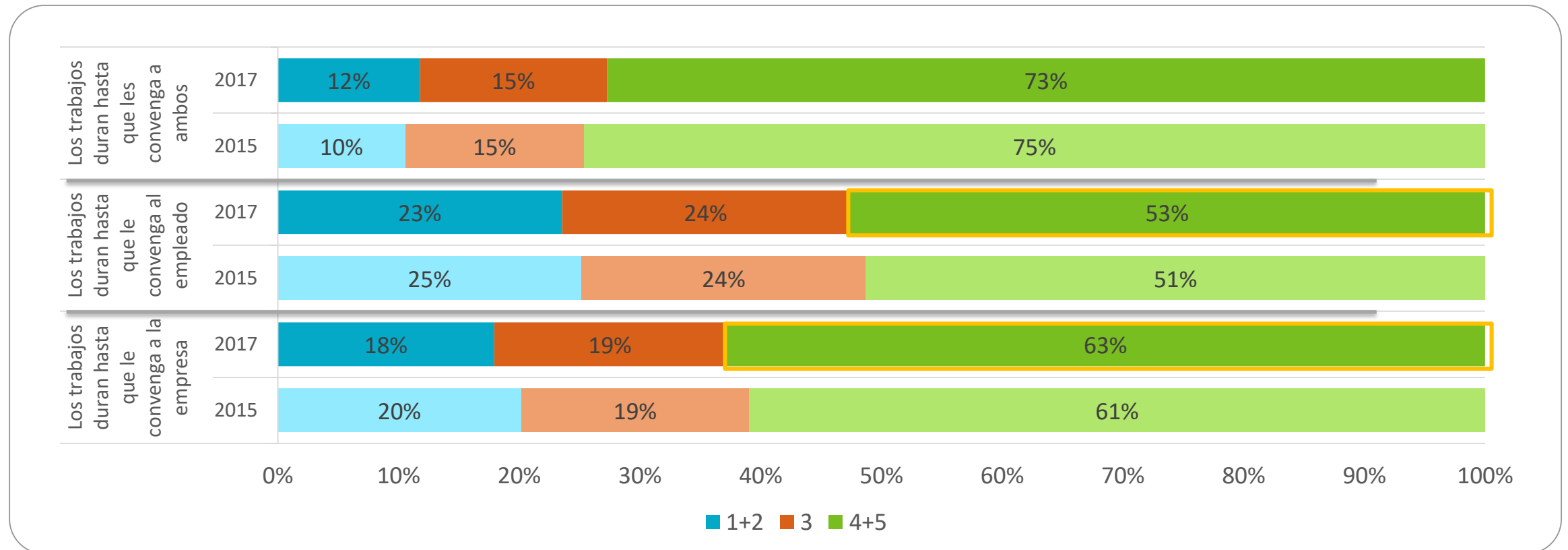
Se le preguntó a los encuestados qué tan de acuerdo estaban con que los trabajos duren hasta que le convenga a la empresa, al empleado o a ambos. Mientras que la mayoría estaba más de acuerdo en que los trabajos duran hasta que les convenga a ambos o a la empresa, los Gerentes Generales están aún más de acuerdo con esto (73%), citando números mayores que los otros niveles.



(5 muy de acuerdo, 1 en desacuerdo)

Los trabajos duran hasta....

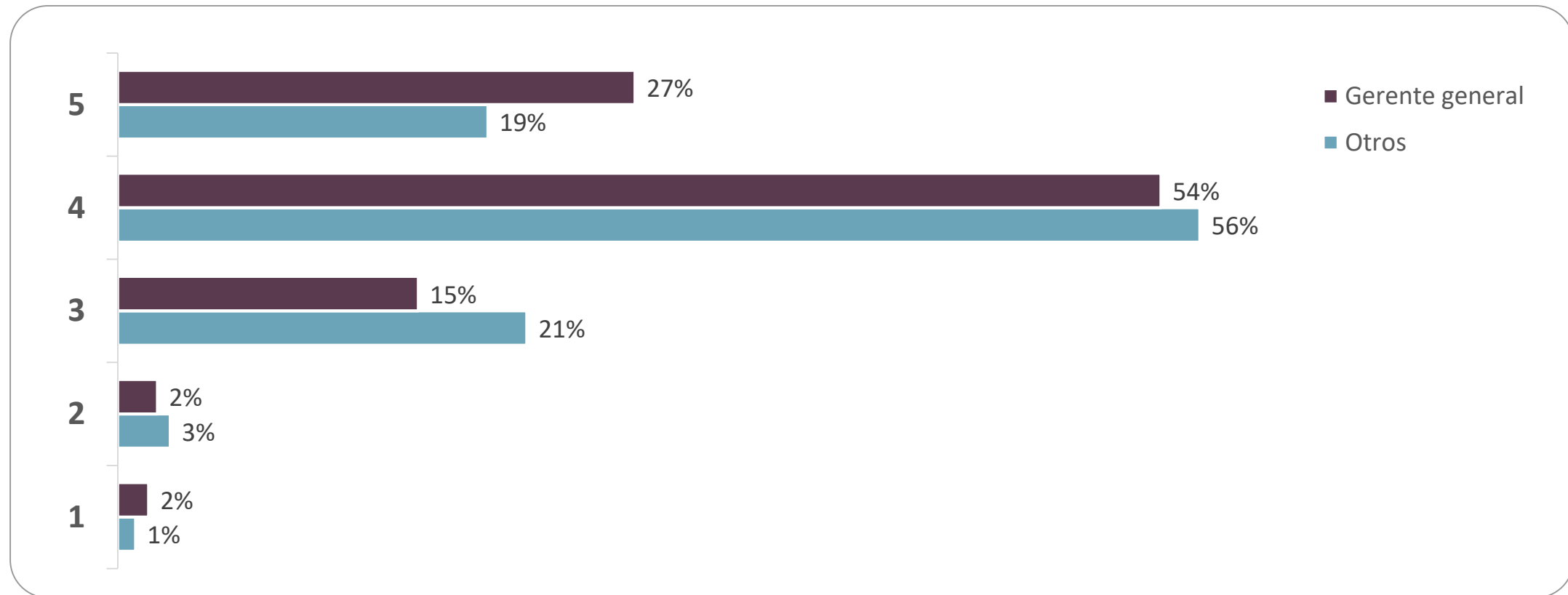
Al revisar las tendencias, observamos que del 2015 al 2017 ha seguido en aumento la cantidad de Gerentes Generales que están muy de acuerdo con que los trabajos duran hasta que le convenga a la empresa (63% en el 2017 vs. 61% en el 2015) o hasta que le convenga al empleado (53% en el 2017 vs. 51% en el 2015).



(5 muy de acuerdo, 1 en desacuerdo)

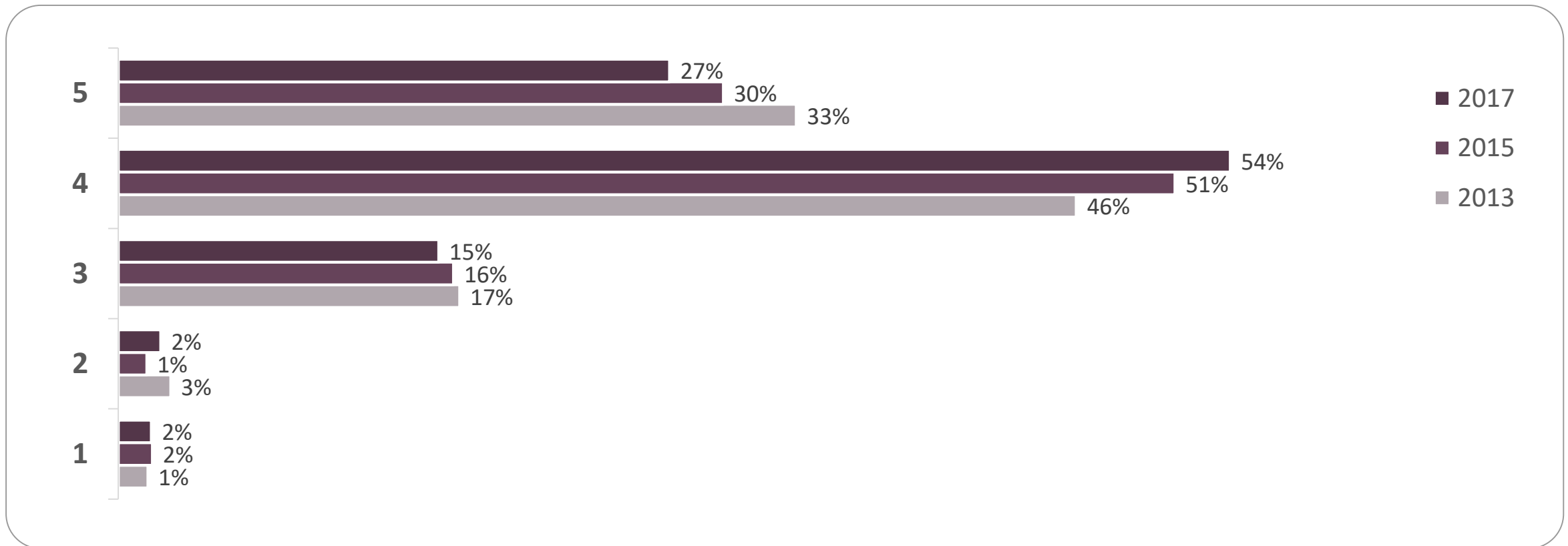
Nivel de empleabilidad

Un mayor número de Gerentes Generales encuestados dicen que su nivel de empleabilidad es el máximo de 5 (27% vs. 19% para otros niveles) mientras que el promedio de encuestados suele decir más frecuentemente que sus niveles de empleabilidad se encuentran en un nivel 4.



Nivel de empleabilidad

Aunque un mayor número de Gerentes Generales encuestados dicen que su nivel de empleabilidad es el máximo de 5 (27%), este número ha decrecido desde el 2015, donde era 30%. El porcentaje de GG's que calificó su nivel de empleabilidad como 4 aumentó desde el 2015 a un 54% en el 2017.



Sobre Lee Hecht Harrison

LHH Inc. es la empresa líder global de movilidad laboral, enfocada en soluciones y programas de Outplacement/Transición de Carrera, Desarrollo del Liderazgo, Gestión del Cambio y Empleados Comprometidos a organizaciones. Con 50 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 procesos de transición de carrera.

www.lhh.com

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

Contáctenos:

Av. Camino Real 159

San Isidro, Lima 27, Perú

Tel +511.644.0440

contact@lhh.pe

www.lhh.pe

**LEE HECHT
HARRISON**



Síguenos en:

LHH-DBM Perú

 facebook.com/lhhdbmperu

 [@LHHDBMPERU](https://twitter.com/LHHDBMPERU)

 pe.linkedin.com/in/lhhdbmperu

 youtube.com/user/dbmperu

 pinterest.com/lhhdbmperu

INES TEMPLE

 facebook.com/InesTemple.Oficial

 twitter.com/inestemple

 www.linkedin.com/in/inestemple/

 www.youtube.com/CanalInesTemple

 elcomercio.pe/blog/empresariodetuempleo

 www.inestemple.com