



Pulso de gestión empresarial

¿ESTAMOS PERDIENDO TALENTO?

Una iniciativa de la Red de Capital Humano

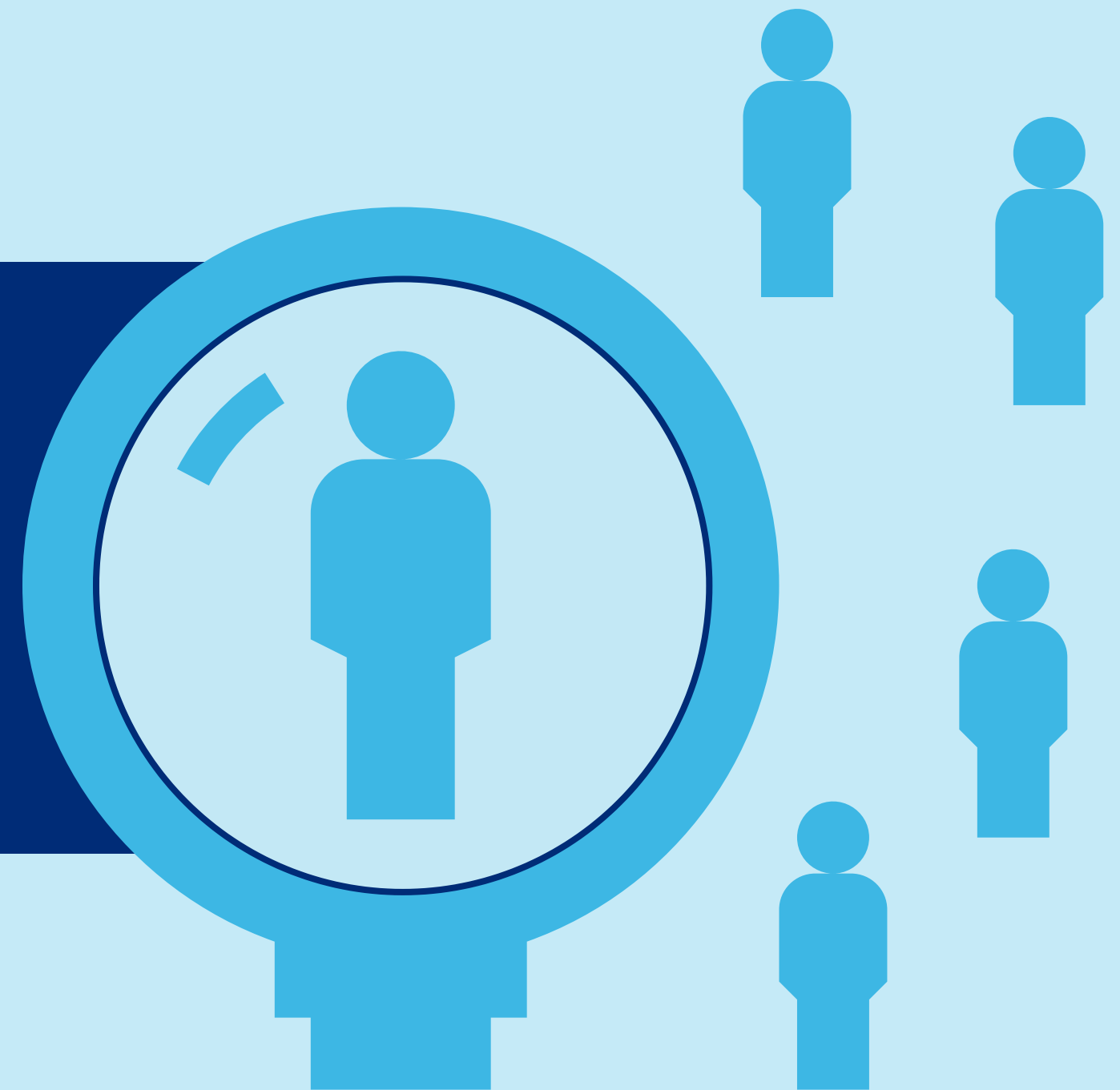


53 **empresas** **participantes**

ACCENTURE | ADECOAGRO | ADVERTMIND | ALUAR | ARKEMA ARGENTINA | AUTOMÓVILES SAN JORGE | BANCO GALICIA | BBVA | BDO | BIBANK | BTR CONSULTING | CERVECERÍA Y MALTERÍA QUILMES | CONDOR TECHNOLOGIES | COTO | CREA | DB MARKETING | DELTA MANAGEMENT | DENTSU INTERNATIONAL | DIESEL LANGE | EUNOIA CONSULTORA | FRANCO FABRIL | GAS DEL NORTE | GLOBAL PROCESSING | GO GLOBAL | GRUPO CODYLSA | GRUPO PIERO | GRUPO SANCOR SEGUROS | INTERNATIONAL FLAVORS & FRAGRANCES | JANSSEN | KAMCHATKA | LA NACIÓN | LABORATORIOS RICHMOND | LEDESMA | LOUIS DREYFUS COMPANY | MEGATLÓN | ORACLE | PCR | PLUS PAPIER | PRISMA | PWC | ROCCUZZO E HIJOS | ROSARIO BUS | RPM CONSUMER GROUP | RUSSOLO | SAP | SECURITAS ARGENTINA | SEDYCO | SEIDOR ANALYTICS | SINTEPLAST | TANONI HNOS. | UALÁ | UNIVERSIDAD DEL SALVADOR | VALUAR |



características de La muestra



Sector de actividad



7%
Sector Primario
(Transformación de recursos naturales en productos primarios no elaborados/insumos)



30%
Sector Secundario
(Transformación de materia prima en productos de consumo o en bienes de equipo)

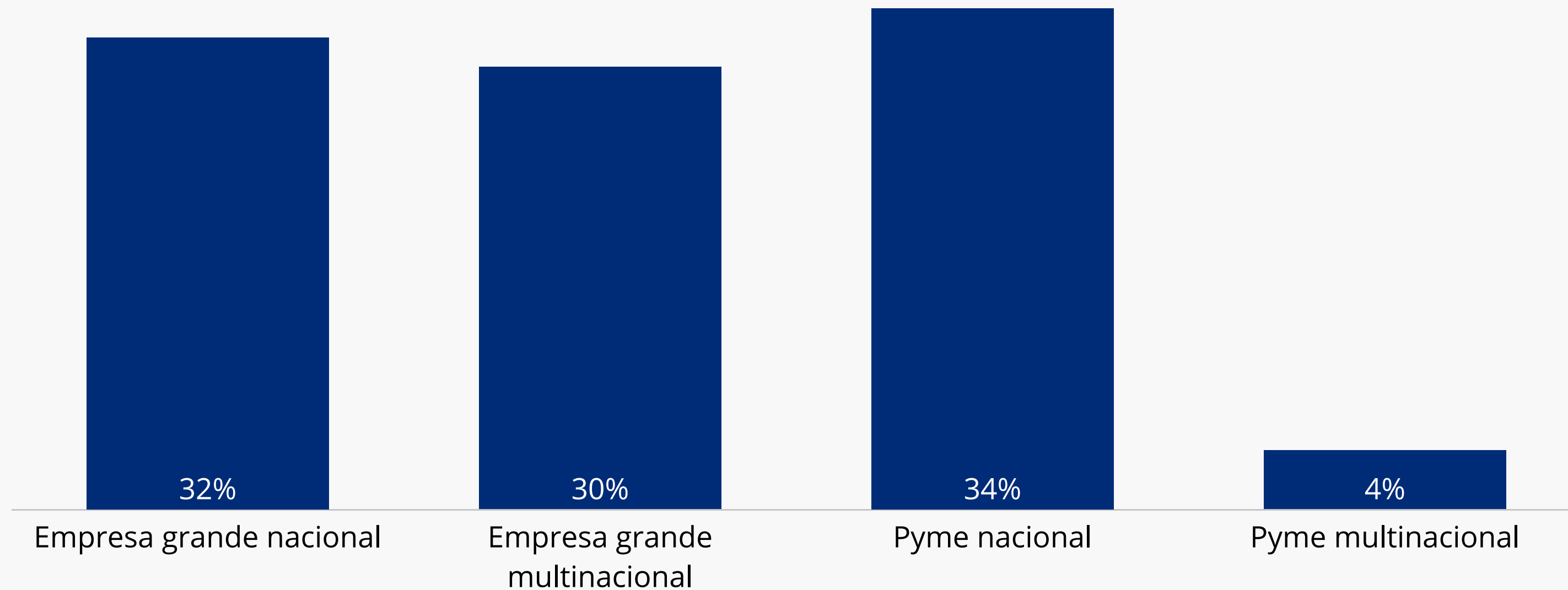


48%
Sector Terciario
(Actividades relacionadas con servicios materiales no productores de bienes)

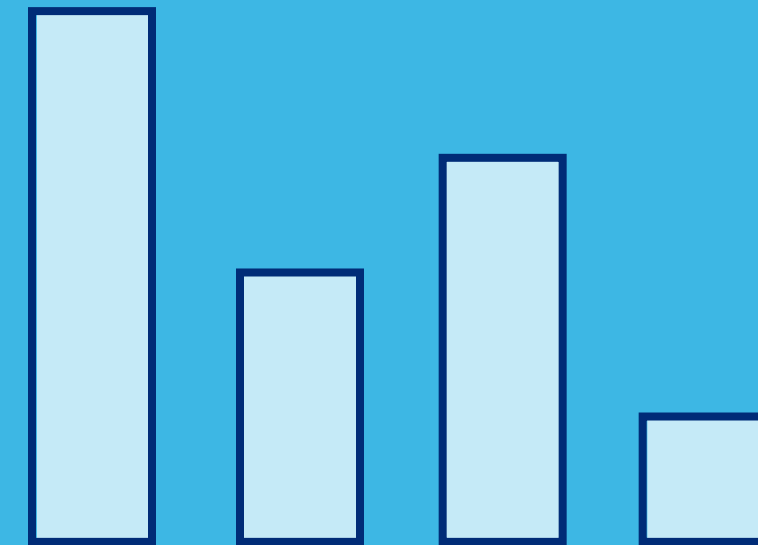


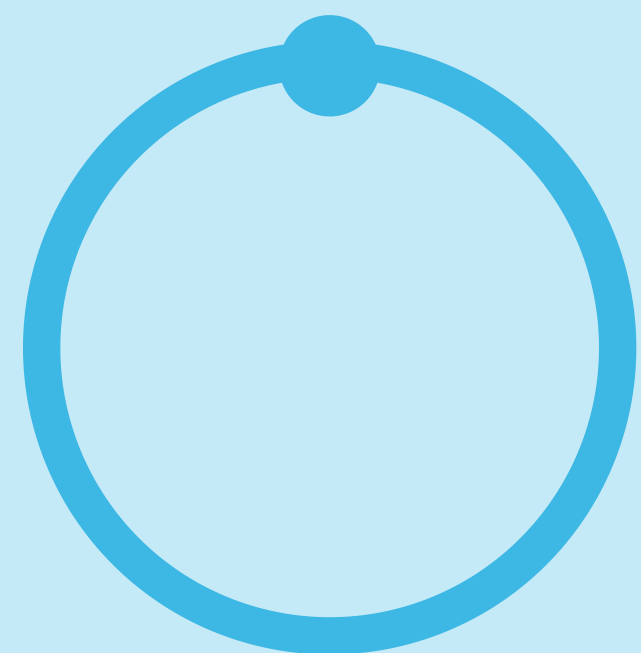
15%
Sector Cuaternario
(Gestión y distribución de investigación, desarrollo, innovación y/o información)

Tamaño y origen de capital



INFORME DE RESULTADOS





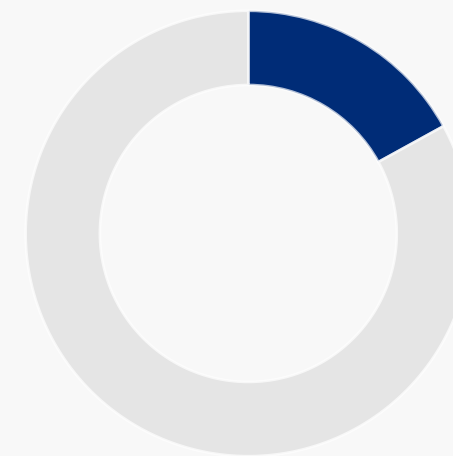
sección 1

agenda de CAPITAL HUMANO

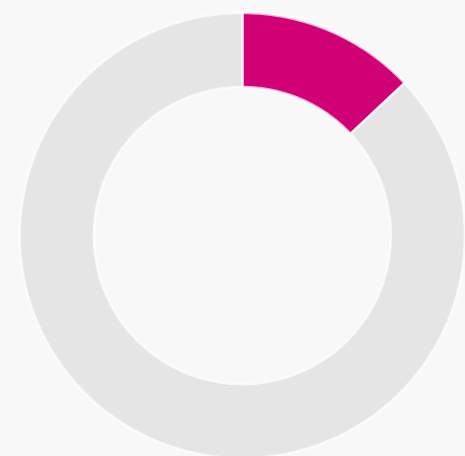
Principal desafío de la agenda de Capital Humano en lo que resta de 2022



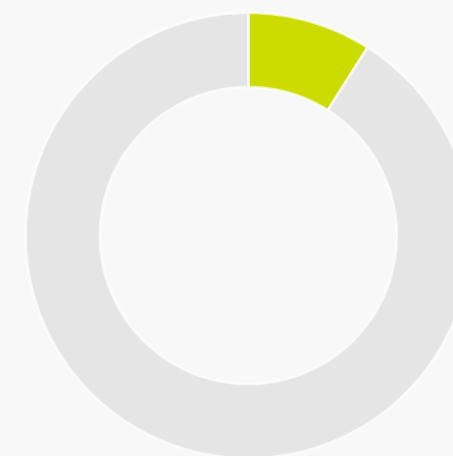
61%
Retención/fidelización
de talento clave



17%
Fidelización de los/as
colaboradores/as



13%
Establecimiento de una política
salarial competitiva



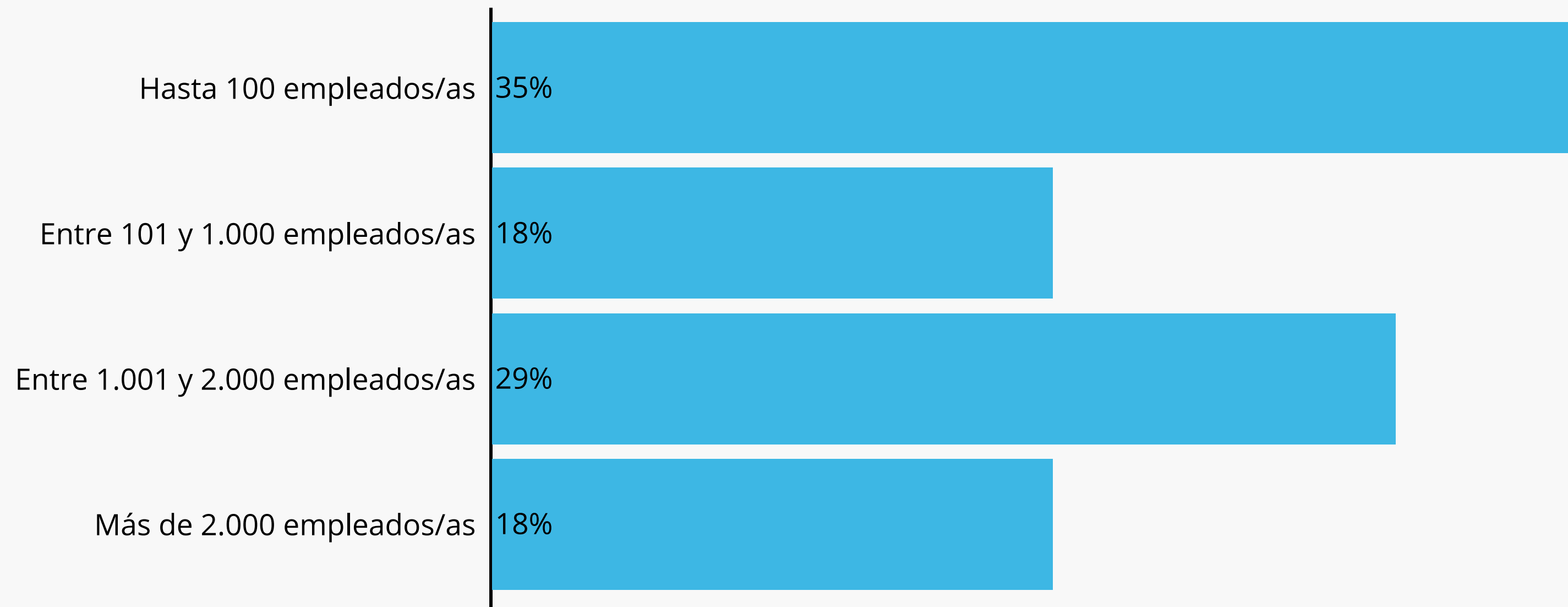
9%
Crecimiento del costo
laboral



sección 2

INDICADORES DE ROTACIÓN DE PERSONAL

Plantilla de las empresas relevadas [JUN-22]

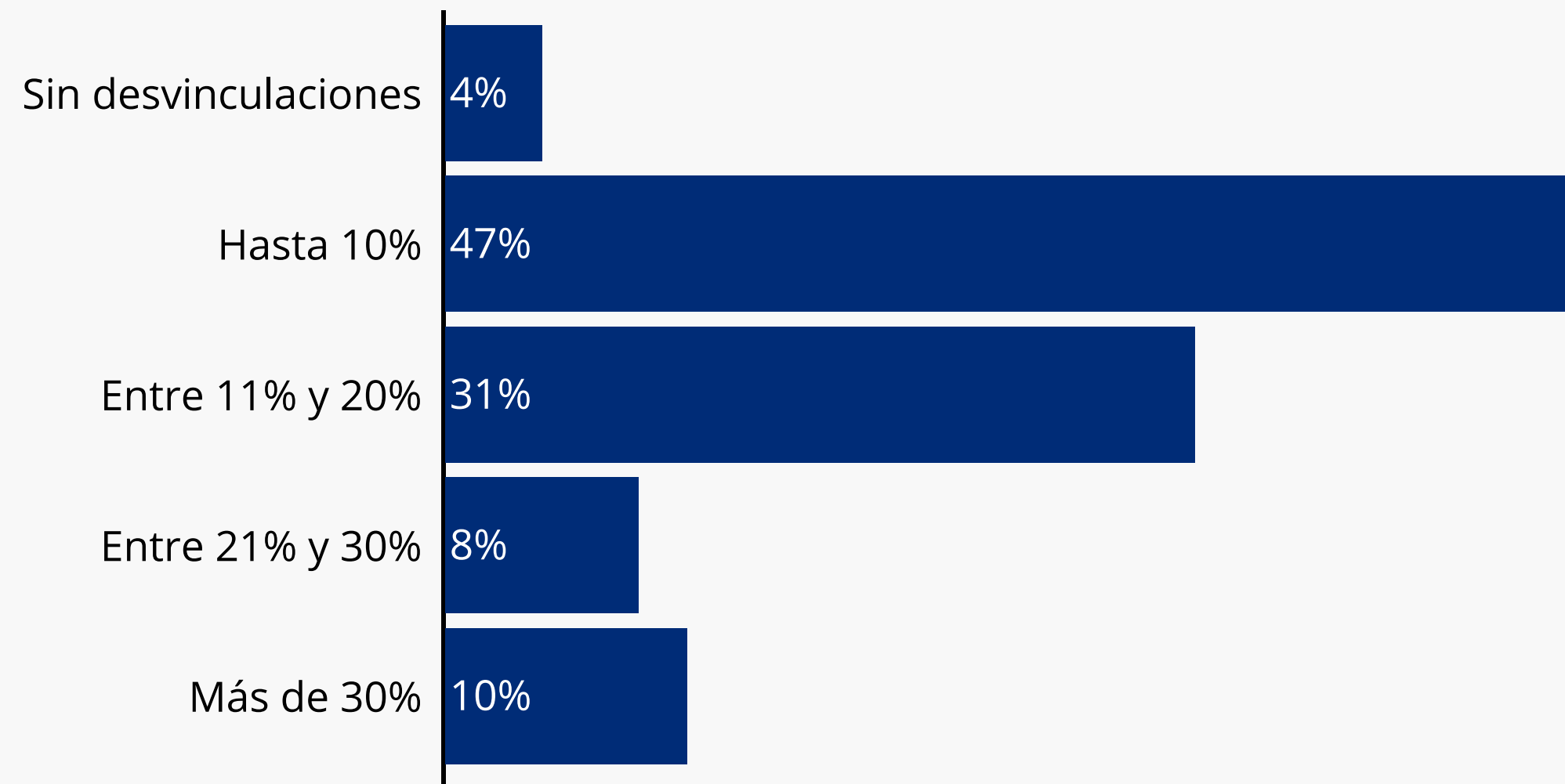


Desvinculaciones [Período JUL-21/JUN-22]

Porcentaje de desvinculaciones* sobre plantilla inicial



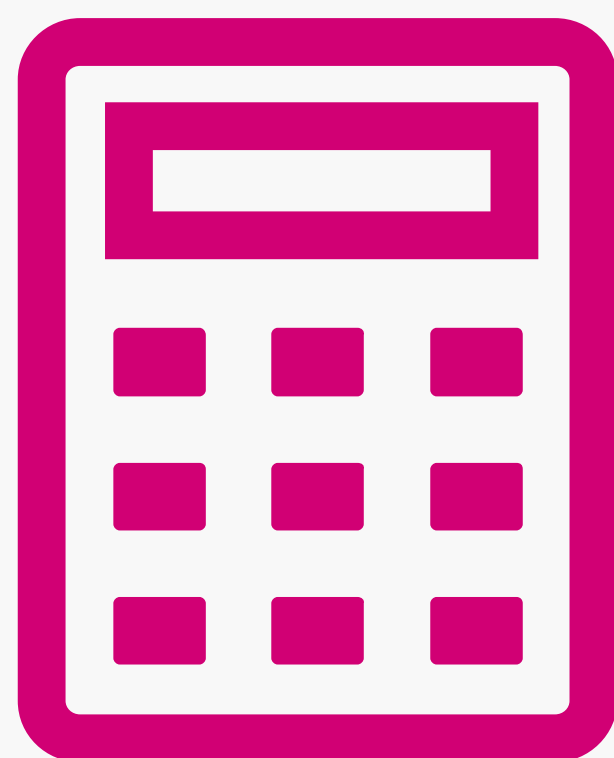
Promedio
14%



*Las desvinculaciones involucran: despidos, finalizaciones de contratos, jubilaciones y renunciaciones.

Renuncias [JUL-21/JUN-22]

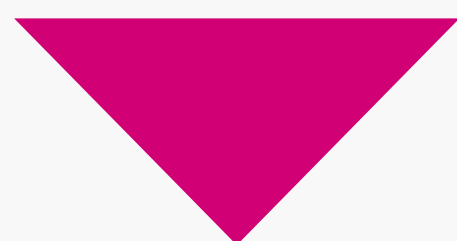
Porcentaje de renuncias sobre desvinculaciones



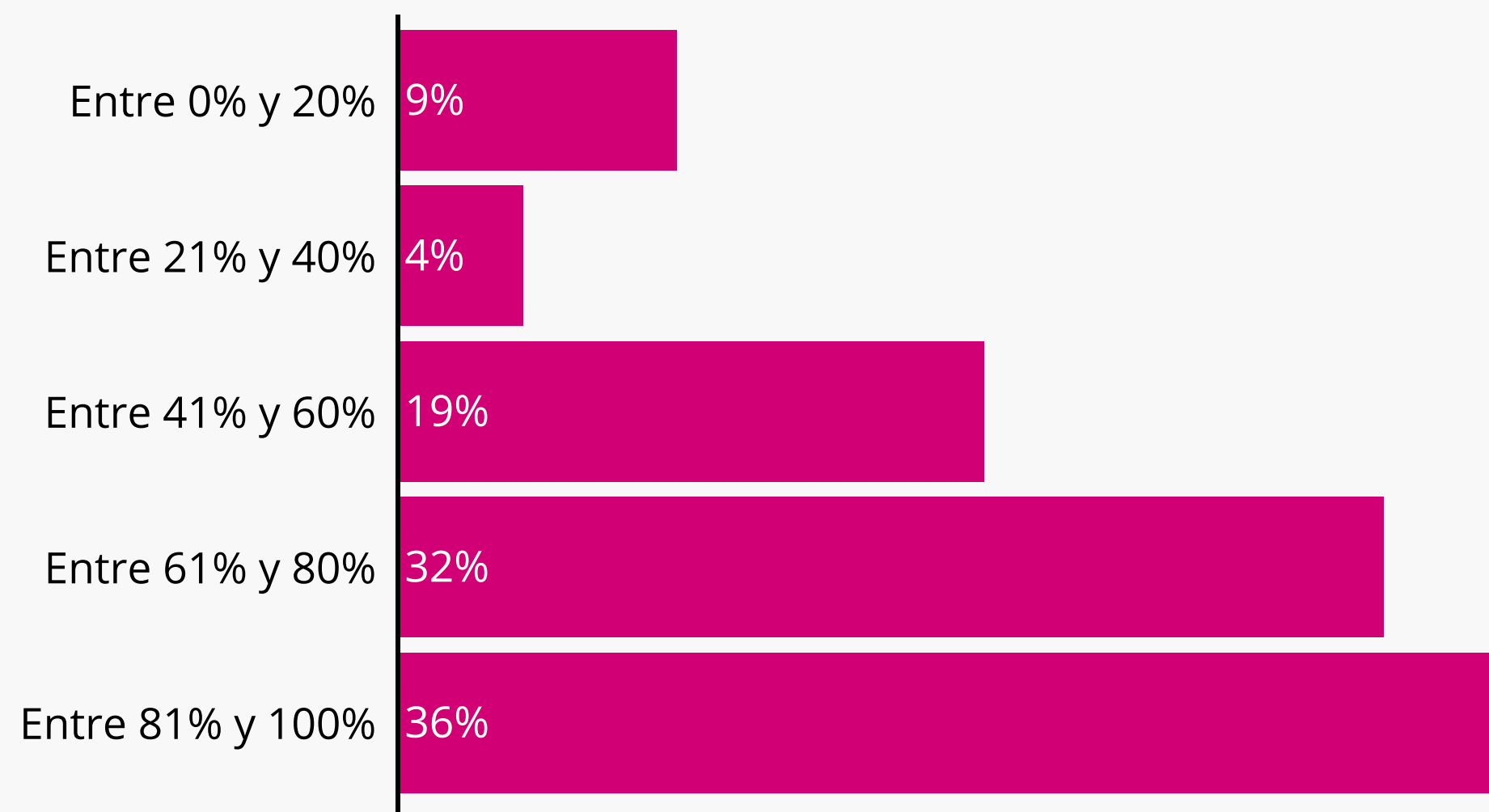
Promedio
68%



Máximo
100%



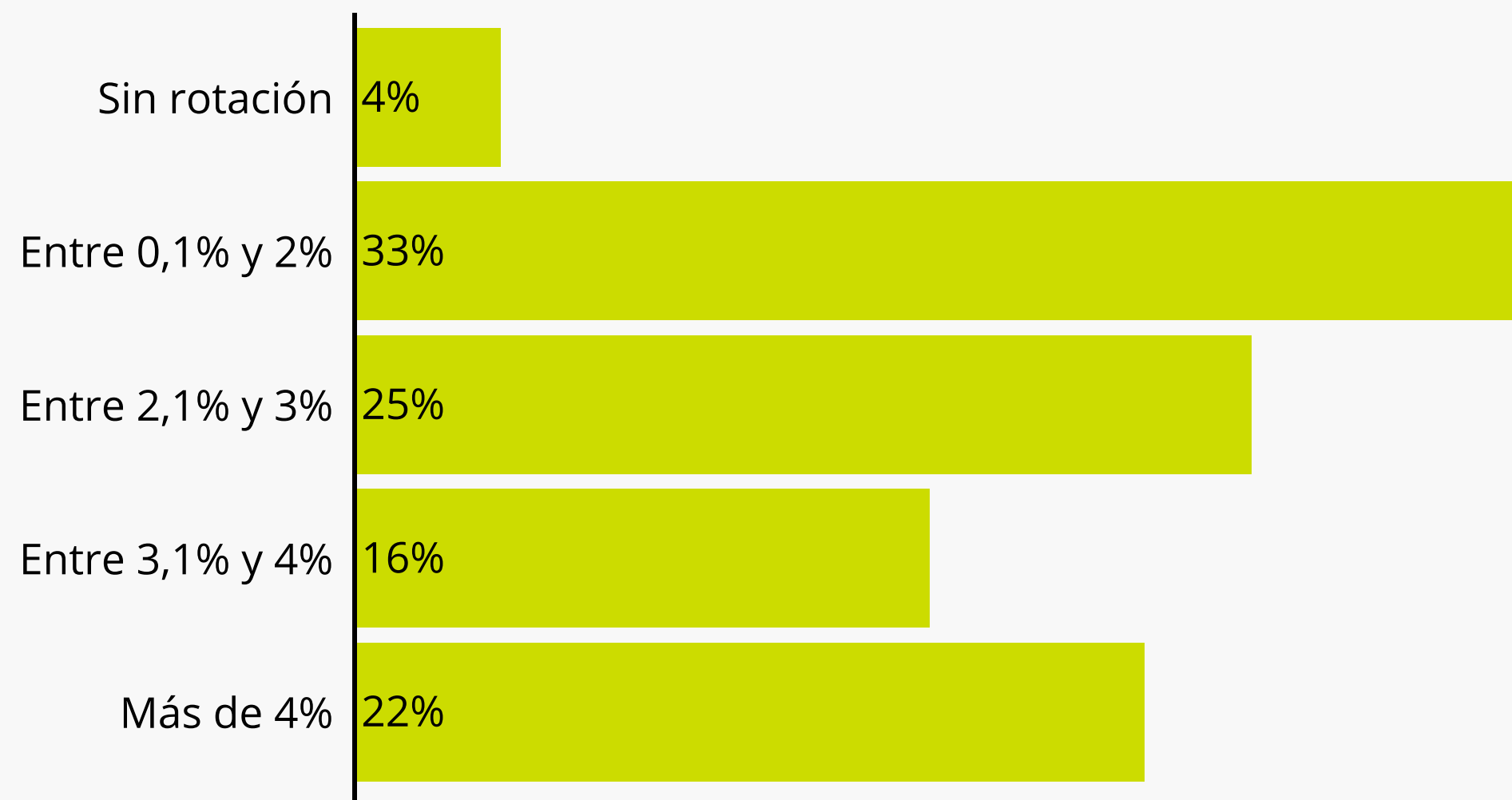
Mínimo
0%



Índice de rotación de personal (IRP)* [JUL-21/JUN-22]

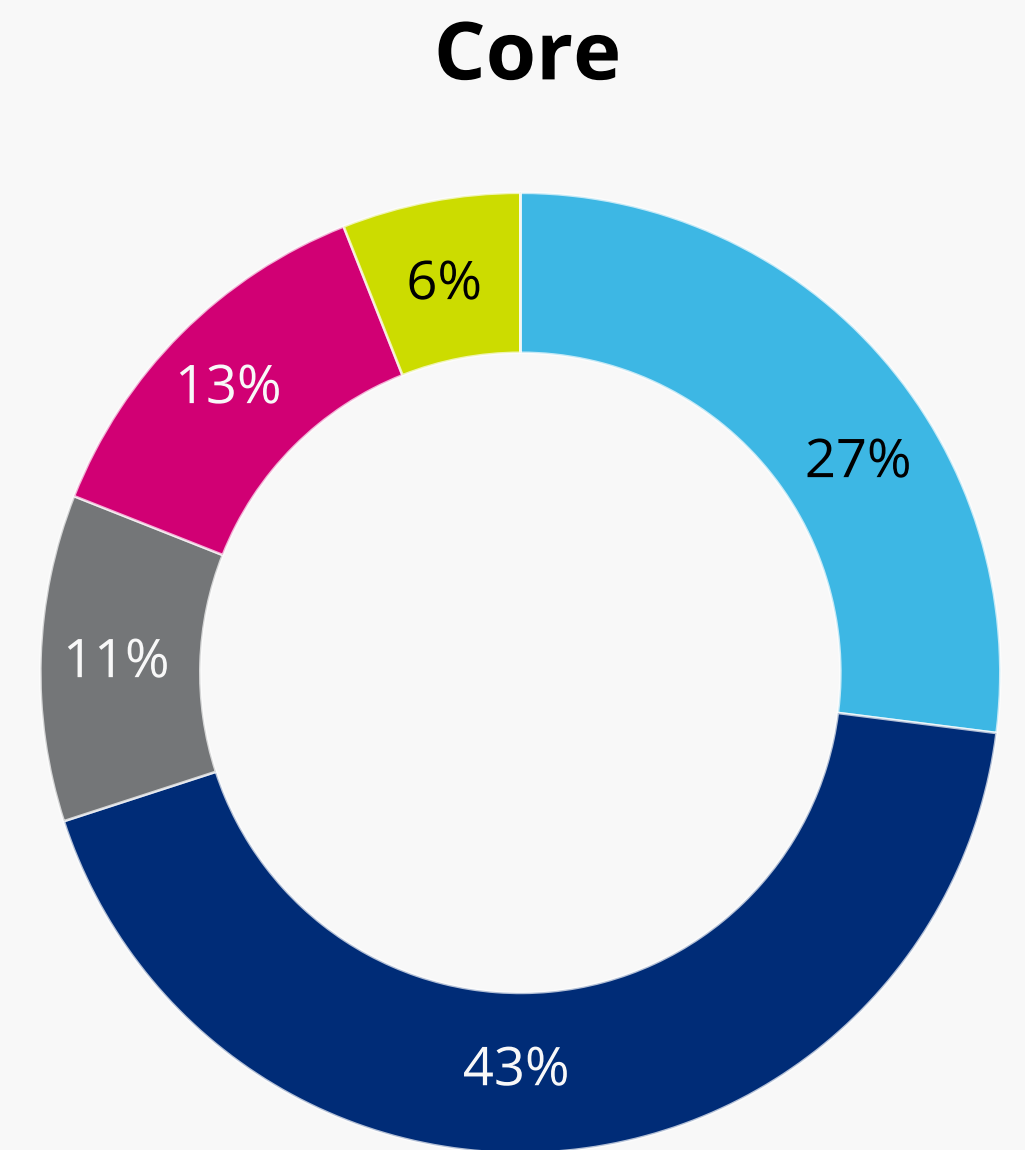
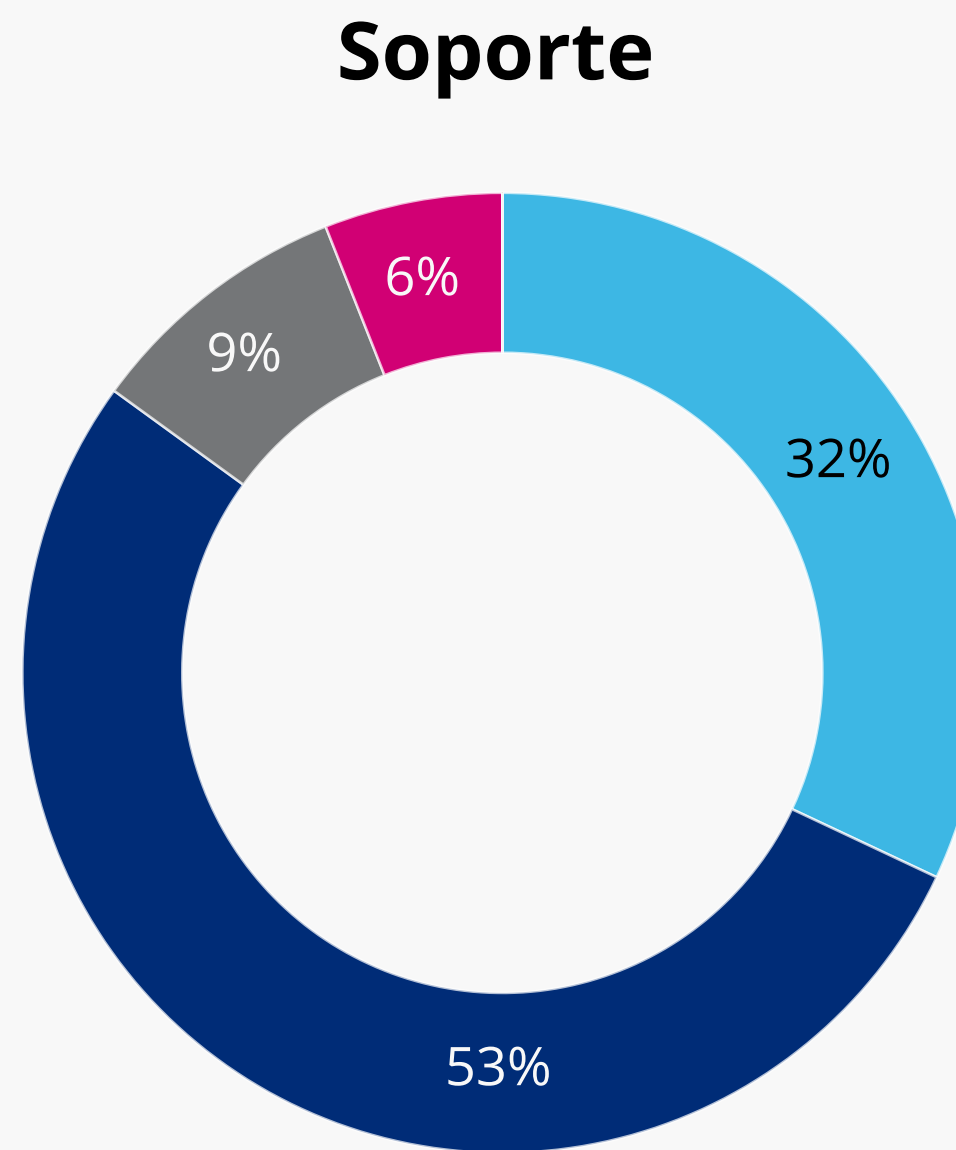
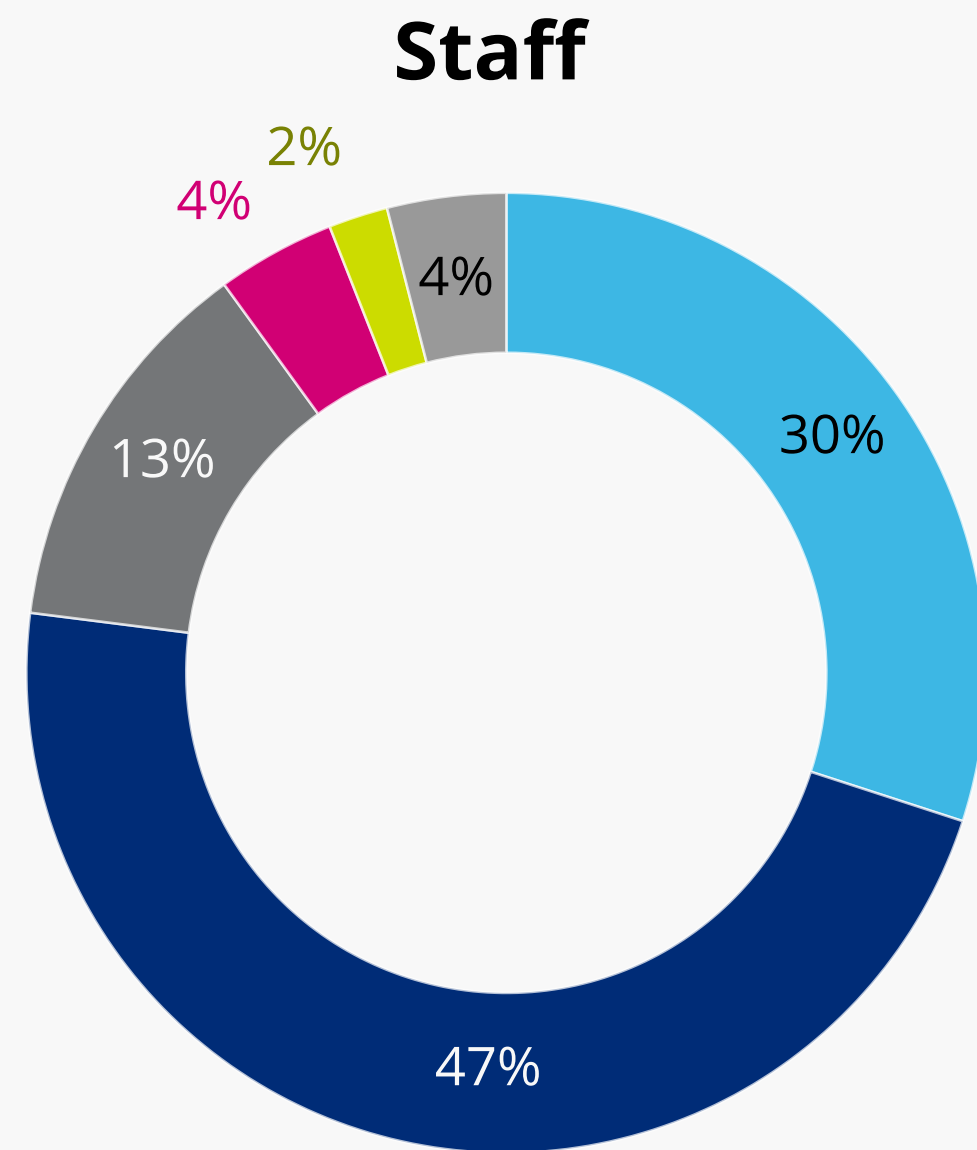


Promedio
3,4%



*Fórmula: $[Cantidad\ de\ empleados\ desvinculados\ del\ área / (Cantidad\ inicial\ de\ empleados\ en\ el\ área + Cantidad\ final\ de\ empleados\ en\ el\ área) / 2] \times 100$

Renuncias por área funcional [JUL-21/JUN-22]



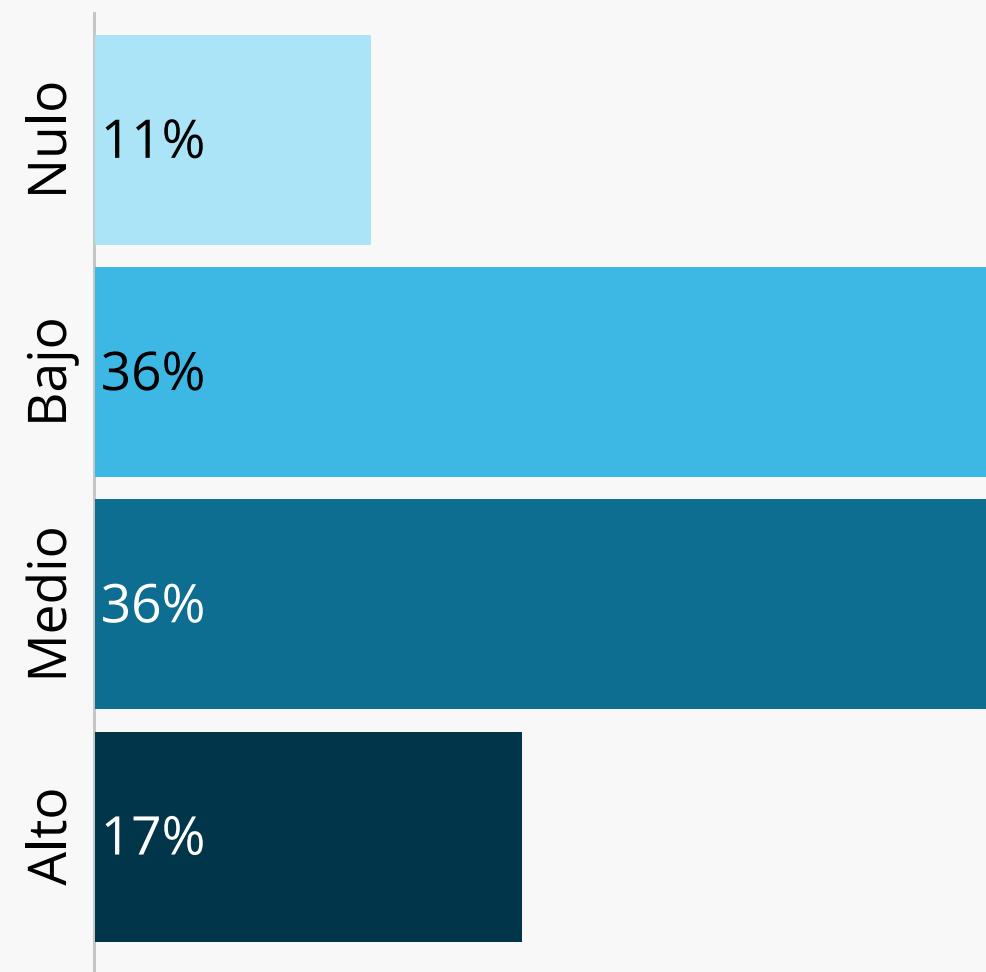
● 0% ● Hasta 25% ● Entre 26% y 50% ● Entre 51% y 75% ● Entre 76% y 99% ● 100%

Fuga de talento* según área funcional

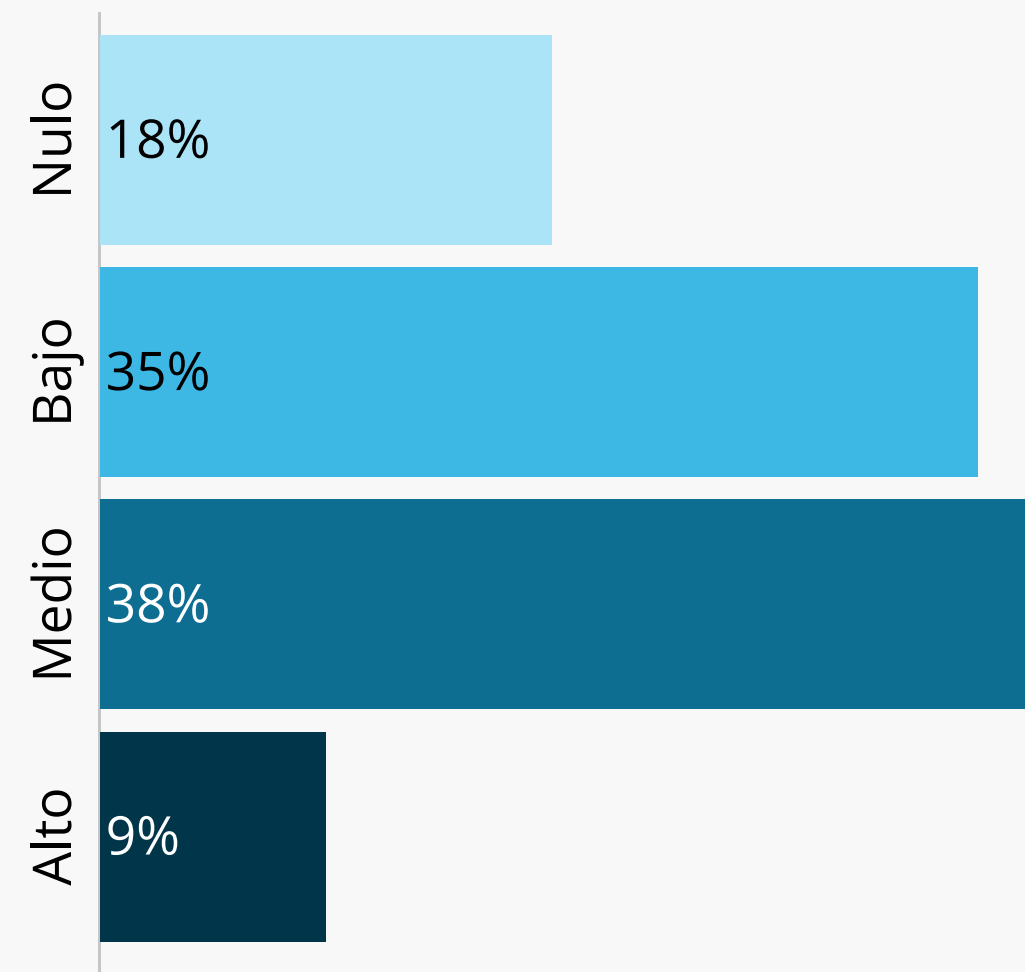
[JUL-21/JUN-22]



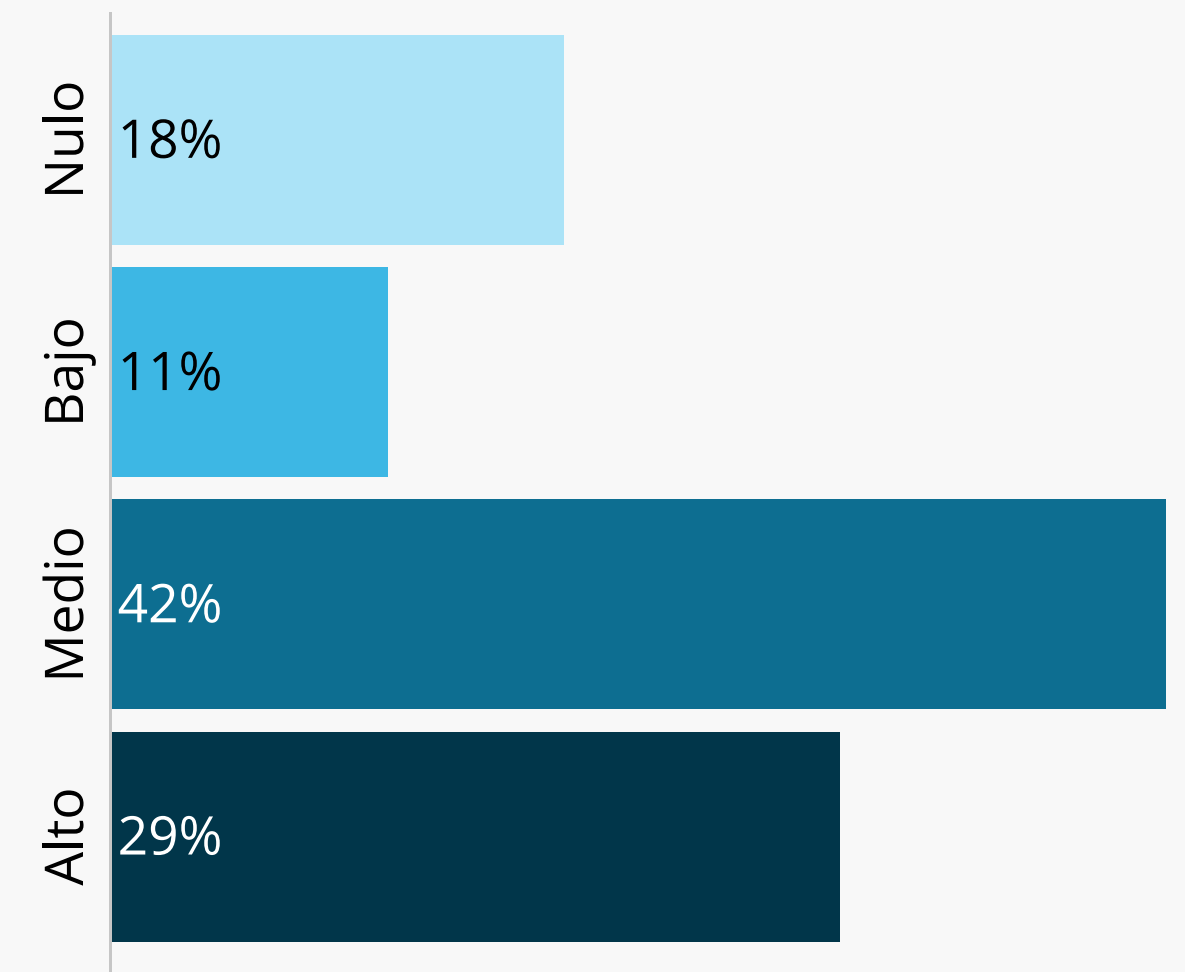
Staff



Soporte

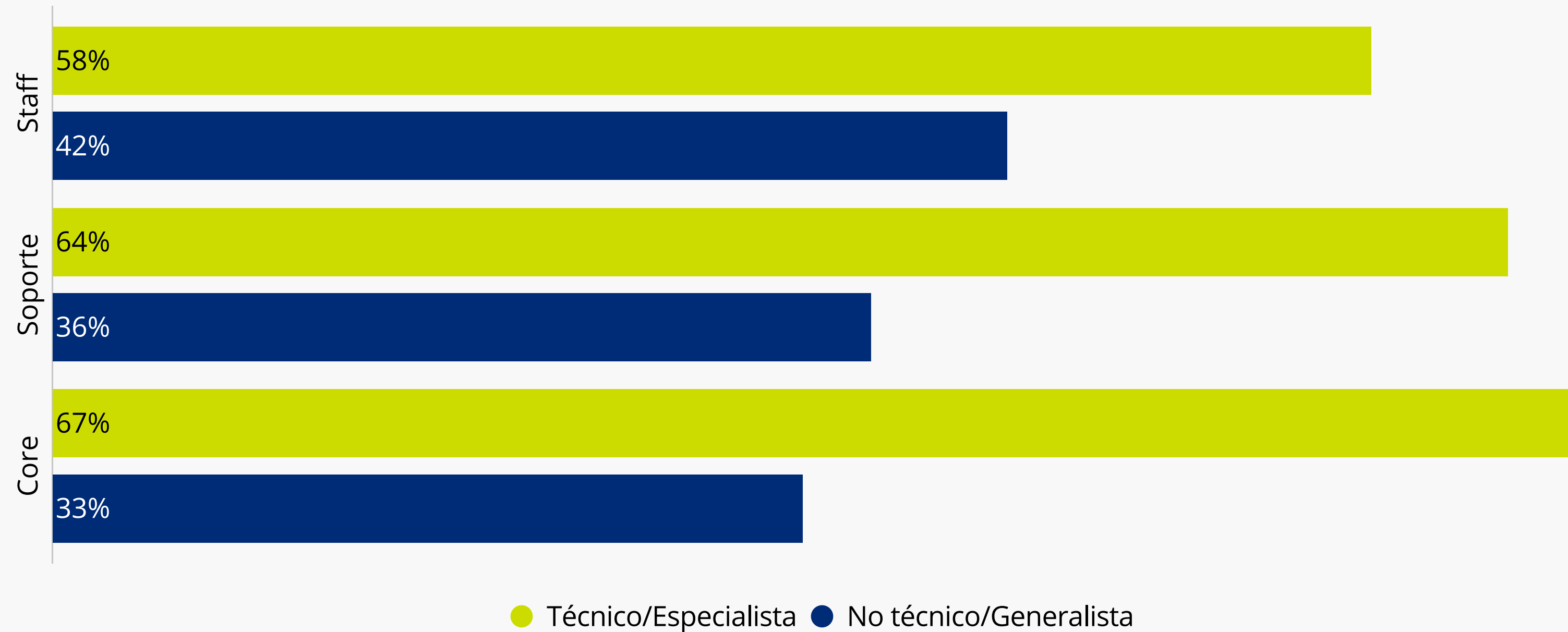


Core



*El término "fuga de talento" refiere a aquellas personas calificadas o con posiciones/puestos críticos que abandonaron la organización.

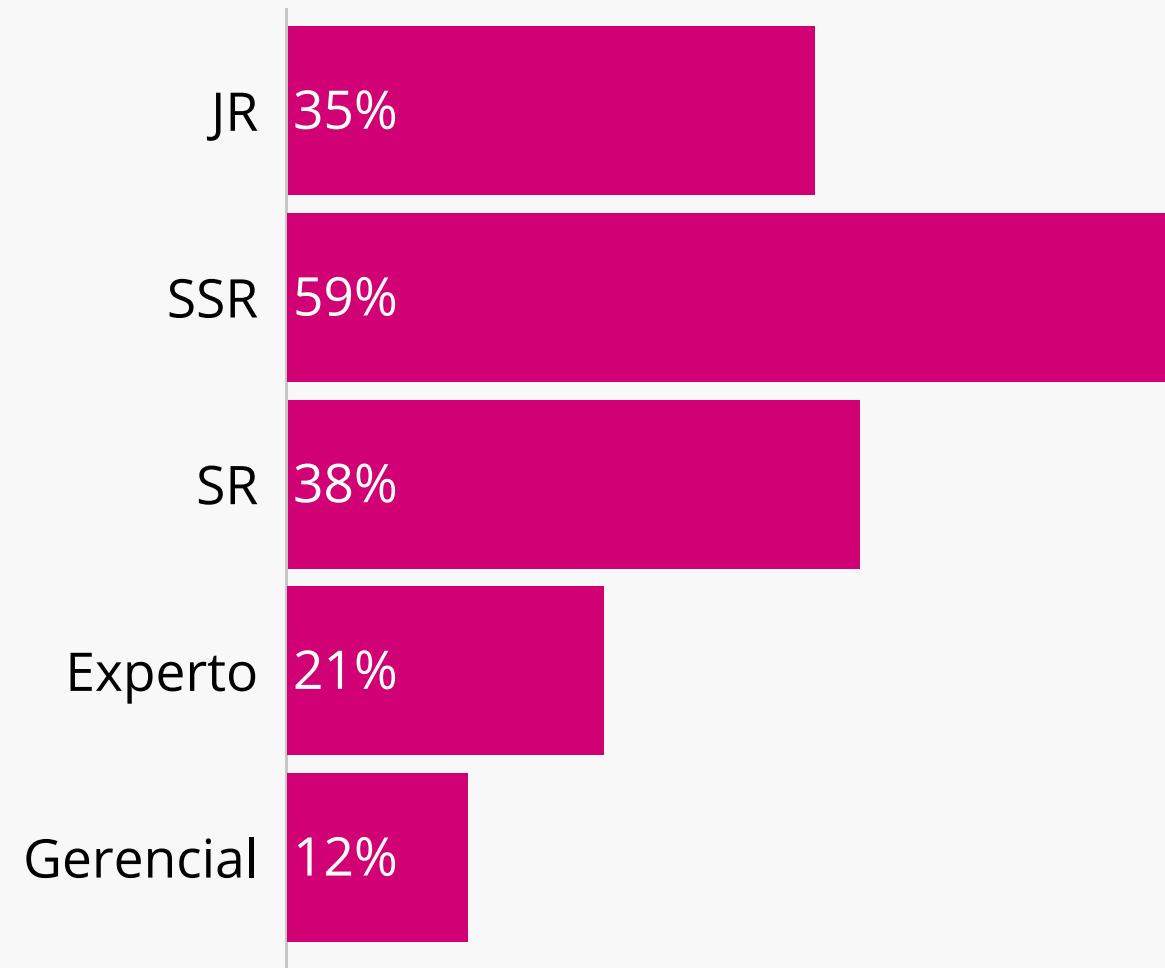
Renuncias según tipo de puesto/rol en cada área funcional [JUL-21/JUN-22]



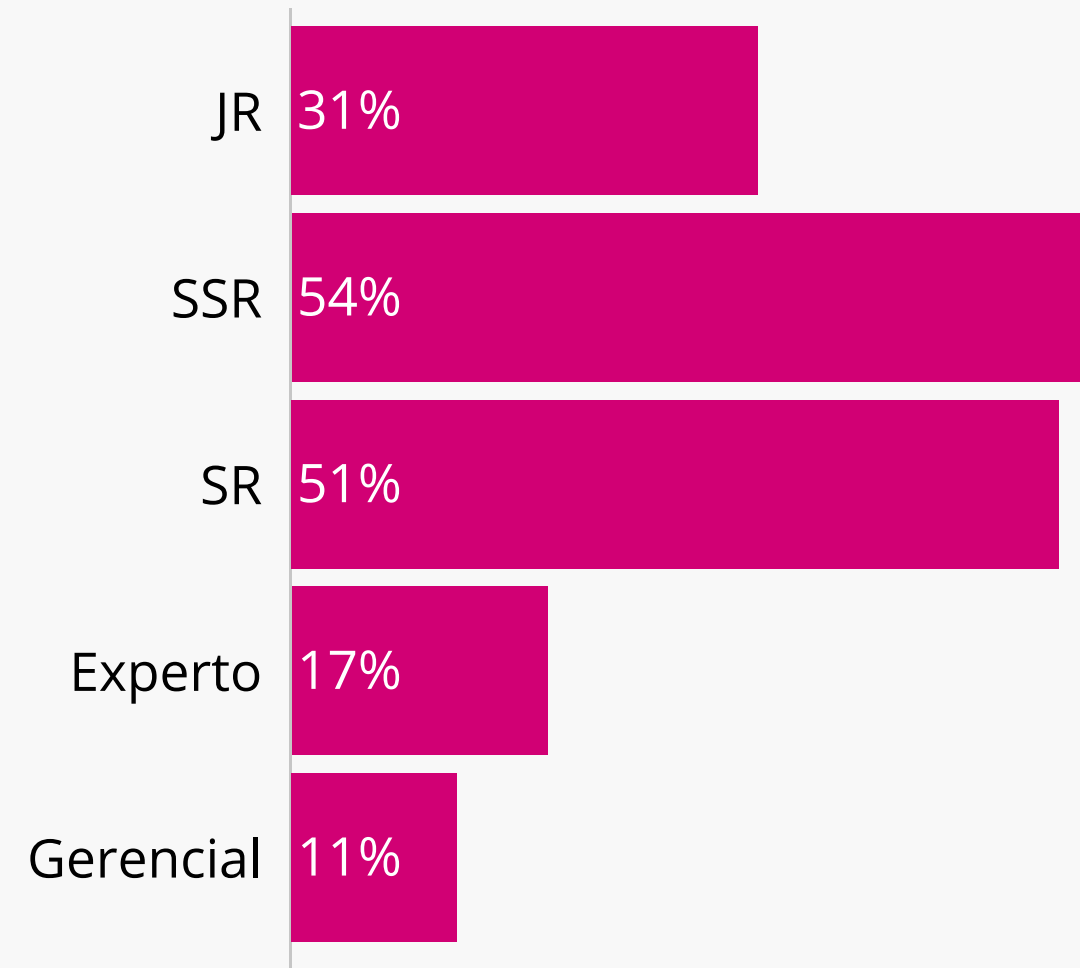
Renuncias según *seniority* en cada área funcional [Rtas. múltiple - JUL-21/JUN-22]



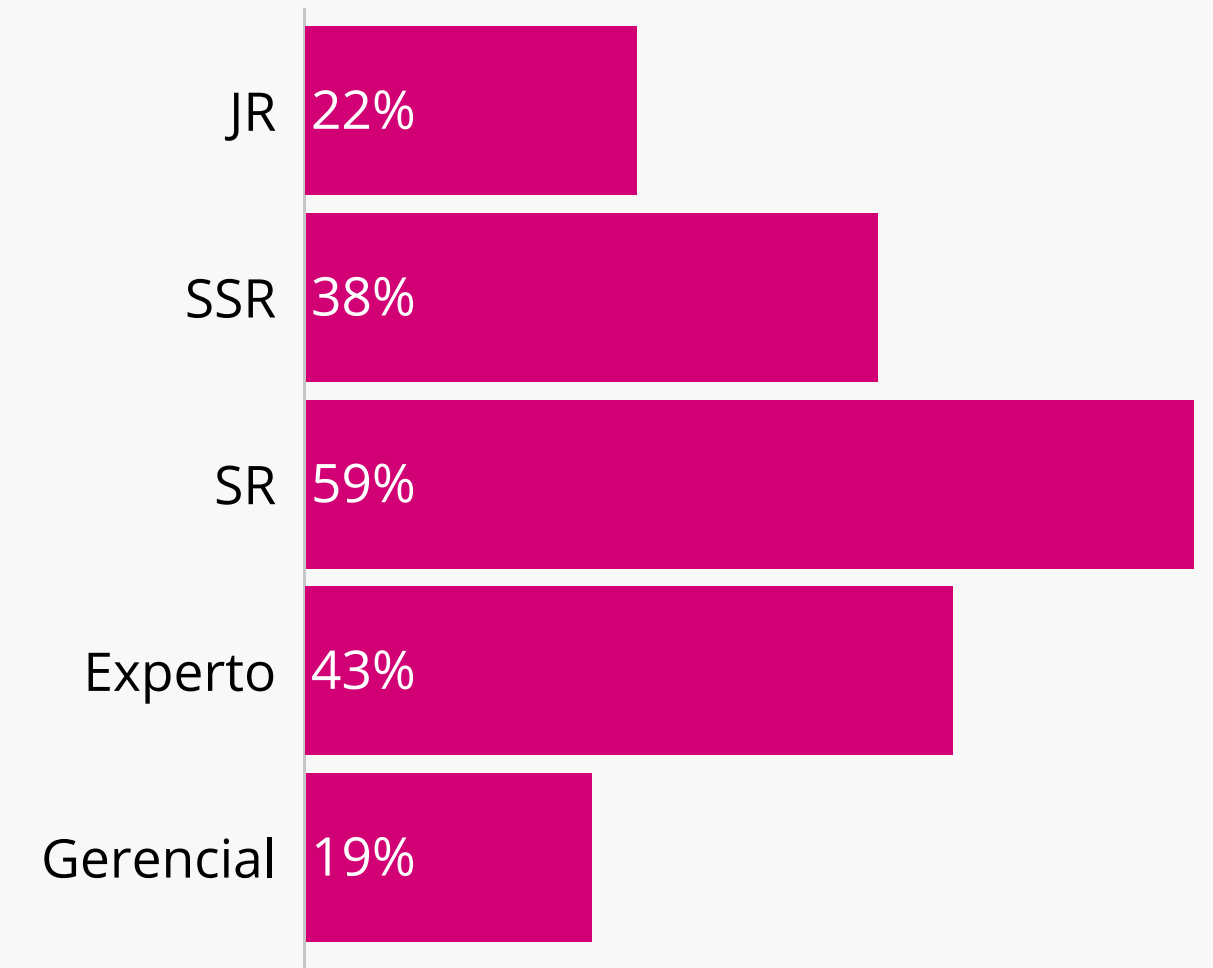
Staff



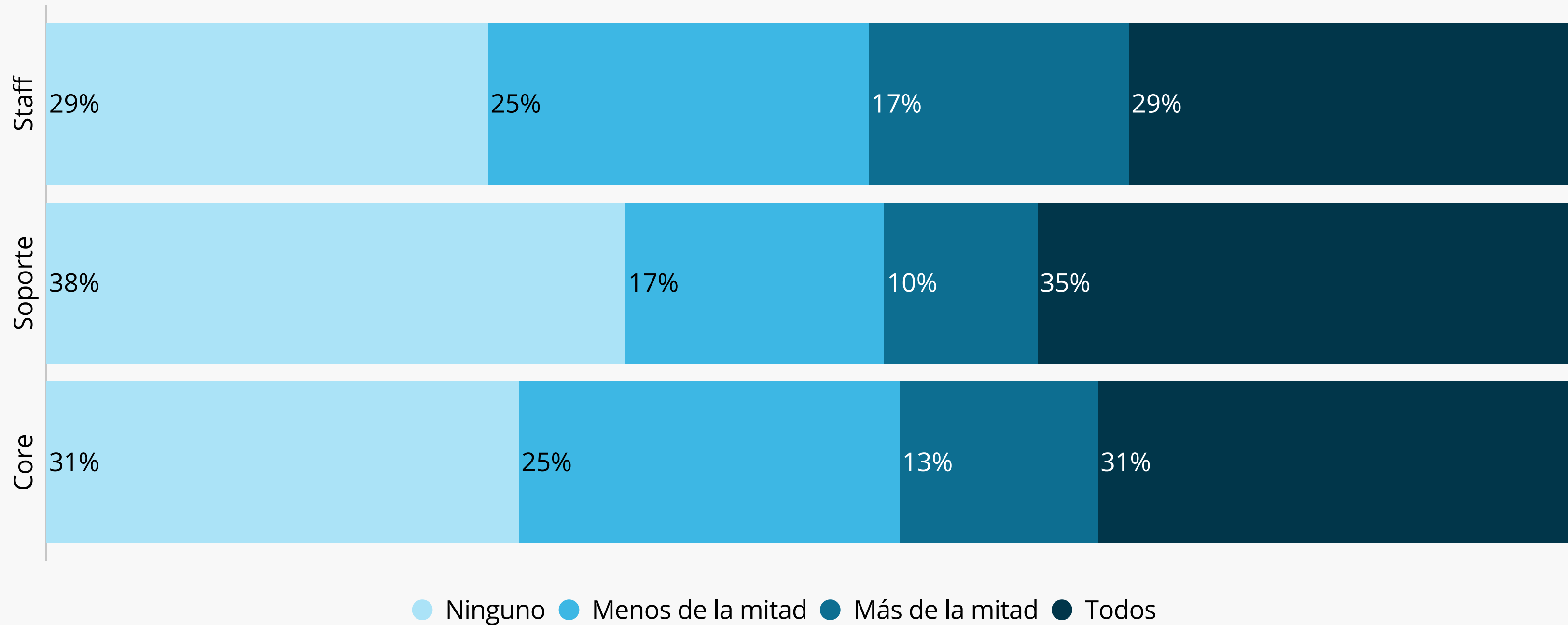
Soporte



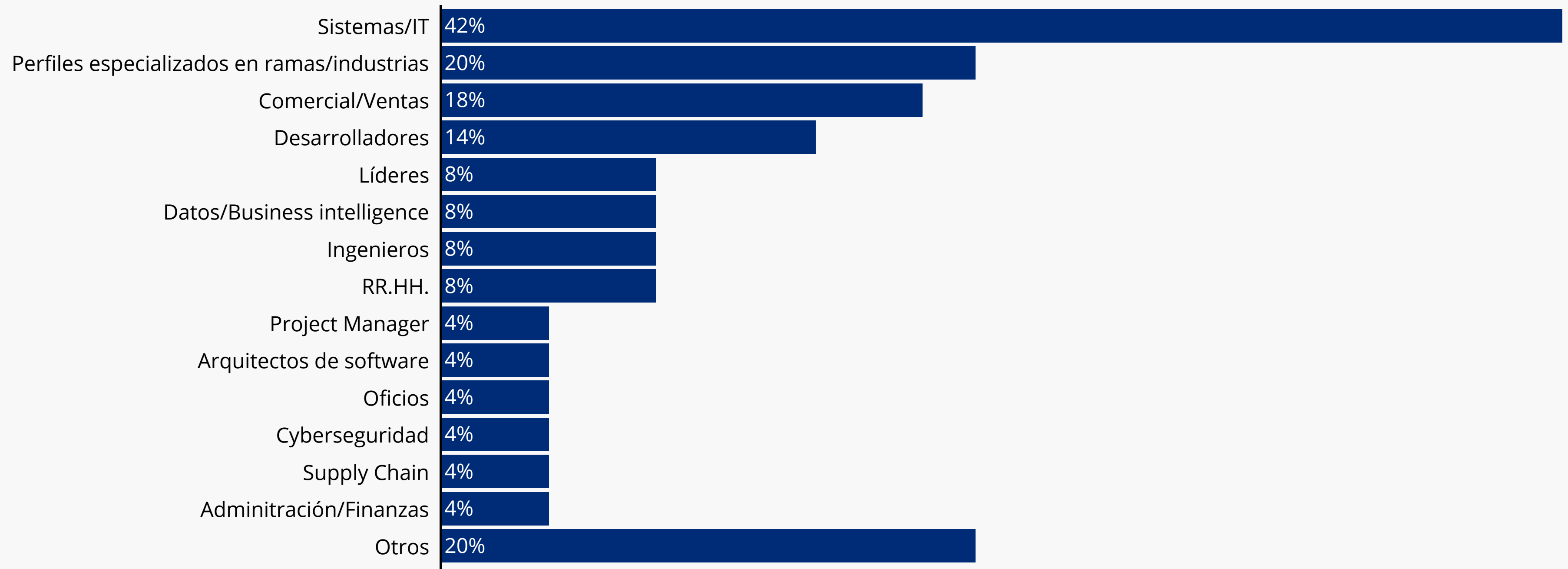
Core



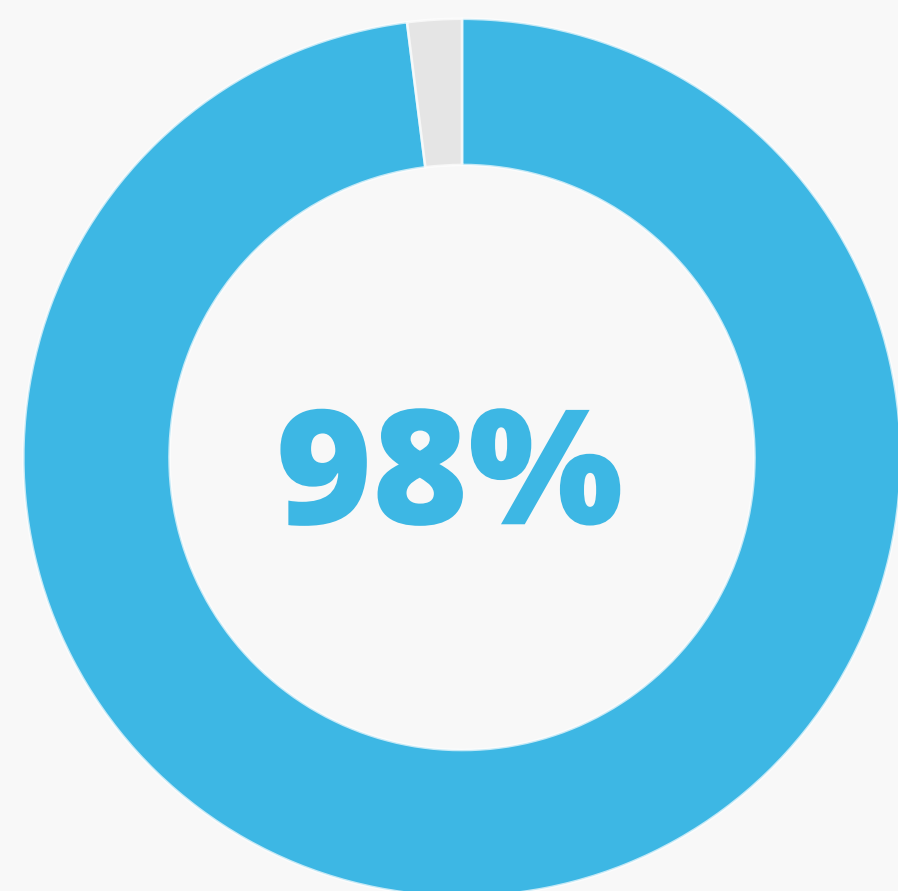
Reemplazos en cada área funcional [JUL-21/JUN-22]



Perfiles/puestos/expertises que más cuesta cubrir

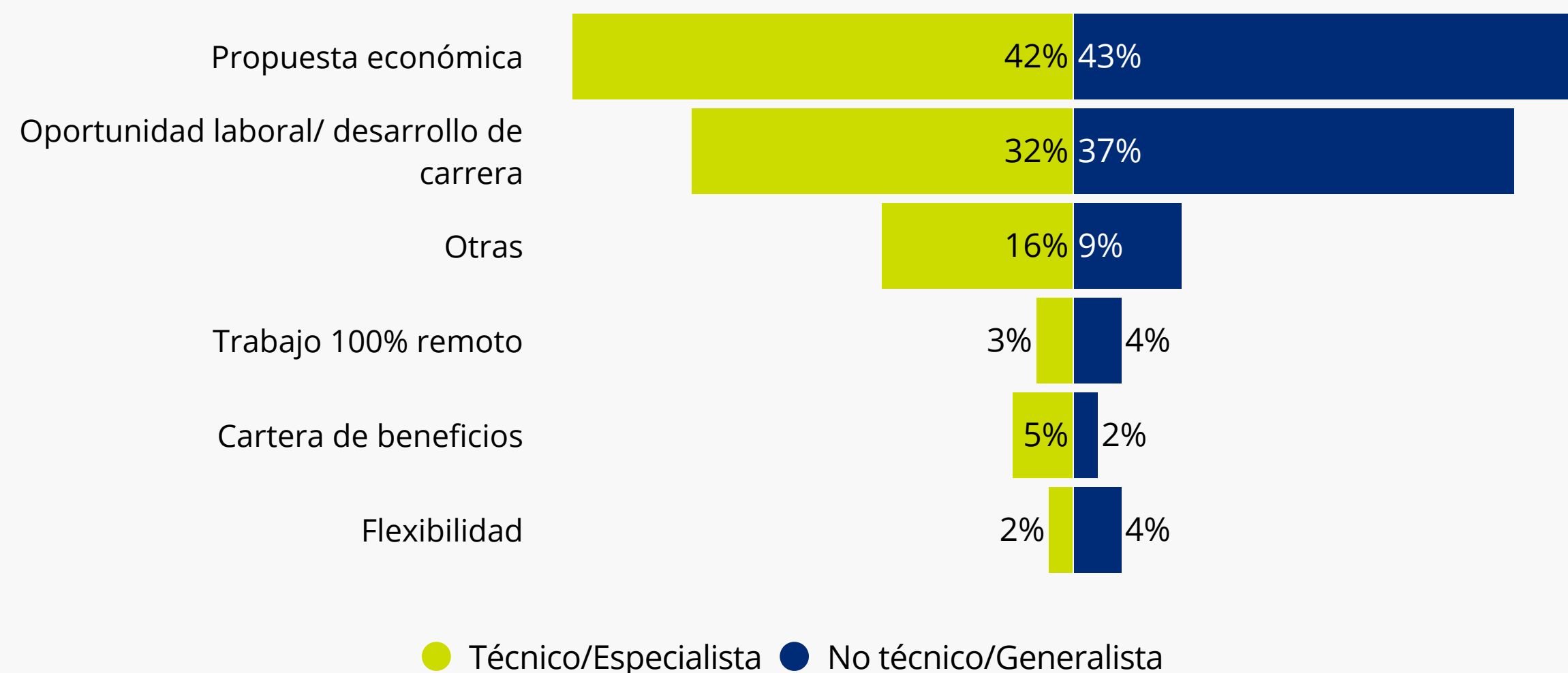


Relevamiento de motivos de renunciaciones



De las empresas han relevado los motivos de renuncia de sus colaboradores/as

Causas registradas según puesto/rol

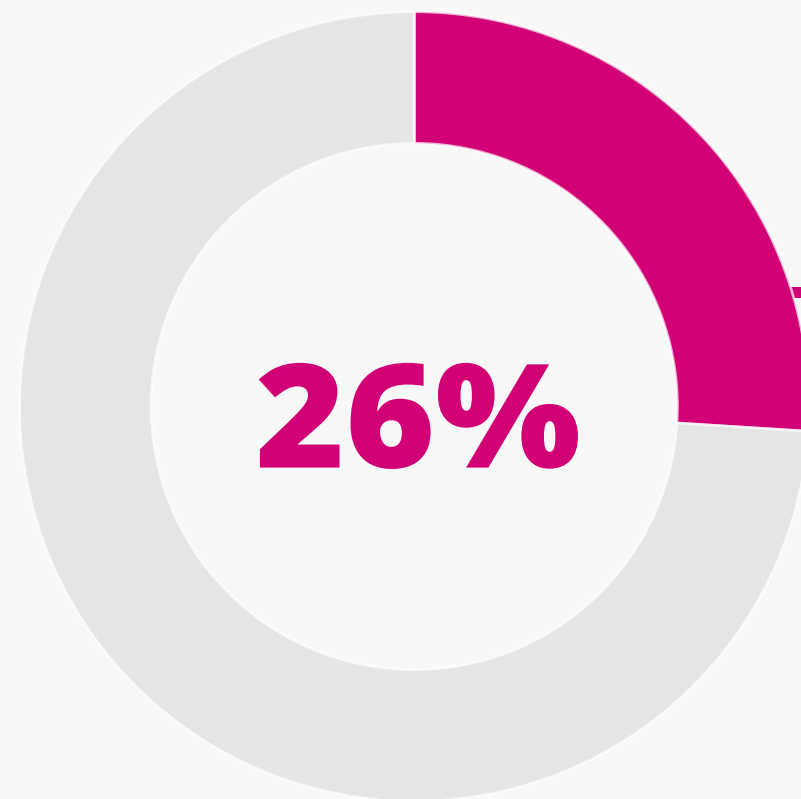




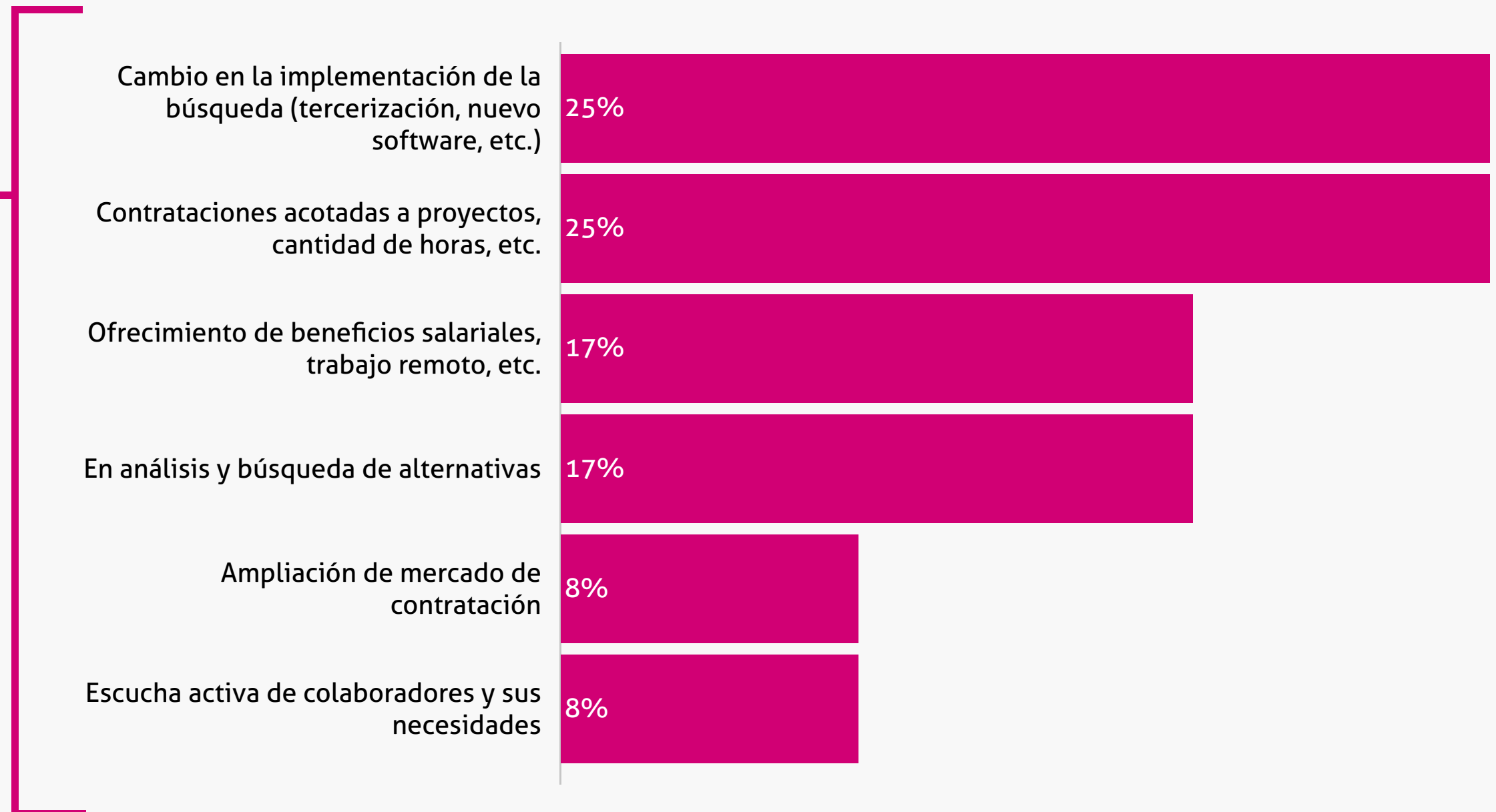
sección 3

GESTIÓN Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO

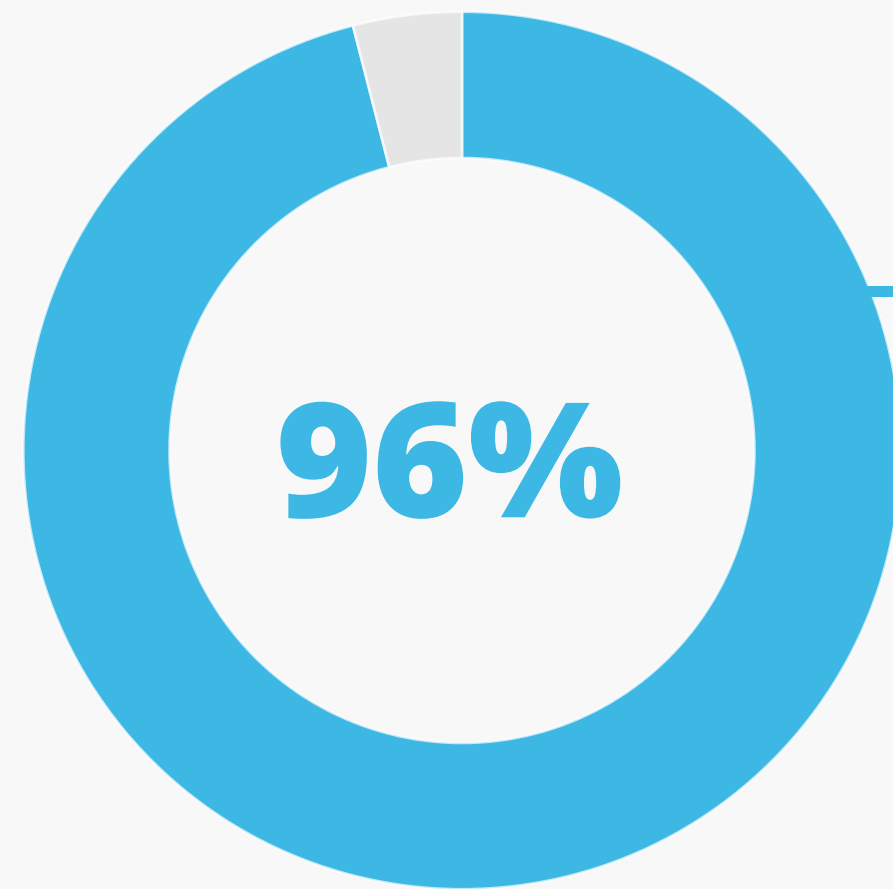
Cambios la modalidad de contratación a partir del nivel de rotación



De las empresas han modificado o piensan modificar la modalidad de contratación a partir del nivel de rotación



Implementación de medidas para retener/fidelizar talento



De las empresas implementa medidas para retener/fidelizar talento

Beneficiarios/as de las medidas

Posiciones críticas para la organización o el negocio

80%

Talentos individuales

73%

Puestos jerárquicos

51%

Toda la organización

8%

Principales medidas implementadas para retener y/o fidelizar talento



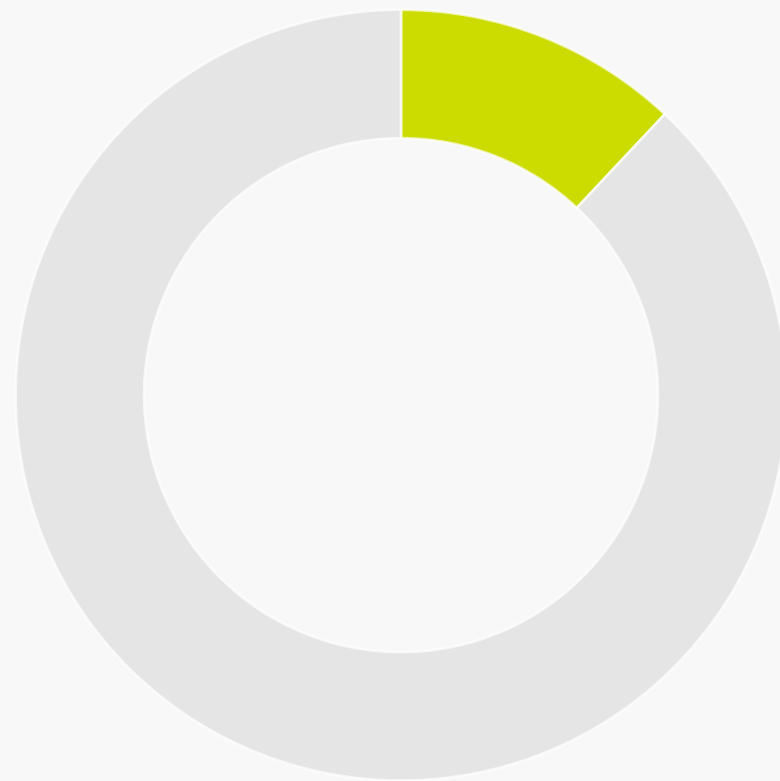
1	Aumento de salarios en función de la inflación	73%
2	Beneficios work-life balance (flexibilidad y autonomía)	65%
3	Promociones/oportunidades de desarrollo	58%
4	Propuestas de valor que contemplen necesidades e intereses de cada grupo de colaboradores	37%
5	Creación/aumento de conexiones interpersonales con jefes	27%
5	<i>Subsidios de planes de estudios</i>	27%
6	Bonos de retención / <i>stock options</i> (incentivos a largo plazo)	23%
7	Bonos de contratación / <i>stock options</i> (incentivos a largo plazo)	13%
8	Pago de salarios en moneda dura (ej. dolarización de sueldos)	8%



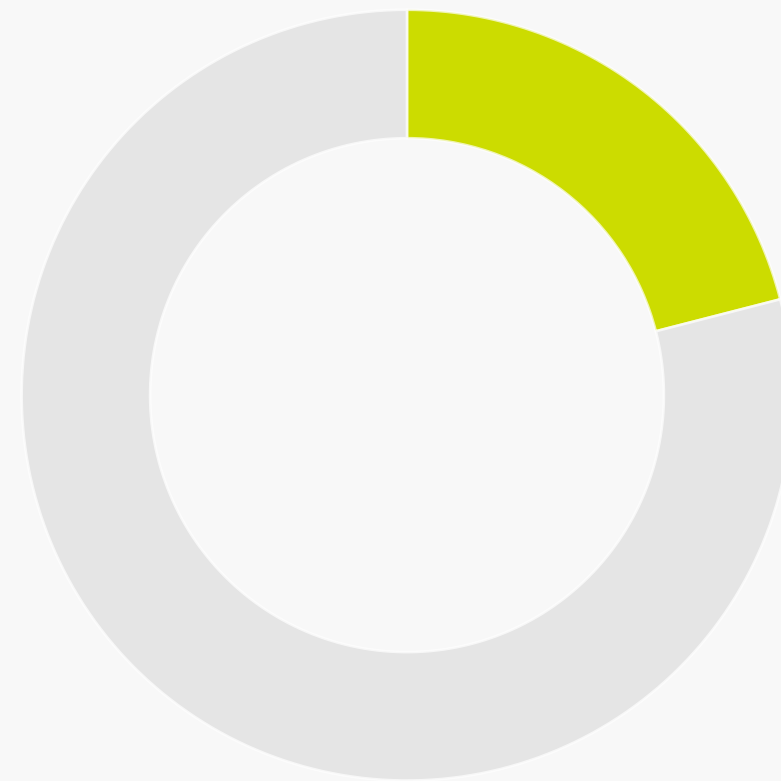
sección 4

BENEFICIOS en moneda DURA

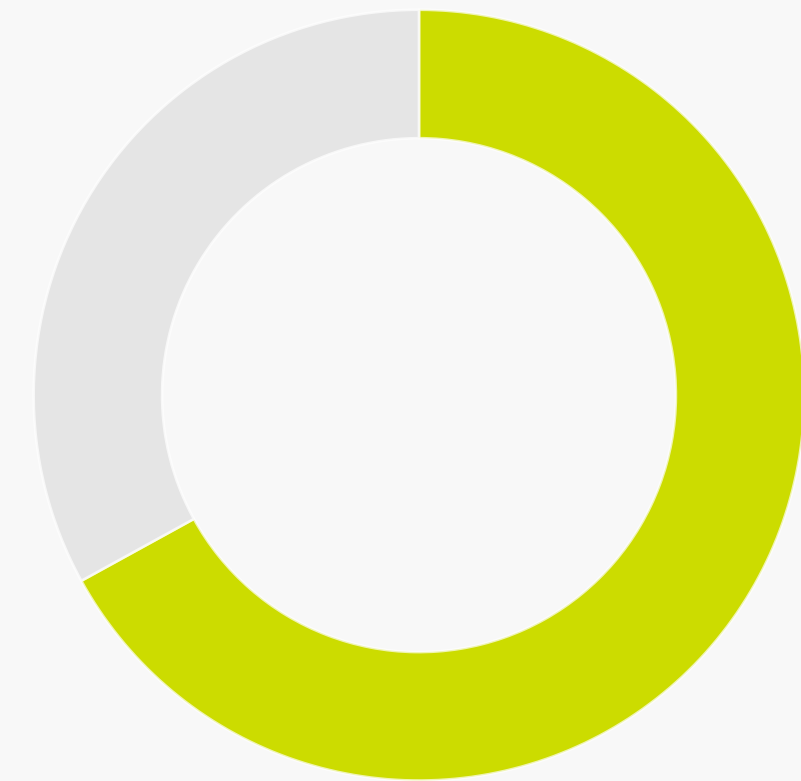
Política de pago de sueldos en moneda dura



12%
Empresas que implementan política de pago en moneda dura



21%
Empresas que están analizando la implementación



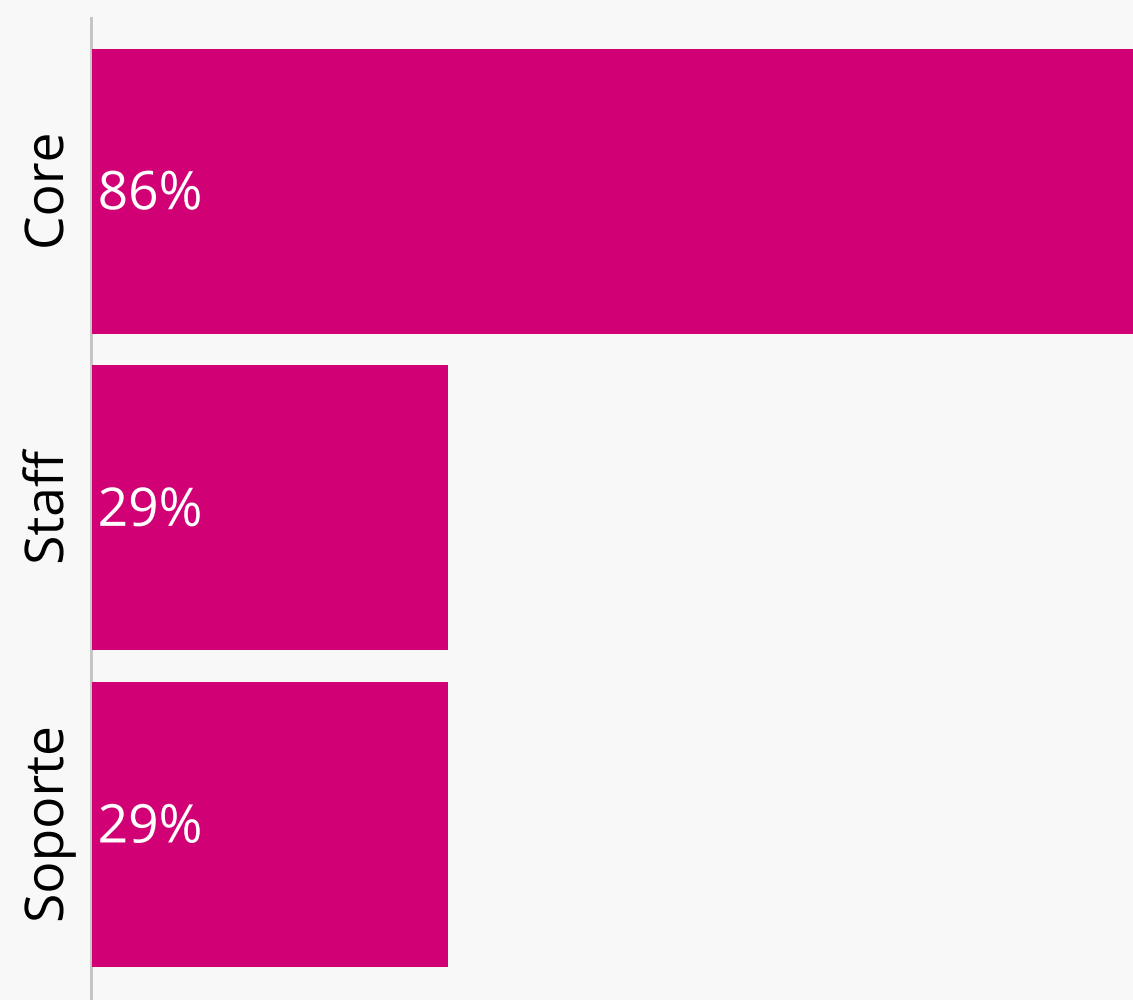
67%
Empresas que no la implementan ni evalúan hacerlo

Implementación de pago en moneda dura

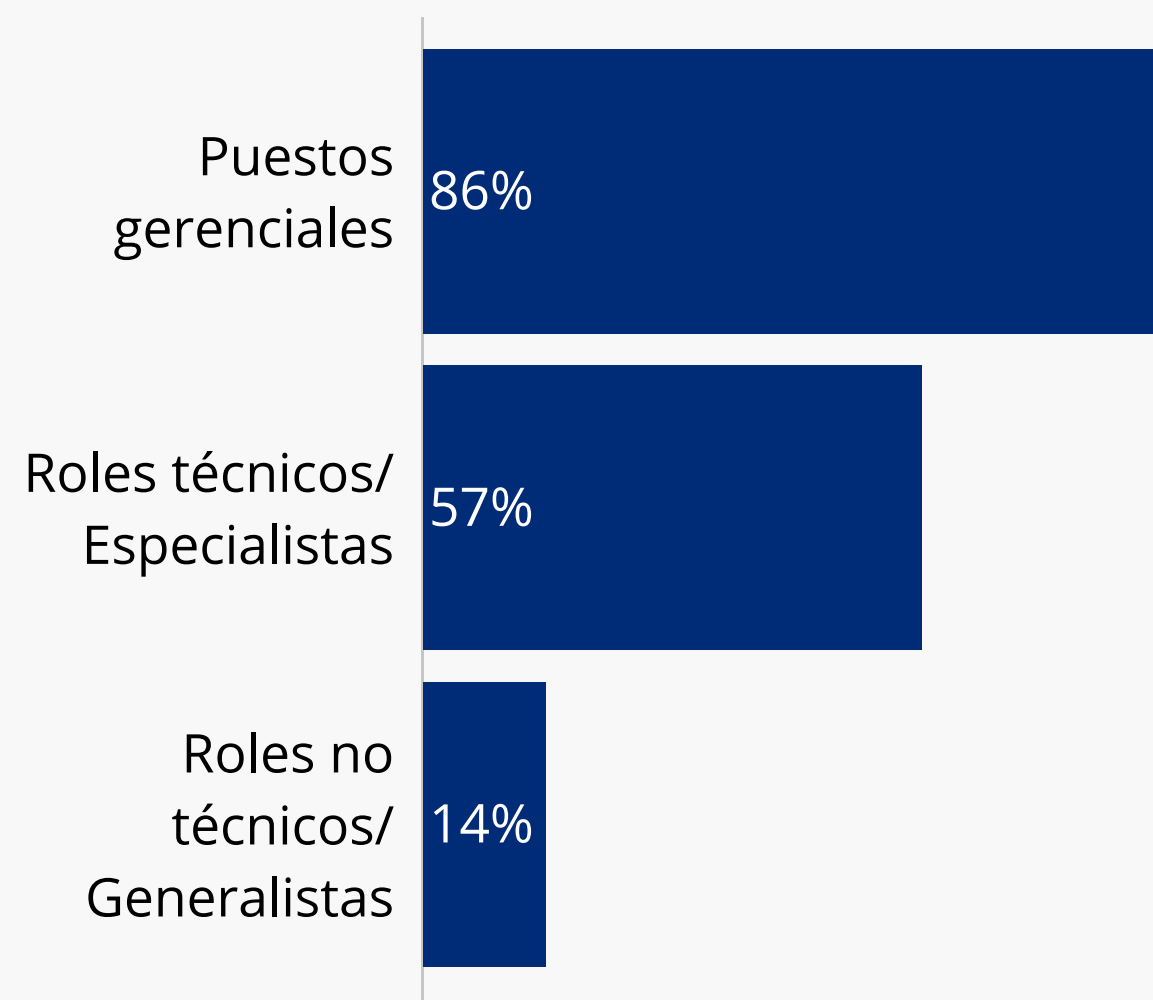
Entre quienes aplican la política



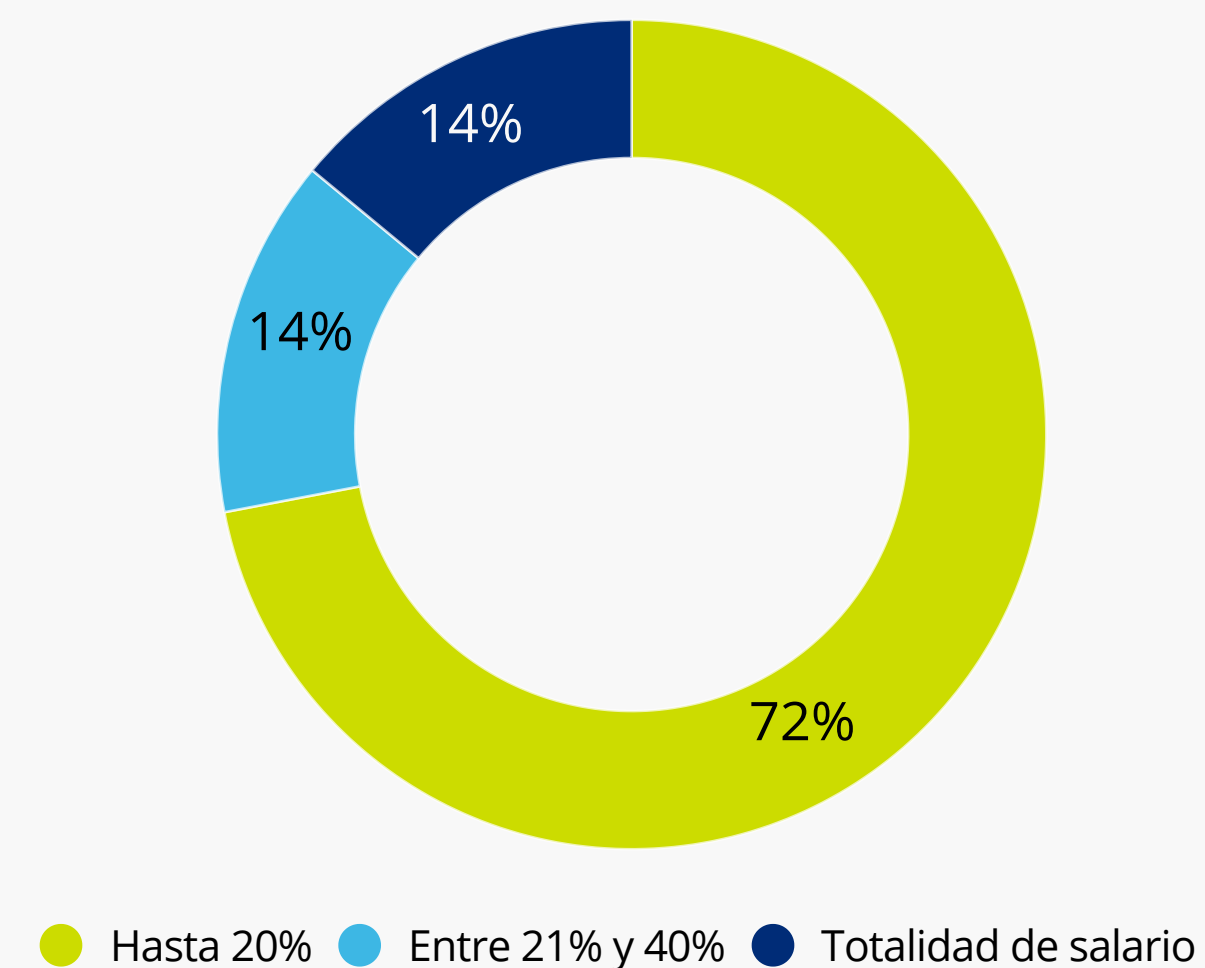
Beneficiarios/as según área funcional



Beneficiarios/as según posiciones o puestos



Porcentaje de sueldo en moneda dura



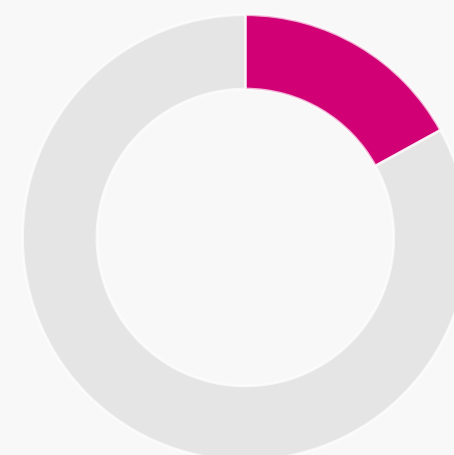
Modalidad de implementación

Entre quienes aplican la política



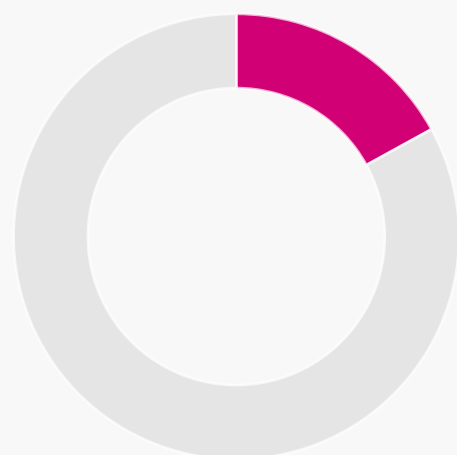
49%

Se abona en USD en cuenta en el exterior



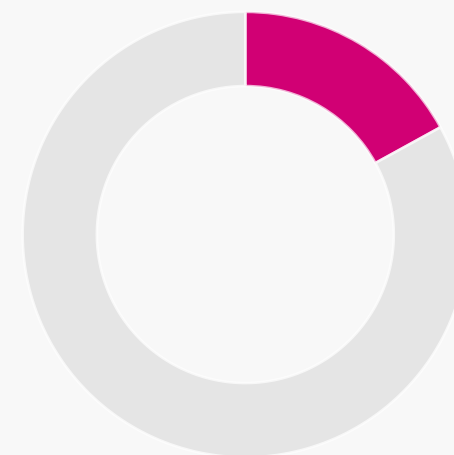
17%

Se abona en USD en cuenta dentro del país



17%

Se convierte en pesos al momento de la liquidación según dólar oficial



17%

Se convierte en pesos al momento de la liquidación según dólar alternativo



sección 5

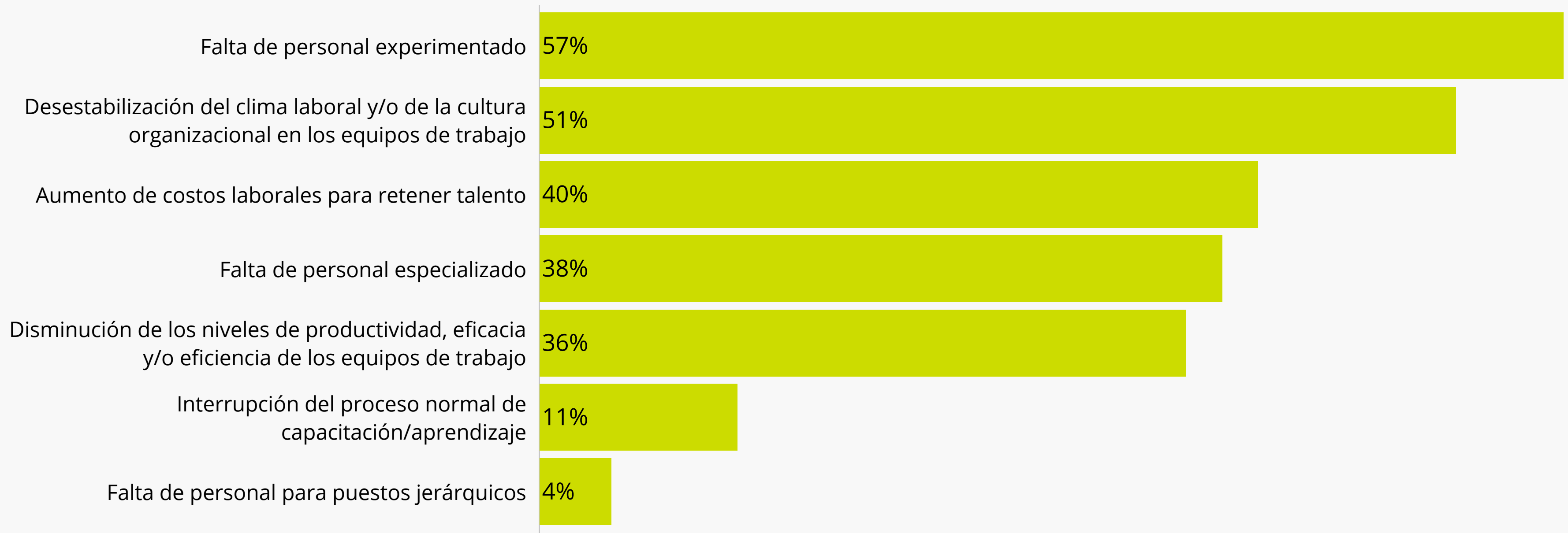
OPINIONES, PROYECCIONES Y PROPUESTAS DE REFERENTES DE CAPITAL HUMANO

Principales causas de rotación por renuncia en las organizaciones

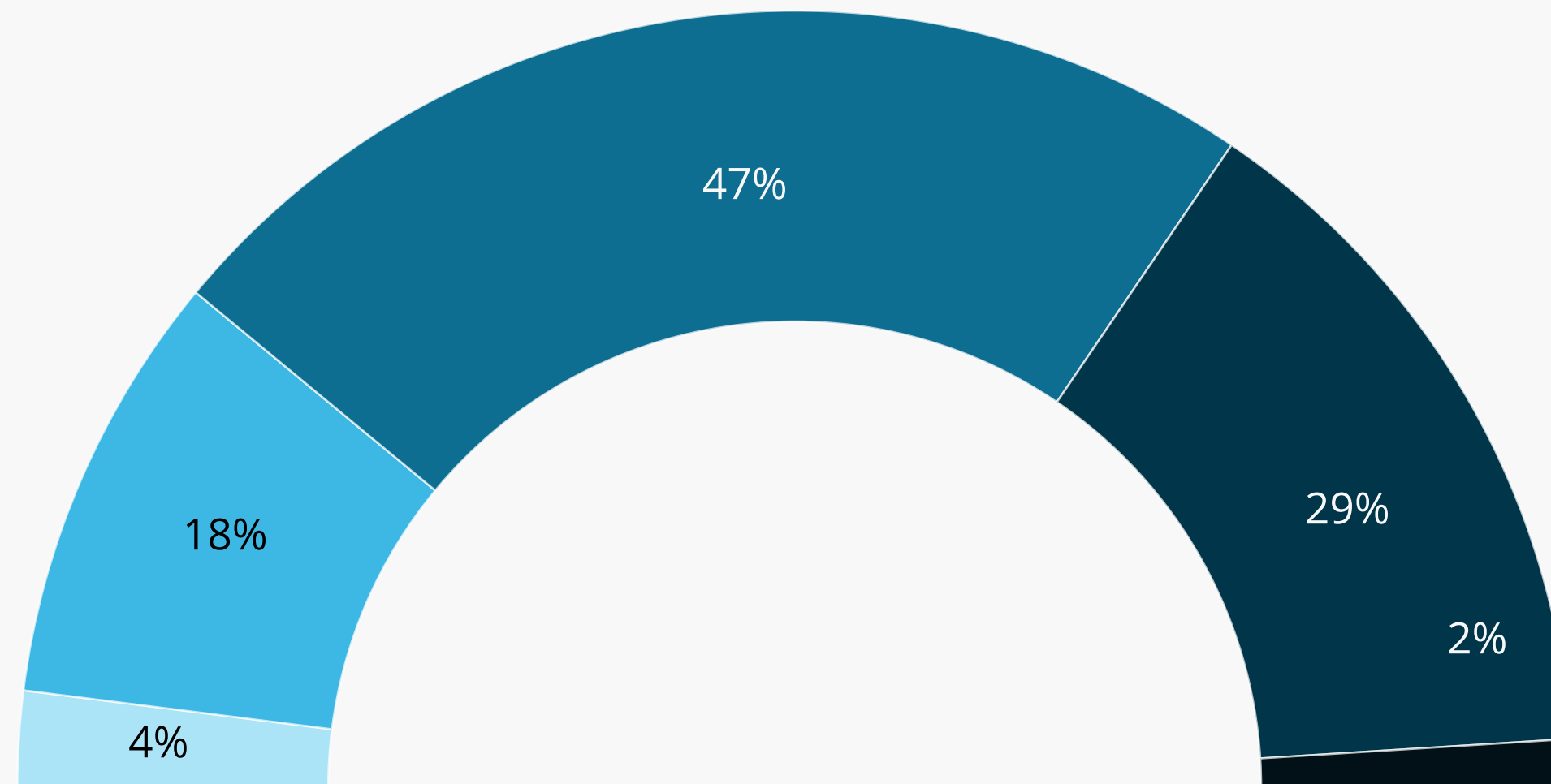


1	Mejores condiciones/beneficios de empresas de la competencia local	73%
2	Desarrollo de carrera	65%
3	Posibilidad de cobrar en dólares/moneda dura trabajando para empresas del exterior	58%
4	Cambios en la relación entre vida personal y vida laboral/profesional	37%
4	Irrupción del trabajo <i>freelance</i>	27%
5	<i>Cambios en la concepción del desarrollo profesional</i>	27%
6	Posibilidad de cobrar en dólares/moneda dura trabajando para empresas locales	23%
6	Sobreexigencia laboral y/o agotamiento mental	13%
7	Otras (trabajo 100% remoto, migración al exterior, etc.)	8%

Consecuencias de la rotación para la organización



Proyección de la tasa de rotación para los próximos 6 meses



● Disminuirá significativamente ● Disminuirá moderadamente ● Permanecerá igual ● Aumentará moderadamente ● Aumentará significativamente

Principales cambios requeridos a nivel nacional para aminorar la rotación y la fuga de talento*



- | | |
|--|--|
| 1 Control de inflación | 3 Autorización para pago en moneda dura |
| 1 Disminución de impuestos y/o cargas laborales | 4 Estabilidad económica |
| 2 Modificación de legislación laboral | 5 Regulación de pagos desde el exterior |

* Los dos primeros ítems obtuvieron el mismo porcentaje. Por ende, ambas categorías corresponden al primer lugar del ranking.

Propuestas del ecosistema empresarial para atraer talento hacia las compañías que operan en Arg.



1 Mejorar la Propuesta de Valor para Empleados/as (PVE)

4 Otorgar compensaciones competitivas

2 Generar oportunidades de desarrollo

5 Garantizar instancias de formación y capacitación

3 Ofrecer salario/bono en moneda dura

6 Otras (flexibilidad, *work-life balance*, nuevo modelo de trabajo, etc.)

Ficha técnica



Tipo de muestreo

No probabilístico.

Instrumento de recolección de datos

Encuesta online semi-estructurada.

Universo

Empresas con operación en la República Argentina.

Perfil de encuestado/a

Responsable de Capital Humano, Talento o áreas afines en las empresas.

Período de trabajo de campo

3 de junio al 19 de julio de 2022.

Equipo impulsor

Red de Capital Humano de IDEA, coordinada por Agustina Bilbao (Coordinadora de Red de Profesionales e IDEA Joven).

Asesores/as

Constanza Quiñones (Líder de la Red de Directores/as de Capital Humano de IDEA y Directora de HR en SAP), Diego Del Carril (Director de RRHH en Adecoagro), Diego Solveira (Head Of People en Ualá) y Eriza Zamora (VP de Gente en Cervecería y Maltería Quilmes)

Coordinación general del proyecto y ejecución técnica a cargo del área de Relevamientos de IDEA, liderada por Rosario Dezeo (Subgerente de Contenidos de Intercambio Empresarial y Líder de Proyectos de Relevamientos).

¡MUCHAS GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

IDEA < **RELEVAMIENTOS**

Jimena Camperi

Gerente de Intercambio Empresarial, Joven, Pyme y Relevamientos

Rosario Dezeo

Subgerente de Contenidos en Intercambio Empresarial y Líder de Proyectos de Relevamientos

Contacto | relevamientos@idea.org.ar

