

# tendencias anuales de recursos humanos 2020-2021

retención y atracción de talento



información de la  
investigación

A group of five business professionals (three men and two women) are seated around a light-colored table in a modern office setting. They appear to be in a meeting, with one woman smiling and gesturing. The office has large windows on the left, a red wall in the background, and a glass partition. The lighting is warm and yellowish. The text "información de la investigación" is overlaid on the left side, and "y perfil de los participantes." is overlaid on the bottom right.

y perfil de  
los participantes.

# información de la investigación y perfil de los participantes.

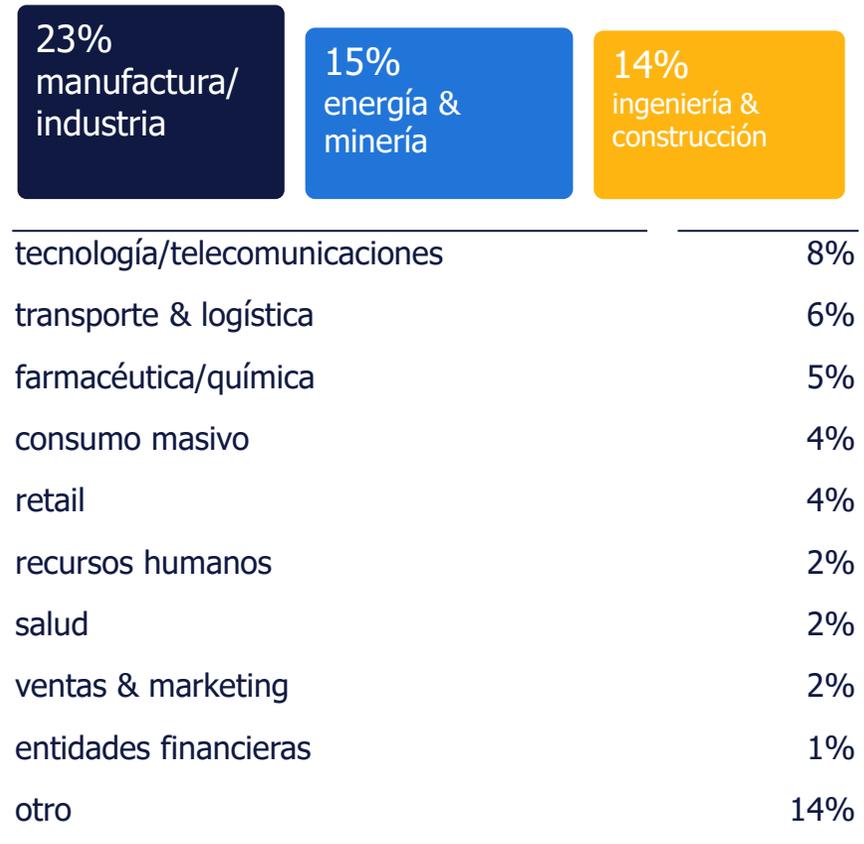
El presente informe de Randstad sobre **“tendencias anuales el beneficios y lugares de trabajo 2020-2021”** presenta los datos recopilados por nuestros consultores en base a más de **700 entrevistas** a ejecutivos de alto nivel de compañías de diferentes rubros con necesidades de selección en las industrias en las que Randstad opera.

La toma de muestra se realizó entre **febrero y la primera mitad de marzo**, es decir, en fase 1, 2 y 3; por lo tanto, algunas respuestas grafican el **inicio de la crisis sanitaria en Chile**; mientras que otras demuestran que aún este escenario no era tan palpable\*.

Las organizaciones que tienen **más de 1.000 empleados** representan el 18% de la muestra; mientras que 89% tiene un **papel decisivo o de recomendación** en el proceso de reclutamiento. Además, 60% pertenece al departamento de recursos humanos.

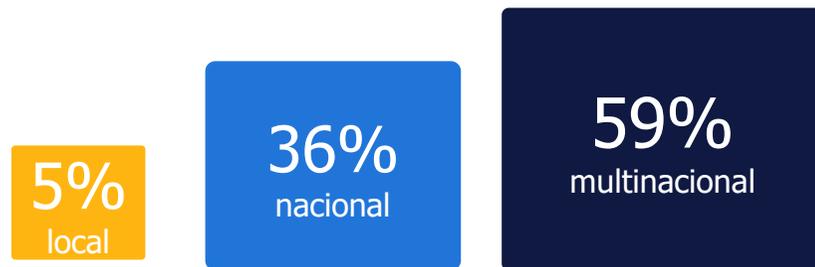
Los **sectores más representados** son industrial/manufactura, energía & minería y construcción & ingeniería, que en conjunto cubren el 52%

por sector.

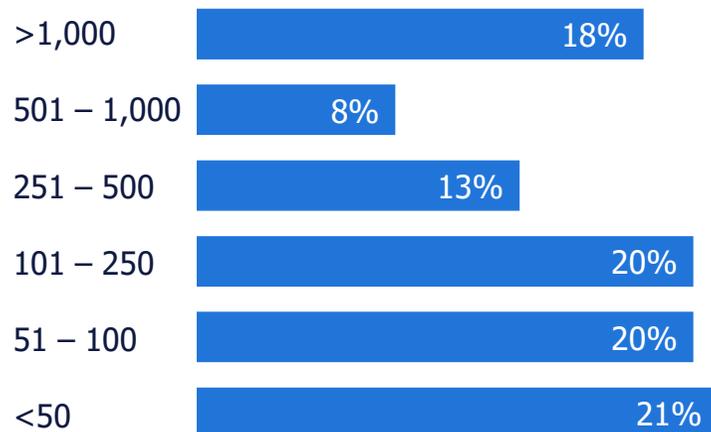


# información de la investigación y perfil de los participantes.

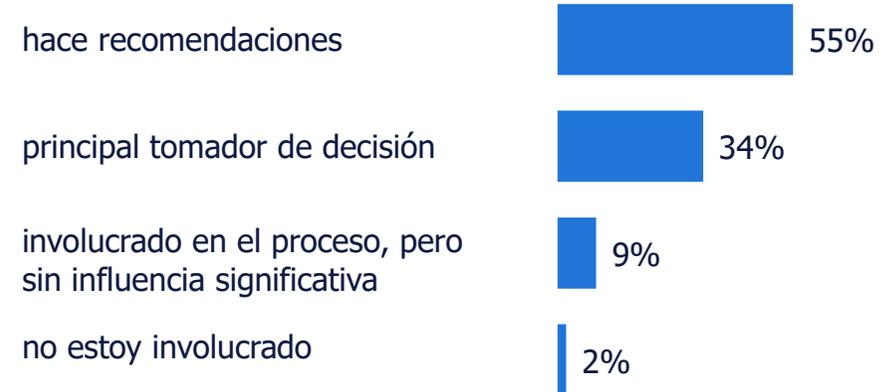
por tamaño de compañía.



número de empleados



participación en el proceso de selección



17%

de los encuestados es parte del equipo de dirección general.



**estrategias de capital humano.**

# principales desafíos de RR.HH.

## principales desafíos de rr.hh.

	2020	2019
incrementar el desempeño y la productividad	55%	59%
crear/mantener un buen ambiente laboral	50%	47%
mantener a los empleados bien informados	39%	35%
desarrollar líderes talentosos	37%	53%
retener a los mejores	36%	65%
realizar gestión del cambio	27%	24%
manejar las expectativas salariales	25%	29%
evitar que la competencia se lleve talento interno	24%	39%
atraer talento para la próxima fase de crecimiento	20%	45%
gestionar la escasez de habilidades	16%	19%
movilidad interna/externa	15%	25%
otro	6%	3%

porcentajes suman más de 100% porque más de una respuesta es posible

Tras la crisis ocasionada por el COVID-19, se observa un importante **cambio en las prioridades de gestión de personas** y en lo que las compañías consideran desafiante desde una perspectiva de rr.hh.

Si el año pasado el principal desafío fue **retener a los mejores**, hoy ocupa la posición número 5; mientras que ahora la mayor preocupación es **aumentar el rendimiento y la productividad**.

Crear un **buen ambiente de trabajo** y mantener a los **empleados bien informados** también pasan a los primeros lugares.



# abordar la escasez de talento

la experiencia laboral en la industria es la principal barrera en el proceso de reclutamiento.

## principales impedimentos durante el reclutamiento

	2020	2019
<b>experiencia laboral en la industria</b>	59%	53%
habilidades blandas	48%	44%
<b>competencias técnicas específicas</b>	47%	58%
dominio de idiomas	29%	27%
años de experiencia laboral	18%	23%
asuntos éticos (valores, actitud, cultura)	17%	22%
experiencia en herramientas de gestión	14%	20%
experiencia internacional	1%	3%
otro	9%	4%

porcentajes suman más de 100% porque más de una respuesta es posible

## acciones para abordar la escasez de talento

	2020	2019
<b>programas de educación y formación</b>	54%	46%
ofrecer opciones de trabajo flexible	35%	34%
<b>mejorar el paquete de salario/beneficios</b>	29%	49%
contratar talentos de otros países	20%	32%
externalizar funciones comerciales	19%	19%
recurrir a empresas externas de contratación	18%	19%
contratar más trabajadores part-time	5%	8%
mi organización no sufre escasez de talento	10%	6%
otro	1%	3%

porcentajes suman más de 100% porque más de una respuesta es posible



# competencias de liderazgo para managers.

capacidad de **adaptarse** a las cambiantes demandas del mercado

62%

poder de **motivar e inspirar** a otros

61%

fuertes **habilidades analíticas** y de resolución de problemas

56%

capacidad de construir **relaciones confiables**

51%

**visión de futuro**

39%

capacidad de **innovar e impulsar la creatividad**

36%

Ser capaz de **adaptarse a las cambiantes demandas del mercado** se considera la habilidad de liderazgo más deseada en un gerente.

El poder de **motivar al equipo**, ahora también de manera remota, y tener **habilidades analíticas** potentes también están entre las top3.

Y es que actualmente los líderes deben ser capaces de responder cuestiones como: **¿cuáles son las nuevas necesidades de mis clientes?** y ¿dónde está la demanda y cómo configuraremos el modelo de negocio para satisfacerla?

Hoy, con la **crisis mundial**, estas habilidades cobran especial relevancia.

porcentajes suman más de 100% porque más de una respuesta es posible



# tendencias de reclutamiento otros actores.

## idiomas

---

36% +3pp

de las empresas requieren candidatos con **conocimientos de inglés medio-avanzado**.

---

## trabajadores extranjeros\*

---

57% -11pp

cree que el **porcentaje máximo de trabajadores extranjeros** debería ser mayor.

---

## inclusión laboral

---

20% +1pp

de los encuestados tienen **planes activos** para atraer / retener a personas con discapacidad.

---

\*los artículos 19 y 20 del Código del Trabajo establecen que el 85%, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador debe ser de nacionalidad chilena





retención de  
talento.

# retención de talentos

salarios & beneficios.

Si bien la gran mayoría de los encuestados considera que ofrecer **opciones de desarrollo profesional** es el beneficio más importante para retener el talento (83%), solo lo ofrece un 42%. Lo mismo sucede con **salarios competitivos** y **opciones de trabajo flexible**, los que a pesar de ser reconocidos como beneficios efectivos para evitar la fuga de talentos, no están entre los más ofrecidos por las empresas.

Por su parte, los más comunes son **bonos y seguro médico/de invalidez**, ambos con 69%; además de formación, con 66% de las menciones.

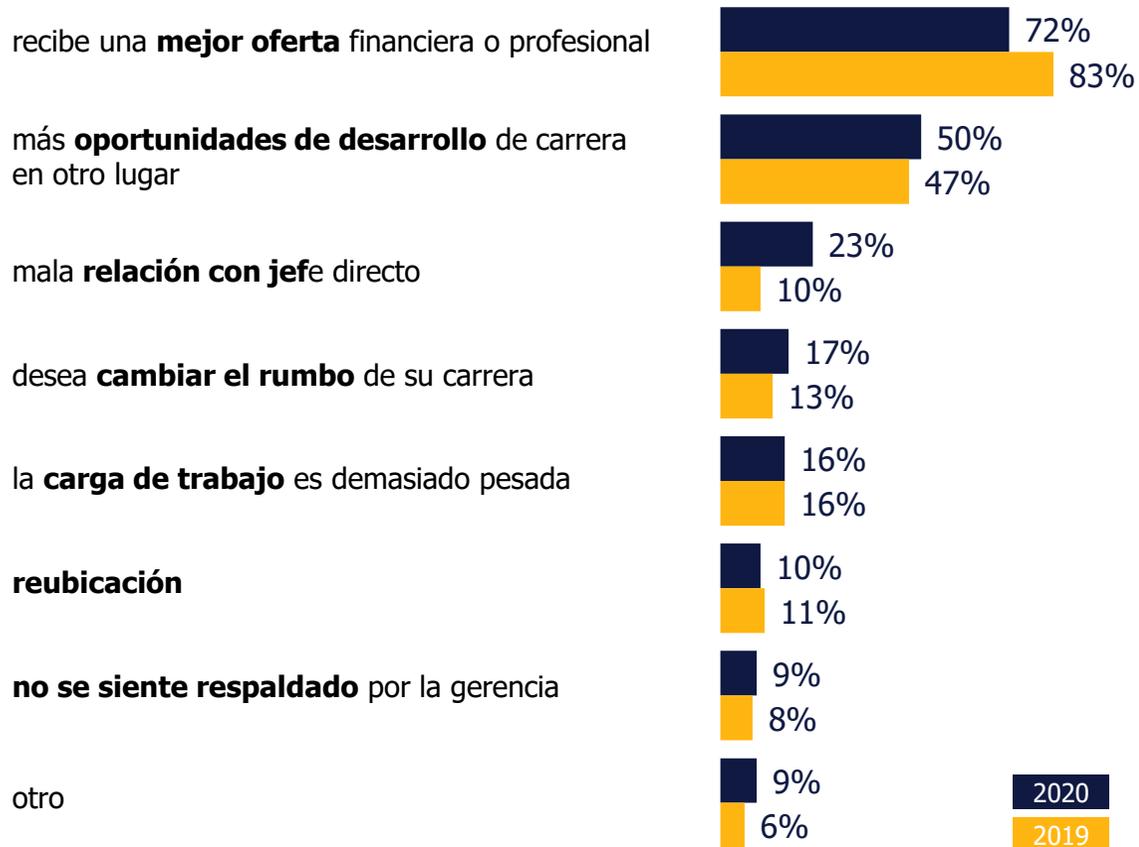
beneficios más efectivos para retener talento			beneficios ofrecidos por las empresas	
2019	2020		2020	2019
82%	83%	<b>desarrollo de carrera</b>	42%	62%
63%	82%	<b>salarios competitivos</b>	61%	54%
58%	72%	<b>opciones de trabajo flexible</b>	40%	39%
61%	70%	bonos	69%	70%
71%	66%	formación	66%	76%
57%	51%	recompensas no monetarias/reconocimiento	49%	56%
44%	50%	seguro médico/seguro de invalidez	69%	60%
37%	33%	seguro de vida	50%	52%
37%	29%	subsido de almuerzo	37%	47%
36%	23%	participación en las ganancias	11%	23%
22%	10%	plan de pensiones	6%	10%
9%	0%	no responde	2%	8%

porcentajes suman más de 100% porque más de una respuesta es posible



# renteción de talento

razones para dejar una compañía.



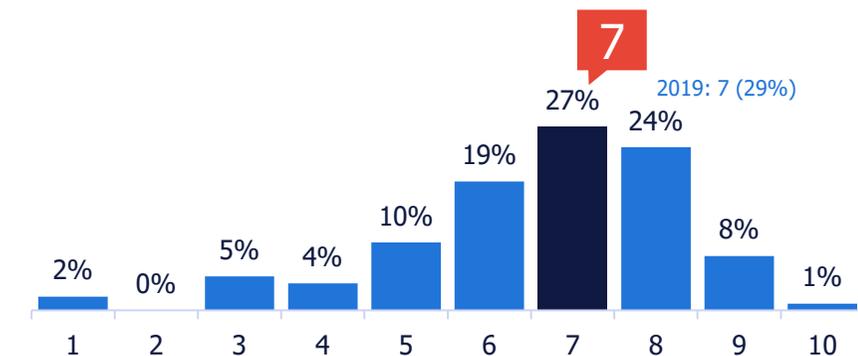
porcentajes suman más de 100% porque más de una respuesta es posible



# atracción de los mejores talentos

- Ofrecer políticas de **trabajo flexible** y un buen **equilibrio entre vida laboral y personal** se consideran los elementos más importantes para atraer talento.
- Tener una **propuesta de valor atractiva** no es tan importante como en 2019 y pasa al tercer lugar.
- La falta de oportunidades de desarrollo de carrera y **salarios y beneficios poco competitivos** se consideran como las principales limitaciones en este aspecto.
- La **confianza en atraer a los mejores** se mantiene intacta respecto al año anterior, clasificándose con 7 en una escala de 1 a 10.

## capacidad de las empresas para atraer a los mejores



en una escala de 1 a 10, donde 1 es pobre y 10 es excelente.

## elementos clave para atraer talentos

	2020	2019
políticas de trabajo flexibles/equilibrio trabajo-vida	58%	58%
un paquete salarial muy competitivo	55%	59%
una propuesta de valor muy atractiva	54%	69%
alta seguridad laboral	30%	22%
un fuerte employer branding	26%	26%
oportunidades de carrera internacional	24%	20%
otros	3%	2%

porcentajes suman más de 100% porque más de una respuesta es posible

## razones para no atraer a los mejores talentos

	2020	2019
escasas oportunidades de desarrollo de carrera	44%	35%
salario y/o beneficio poco competitivos	44%	52%
pocas opciones de trabajo flexible	24%	24%
industria poco atractiva	17%	26%
continua escasez de talento	17%	26%
estrategias de reclutamiento poco eficientes	15%	24%
mala reputación de la empresa	13%	8%
débil o nulas políticas de responsabilidad social	6%	5%
otras	8%	7%

porcentajes suman más de 100% porque más de una respuesta es posible

randstad

human forward.

