

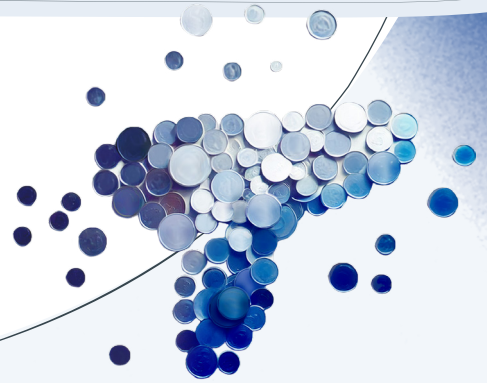


Competir en Claridad:

En un mercado donde el talento es cada vez más selectivo y la incertidumbre se mantiene, la claridad se convierte en una ventaja competitiva real.

¿Tu oferta salarial cumple con las expectativas del talento actual?

Un buen salario sigue siendo una prioridad, pero hoy los profesionales valoran aún más la transparencia en la propuesta laboral.



Búsqueda activa de empleo



Se estabiliza la búsqueda de empleo, pero no así las ambiciones de crecer profesionalmente.

El talento peruano se está moviendo menos. La incertidumbre genera pausa, no desinterés.

Negociar se volvió la primera opción, no la última

En lugar de buscar nuevas oportunidades, muchos peruanos optan por negociar un aumento con su empresa actual.

Intentos de negociación salarial vs. éxito



Del total de los peruanos que negociaron su salario, el 35% tuvo éxito.

Un llamado a la transparencia

Solo el
36%
cree que la estructura salarial en su empresa es justa o clara.

1 de cada 4
peruanos percibe una brecha salarial de género.



Pero esa percepción cambia según a quién se le pregunte:

43%

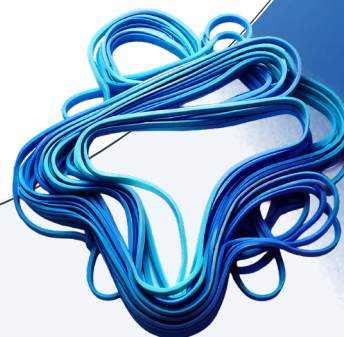
de las mujeres creen que existe una brecha.

Solo
25%

de los hombres lo ve igual.

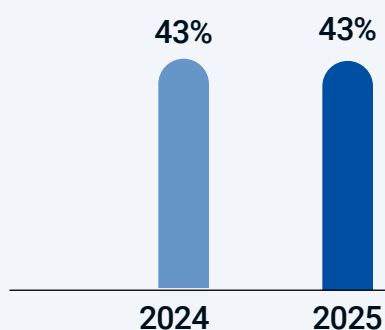
¿Tu modelo de trabajo genera confianza o incertidumbre?

El modelo híbrido se mantiene, pero la incertidumbre crece.



Modalidad híbrida en Perú

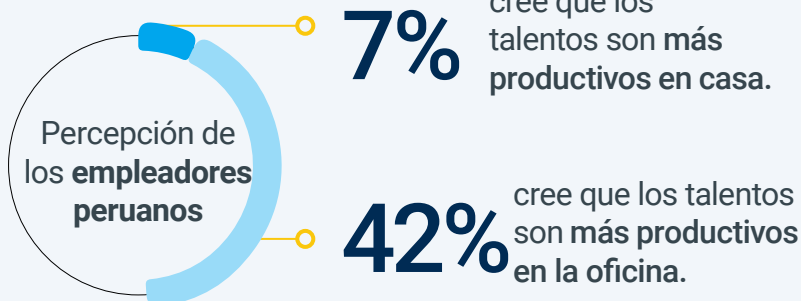
Porcentaje de personas trabajan en una modalidad híbrida



Muchos siguen eligiendo el *home office*, pero sin garantías a futuro.

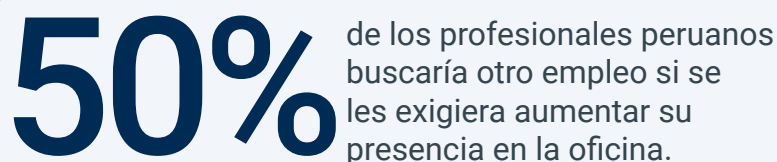
Percepciones sobre productividad

No todos coinciden en la eficacia del trabajo híbrido.
Hay una clara falta de confianza entre profesionales y empleadores.



El impacto de la vuelta a la oficina

Los profesionales quieren saber qué está por venir. Y muchos ya tienen un plan.



Un modelo híbrido sostenido por la flexibilidad y la confianza son clave para evitar rotación y preservar la productividad.

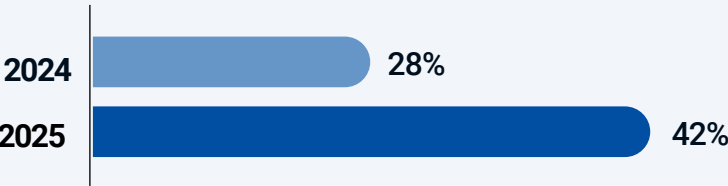
¿Tienes directrices claras sobre el uso de la IA?

La falta de claridad puede hacer perder algo más que la ventaja competitiva de tu organización. Hoy, el talento ya está adoptando la IA, incluso sin lineamientos definidos.



Profesionales usando IA

El crecimiento es acelerado.
En un solo año, el uso aumentó un 50%.



¿Qué impacto tiene la IA en el trabajo?

La productividad y la calidad ya muestran percepciones concretas.



75%
dice que el uso de la IA aumentó su productividad.



69%
asegura que mejoró la calidad de su trabajo.

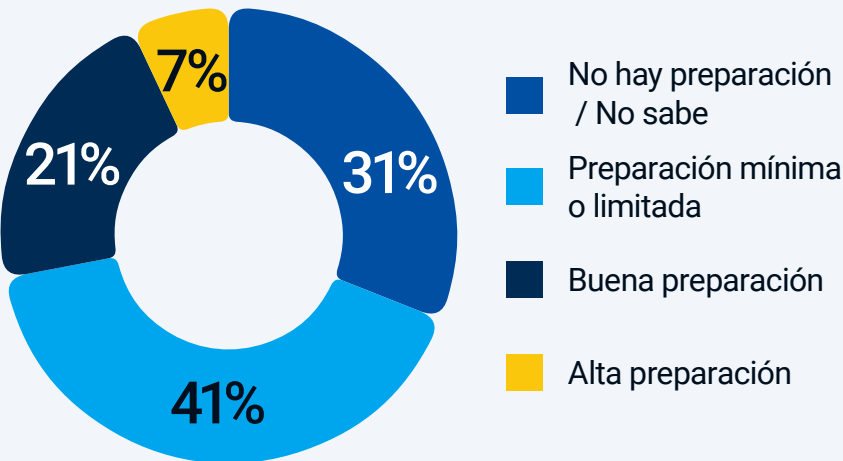
Pero asesorar sobre la IA no es una tarea fácil:

57%
lleva sus propias herramientas al trabajo.



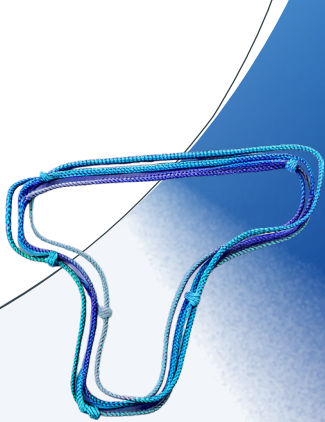
Y la capacitación y los lineamientos siguen siendo débiles o ausentes.

Nivel de preparación de los profesionales para trabajar con IA (según empleados)



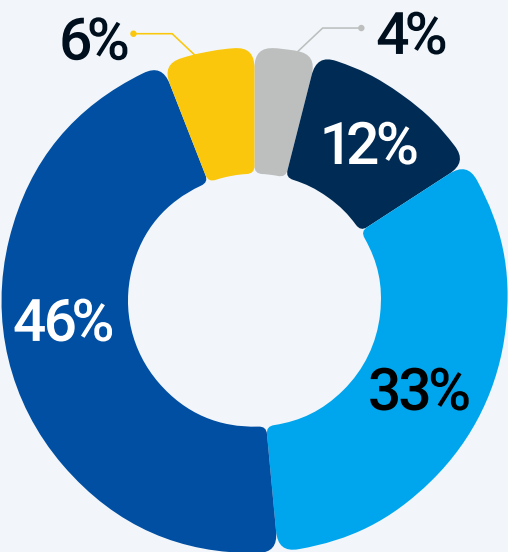
¿La cultura de tu empresa está basada en la confianza y la transparencia?

La confianza es la nueva ventaja competitiva. Este año, la falta de confianza en el liderazgo puede ser una de las principales razones para buscar otro empleo.



La confianza en el entorno laboral

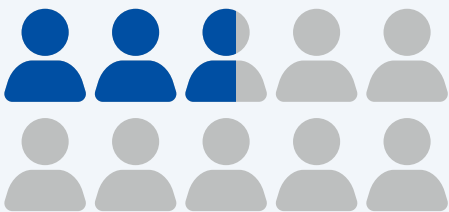
¿Qué tan fuerte es el vínculo entre los profesionales y las empresas?



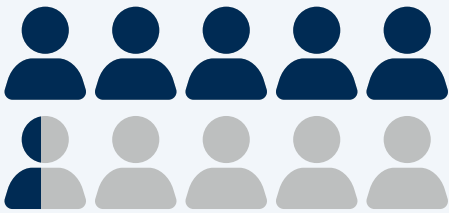
- No tiene nada de confianza o no sabe
- Bajo nivel de confianza
- Confianza media
- Alto nivel de confianza
- Confianza absoluta

La incertidumbre sobre el monitoreo de empleados

El monitoreo digital también impacta en la confianza.



27% de los peruanos cree que su compañía utiliza softwares de monitoreo.



El **54%** se siente vigilado o no está seguro de estarlo, lo que genera duda y ansiedad.

¿Cómo valoran los profesionales la transparencia de sus empresas?

Comunicar los desafíos **67%** cree que los directivos son transparentes

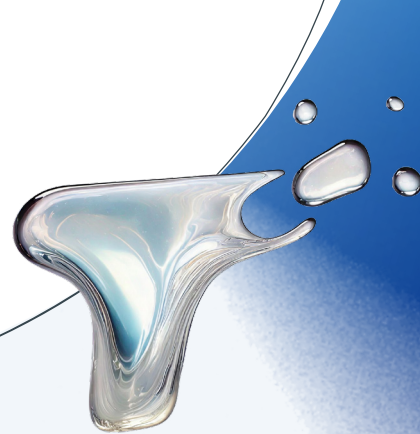
Tomar decisiones difíciles **50%** cree que hay claridad en la comunicación

Compartir información financiera **49%** considera que hay transparencia

Responder al feedback de los empleados **47%** percibe apertura

¿Tienes una cultura auténticamente inclusiva?

Los profesionales en Perú valoran entornos donde puedan mostrarse tal como son. La autenticidad no solo retiene talento: lo inspira.



¿Qué tan auténticos se sienten los peruanos?

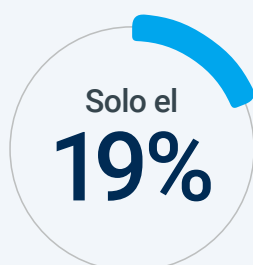


El **41%** dice que puede ser auténtico en el trabajo

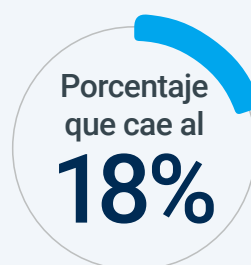


El **37%** de los profesionales en búsqueda activa de empleo siente que puede ser auténtico en el trabajo.

Autenticidad y pertenencia:
claves para construir equipos diversos y estables.



Solo el **19%**
cree que su lugar de trabajo es inclusivo



Porcentaje que cae al **18%**
en aquellos en búsqueda activa de empleo

Donde no se percibe inclusión, el talento es más propenso a la búsqueda activa de empleo.

Lidiando con la discriminación

Uno de los mayores retos de la inclusión es la discriminación a través de comportamientos normalizados o sesgos inconscientes.



de los profesionales peruanos reportó haber sido marginado o discriminado en los últimos 12 meses.

¿Qué impacto tuvo la discriminación en quienes respondieron?



65%
se sintió infravalorado.



53%
se sintió menos motivado/productivo.

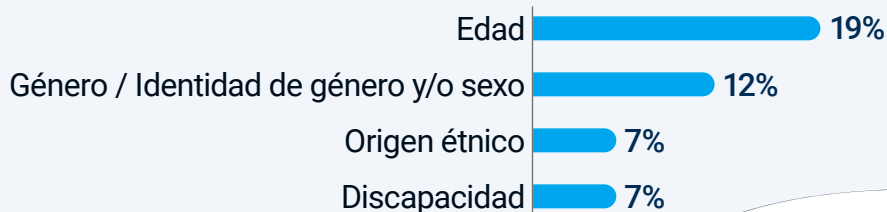


64%
está menos satisfecho con su trabajo.



45%
experimentó estrés y burnout.

Principales motivos de discriminación



Consejos para competir en claridad

1

Transformar desafíos en estrategias

El 64% de las empresas enfrentaron dificultades para reclutar y el 40% para retener talento en el último año. Para abordar estos desafíos, es clave desarrollar estrategias organizativas centradas en flexibilidad, confianza y GenIA, implementando políticas claras y sostenibles que impulsen tanto la contratación como la retención de talento.

2

Construir confianza a través de la transparencia

Nuestro estudio ha revelado un fuerte vínculo entre la transparencia organizativa, la confianza de los empleados y su productividad. El 75% de los peruanos con directrices claras sobre IA han mejorado su productividad. Fomentar mayores niveles de transparencia puede generar profesionales más comprometidos y productivos.

3

Desarrollar un liderazgo decisivo

Ofrecer claridad sobre los temas clave es esencial para comunicar con confianza. Aunque la transparencia, especialmente al compartir información financiera, puede ser incómoda, es crucial en tiempos de cambio. Actualmente, el 49% de los profesionales cree que los directivos son transparentes en este aspecto, lo que subraya la importancia de establecer esta práctica para atraer y retener talento clave.

Acerca de PageGroup

¿Gestionas la contratación en tu compañía?

Nuestras marcas te ayudan a encontrar el talento adecuado para tu compañía según tus necesidades de selección.

SOLUCIONES PERMANENTES

PageExecutive

Altas Direcciones

Reclutamiento y selección de posiciones de Alta Dirección desde Page Executive. Con una metodología flexible y dinámica, contamos con profesionales experimentados en búsqueda y selección de altas direcciones.



Michael Page

Gerencias senior a direcciones

Michael Page provee servicios de reclutamiento especializado para profesionales de gerencia senior a direcciones, junto con posiciones técnicas altamente especializadas.



Escanea o haz clic en el código QR para contactar a uno de nuestros consultores