



## LA GESTIÓN DEL TALENTO EN LAS EMPRESAS PERUANAS

Presentado por:

**TALENTS FOR DEVELOPMENT**



# INTRODUCCIÓN

La gestión del talento en las empresas peruanas se encuentra en una fase de transformación acelerada, donde la combinación de bienestar integral, desarrollo interno de líderes y adopción tecnológica está redefiniendo la propuesta de valor al colaborador. Las experiencias premiadas y las buenas prácticas recientes muestran que las organizaciones que priorizan la persona como eje estratégico obtienen mejores resultados en compromiso y desempeño.



Emergen cinco tendencias clave: programas de bienestar integral que abarcan salud física, mental y financiera; formación y promoción interna para desarrollar liderazgo desde dentro; sistemas de reconocimiento que refuerzan la cultura; políticas de diversidad, equidad e inclusión integradas al propósito empresarial; y tecnología e IA como habilitadores de la experiencia del colaborador y de la toma de decisiones en RRHH.

Los beneficios observables incluyen mayor compromiso, mejor retención y mejoras operativas cuando las iniciativas están alineadas con indicadores claros y cuentan con el respaldo del liderazgo.

Sin embargo, avanzar requiere consolidar prácticas: institucionalizar métricas comunes de impacto, escalar programas de desarrollo interno, asegurar la inclusión regional y establecer marcos éticos para el uso de IA en RRHH.

# **CONTENIDO**

- 1. Panorama 2021–2025**
- 2. Impacto y beneficios observados en empresas peruanas**
- 3. Retos para avanzar (2025→2030)**
- 4. Proyecciones al 2030**
- 5. Propuesta de mejora**
- 6. Piloto de micro credenciales 6 meses para 50 empleados**

# 1. PANORAMA 2021-2025



- Mercado laboral: la PEA alcanzó ~18.6 millones en 2025, con recuperación postpandemia y cambios en estructura ocupacional que exigen nuevas habilidades técnicas y digitales.
- Política pública: la PCM lanzó la Estrategia Nacional de Talento Digital (2021–2026) para articular Estado, empresas y academia y capacitar a decenas de miles en tecnologías emergentes.
- Programas y resultados: iniciativas del MTPE (p. ej. CAPACÍTA-T, Jóvenes Productivos, certificación de competencias) reportaron centenares de miles de beneficiarios y mejoras en inserción formal y remuneraciones tras certificación.

## 2. IMPACTO Y BENEFICIOS OBSERVADOS EN EMPRESAS PERUANAS



Área	Beneficio clave	Indicador	Fuente
<b>Productividad</b>	Mejora en desempeño por capacitación	Aumento de productividad por puesto	Estudios sectoriales; prácticas empresariales.
<b>Retención</b>	Menor rotación en empresas con bienestar	Reducción de rotación	Informes de gremios y casos ABE.
<b>Formalización</b>	Certificación laboral → mayor formalidad	% insertados en planilla	Programas articulados con MTPE.
<b>Transformación digital</b>	Automatización y decisiones basadas en data	Uso de IA/analítica en RRHH	Casos documentados en empresas peruanas.
<b>Talento digital</b>	Más oferta de capacitación pública-privada	Nº beneficiarios ENTID y programas asociados	PCM ENTID; registros de participación.

### 3. RETOS PARA AVANZAR (2025→2030)



- Brecha de habilidades digitales y técnicas: oferta educativa y formación continua insuficiente frente a demanda.
- Fragmentación público-privada: falta de métricas comunes y coordinación regional.
- Informalidad y baja inversión PYME en talento: muchas PYMEs no acceden a programas formales.
- Adopción responsable de IA: necesidad de gobernanza, ética y reentrenamiento continuo.

## 4. PROYECCIONES AL 2030



- Escenario base: mayor digitalización de RRHH, 30–40% de empresas con programas estructurados de upskilling, y crecimiento de talento digital si se mantiene inversión público-privada.
- Riesgo: sin coordinación, la brecha regional y sectorial persistirá, afectando competitividad exportadora y proyectos de inversión.

## 5. PROPUESTA DE MEJORA



- Crear un Observatorio Nacional de Talento (Estado + gremios + universidades) con indicadores comunes y paneles regionales.
- Escalar programas de upskilling modulares (microcredenciales reconocidas por SUNEDU/MTPE) y subsidios para PYMEs.
- Incentivos fiscales y cofinanciamiento para inversión en formación y bienestar.
- Marco de gobernanza de IA en RRHH: ética, transparencia y planes de reskilling obligatorios.
- Pilotos sectoriales (minería, agro, turismo, manufactura) para replicar modelos exitosos y medir ROI.
- Medir hoy, invertir mañana: implementar KPIs mínimos (productividad por puesto; tasa de retención; % empleados certificados).

## 6. PILOTO DE MICRO CREDENCIALES 6 MESES PARA 50 EMPLEADOS



## 1. Alcance y beneficiarios

- Participantes: 50 empleados seleccionados por criterios de impacto operativo y potencial de crecimiento (20% mandos medios; 80% operativos/administrativos).
- Duración: 6 meses de formación + 3 meses de evaluación de impacto (ROI).
- Modalidad: blended learning (40% virtual asincrónico; 30% sesiones síncronas; 30% talleres presenciales prácticos).
- Áreas foco: habilidades digitales básicas y aplicadas, productividad, servicio al cliente, seguridad laboral y microcredenciales transversales.

## 2. Estructura del programa y contenidos

### Módulos (cada módulo = 4–6 semanas)

- a) Fundamentos digitales y alfabetización de datos  
Excel intermedio; uso de herramientas colaborativas; nociones de analítica básica.
- b) Automatización de tareas y herramientas low code  
Flujos simples, plantillas, ahorro de tiempo operativo.
- c) Habilidades de servicio y productividad  
Comunicación efectiva, resolución de problemas, gestión del tiempo.
- d) Seguridad y cumplimiento operativo  
Buenas prácticas, protocolos internos, prevención de riesgos.
- e) Micro credencial aplicada por puesto  
Proyecto final ligado a un KPI real (ej.: reducir tiempos de atención, mejorar calidad de proceso).

### Certificación

Micro credenciales digitales emitidas por la empresa en alianza con una institución local (universidad técnica o instituto) y registradas en un repositorio interno; cada micro credencial valida competencias específicas.

### 3. Cronograma resumido (meses)

Mes	Actividad clave
Mes 0	Selección participantes; diagnóstico inicial de habilidades; comunicación interna
Mes 1	Módulo 1 lanzamiento; sesiones intro; baseline KPIs
Mes 2	Módulo 2; seguimiento semanal; coaching operativo
Mes 3	Módulo 3; taller presencial intensivo
Mes 4	Módulo 4; evaluación intermedia; ajustes
Mes 5	Módulo 5 proyecto aplicado; preparación de presentaciones
Mes 6	Presentación final; certificación; encuesta de satisfacción
Mes 7-9	Monitoreo post-piloto; medición ROI y reporte final

## 4 Roles y responsabilidades

- **Sponsor ejecutivo (Gerencia):** aprobación de presupuesto y metas estratégicas.
- **Líder del piloto (RRHH/Talento):** coordinación operativa, selección, seguimiento.
- **Proveedor formativo:** diseño curricular, plataforma LMS, emisión de microcredenciales.
- **Mentores internos:** 4 empleados senior que acompañan proyectos.
- **Equipo de datos:** recolección y análisis de KPIs.

## 5. Indicadores y metas (KPIs)

KPI	Meta al mes 6	Cómo medir
Tasa de finalización	≥ 85%	LMS; registros de asistencia
Satisfacción del participante	≥ 4.2/5	Encuesta post-curso
Mejora de productividad por puesto	+8%	KPI operativo pre/post por participante
Reducción de tiempo de proceso	-10% en procesos objetivo	Tiempos medidos en sistema operativo
Inserción de prácticas en SOP	≥ 3 mejoras implementadas	Registro de cambios en SOP
Retención a 9 meses	Mejorar rotación en 6 p.p.	RRHH: comparación anualizada

## 6. Presupuesto estimado

Concepto	Costo total S/ (soles)
Diseño curricular y plataforma LMS (licencia 6 meses)	S/ 18,000
Honorarios instructores y talleres presenciales	S/ 12,000
Materiales y logística (aulas, impresos, coffee breaks)	S/ 3,000
Emisión microcredenciales y certificación	S/ 2,000
Incentivos y reconocimiento (bonos simbólicos, diplomas)	S/ 2,000
Monitoreo y evaluación (análisis datos, consultoría)	S/ 5,000
<b>Total estimado</b>	<b>S/ 42,000</b>

## 7. Evaluación de impacto y metodología ROI

- **Diseño de evaluación:** pre-test y post-test de competencias; medición de KPIs operativos vinculados a cada participante; encuestas de clima y satisfacción.
- **Cálculo ROI simple:**
  - Beneficio monetario = ahorro de tiempo × costo hora promedio × número de repeticiones mensuales × 12 (proyección anual).
  - ROI = (Beneficio monetario anual – Costo del piloto) / Costo del piloto.
- **Plazo de medición:** resultados operativos a 3 y 9 meses post-piloto.

## 8. Riesgos y mitigaciones

- **Baja participación o abandono** → mitigación: comunicación clara, apoyo de jefes directos, micro-incentivos.
- **Falta de aplicación práctica** → mitigación: proyecto final obligatorio ligado a KPI real y mentoría.
- **Problemas técnicos con LMS** → mitigación: piloto técnico previo y soporte 24/7 en primeras 4 semanas.
- **Resistencia cultural** → **mitigación:** sesiones de sensibilización para mandos y testimonios de early adopters.

## **9. Plan de comunicación y escalamiento**

- Antes del inicio: campaña interna, carta del sponsor, FAQ.
- Durante: boletines quincenales, dashboard de progreso visible para gerencia.
- Cierre: evento de presentación de proyectos, entrega de microcredenciales, reporte ejecutivo con recomendaciones para escala a 200 empleados en 2027.



**Gracias por formar parte  
de nuestra comunidad  
de conocimientos**

