

---

# Expectativas y aprendizajes en América Latina y el mundo, en el contexto de COVID-19

PageGroup

# Índice

Perfil de la encuesta .....	3
Entendiendo el Contexto Actual.....	5
Principales impactos en LATAM.....	14
La gestión del impacto .....	17
El desafío de gestionar la organización con una mirada distinta.....	20
Contacto.....	29



## Perfil de la encuesta

Este estudio nace de la necesidad de generar y compartir información de valor para acompañar a clientes de todo Latinoamérica durante este proceso de evolución, mostrando de manera clara las decisiones que se han tomado en algunas industrias así como la perspectiva de líderes de diferentes empresas y sectores ante el contexto que vivimos. Además contaremos con información de gran valor sobre la experiencia que han vivido países como China y España ante la situación y sus aprendizajes que servirán como referencia para la toma de decisión de otras compañías.

### Tipos de **capitales de empresa:**

Capitales privados  
Capitales internacionales  
Capitales familiares

### Países que participaron en la muestra:



### Respondieron más de **3,000 ejecutivos de Latinoamérica**

**Participaron:**  
Presidentes, VPs,  
Directores, Gerentes  
Generales





En el marco de los últimos acontecimientos mundiales que han puesto en jaque a todo el mundo tanto económica como socialmente, nace una necesidad en nuestro negocio por adelantarnos a los efectos colaterales del actual contexto y actuar a favor de nuestros clientes, candidatos y colaboradores de la manera más eficaz y rápida posible. Desde el inicio de la contingencia PageGroup logró movilizar en tiempo récord, a más de siete mil empleados alrededor del mundo para trabajar vía remota hacia sus casas e instalarlos con todas las herramientas necesarias y de última tecnología, para que pudieran desarrollar su trabajo de forma remota y segura.

En este sentido y observando el desarrollo y cambios globales que día a día traen una nueva sorpresa, le entregamos el presente reporte a nuestros clientes. Este documento tiene como objetivo principal compartir información sobre las expectativas hacia los futuros meses que tienen los mercados y líderes empresariales de Latinoamérica. Incluimos alguna información también sobre la realidad que viven países en Oriente y Europa. De esta forma buscamos compartir aprendizajes y experiencias para que las organizaciones en Latinoamérica tengan un punto de vista amplio sobre la situación mundial y regional. Además, se incluyen las perspectivas regionales y locales sobre productividad, finanzas, ventas, recursos humanos o política y economía, entre otros.

Por último, como grupo nos sentimos muy orgullosos del compromiso que muchas organizaciones han mostrado en la región, pues demuestran que nuestro continente es un punto de referencia para los mercados y economías globales. Así pues, deseamos que todos puedan reactivar rápidamente y de la mejor manera posible, sus actividades comerciales, para así seguir construyendo este continente de esperanza.

### **Patrick Hollard**

Executive Board Director Latam, Middle East & Africa



Entendiendo el  
**Contexto Actual**



## Viajando a la Zona 0

**Para poder entender el contexto que estamos viviendo, es importante viajar unos meses atrás a la Zona 0 donde se generó la pandemia y observar cómo el mercado y las organizaciones en China se desarrollaron en los momentos más álgidos de la crisis.** Inicialmente, cuando realizamos este informe, el 95% de los encuestados en China, habían vuelto a trabajar y algunas empresas incluso adoptaron un sistema de turnos en respuesta a la pandemia. Cabe resaltar que poder medir más rigurosamente los resultados, planteamos algunas preguntas puntuales en dos encuestas que fueron enviadas en momentos o fases diferentes:

**Fase 1: del 14 de febrero al 19 de febrero / Fase 2: del 24 de febrero al 23 de marzo.**

Así pues, los resultados proporcionan un sentimiento general del mercado respecto al brote de COVID-19, especialmente en lo que se refiere a cómo cambió la confianza de los empleados de acuerdo con la evolución de la pandemia. Mientras tanto, también se abordan algunas buenas prácticas sobre la utilización de herramientas digitales para una gestión ágil, que pueden tomarse como referencia para el mercado en general.

### ¿Estás de acuerdo con las medidas tomadas por tu empresa durante el periodo de pandemia?

**El 89% estuvo satisfecho con las medidas tomadas.**

La mayoría de los encuestados están satisfechos con el acuerdo de la empresa, de los cuales el 47% están muy satisfechos.

**El 63% cree que su compañía estuvo preparada para la contingencia.**

Con la creciente adopción de tecnologías innovadoras y herramientas digitales, en el lugar del trabajo tradicional, podemos ver que el 63% de los encuestados creen que sus empresas están bien equipadas para el trabajo a distancia. De los que eligieron "puede mejorarse" o "no es bueno", la mayoría eran de las industrias de "Propiedad" o "Logística".

**El 53% cree que los líderes los guiaron lo suficiente en el contexto actual.**

Sólo el 3% de los encuestados no estaban satisfechos con la orientación de sus líderes durante el estallido de COVID-19, lo que constituye un fuerte indicio de que los líderes de las empresas en China son adaptables, ágiles y cuidadosos con las personas cuando se enfrentan a una emergencia pública.



# ¿Estás preocupado con los ajustes implementados por tu compañía?

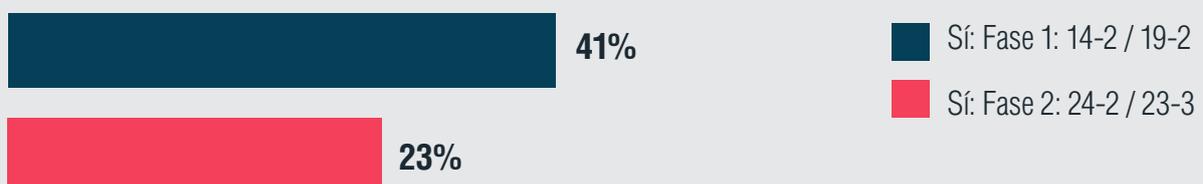
Encuesta de evaluación de China a propósito del COVID-19

Con la evolución de la situación del virus, los profesionales adquirieron más confianza en los empleadores, como lo demuestran los datos en dos fases -sugiriendo que cada vez estaban menos preocupados por el impacto negativo en sus empresas.- Los profesionales de Shangai y Shenzhen eran los que menos se preocupaban por los cambios de personal y beneficios, mientras que los de Chengdu y Suzhou estaban más preocupados.

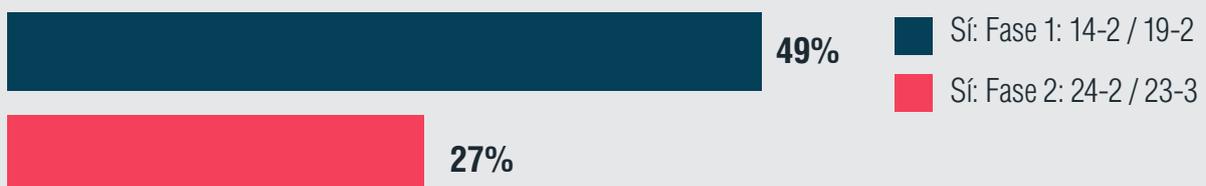
Si miramos las prácticas de las empresas, el 22% de las empresas ya cortó los presupuestos de beneficios o pospuso sus nóminas de beneficios. El 24% de las compañías cancelaron su plan de contratación restante del primer trimestre, mientras que el 23% de las compañías cancelaron todos los planes y comenzaron a replantearse el resto del año. La mayoría de los encuestados están satisfechos con el acuerdo de la compañía, el 47% de los cuales están muy satisfechos.

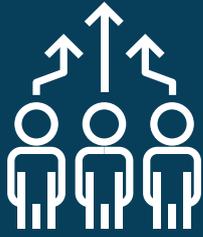
**El porcentaje de personas que estaban preocupadas por los cambios de personal **decreció 18%** y el porcentaje de personas que estaban preocupadas por los cambios en los beneficios **decreció 22%**.**

¿Estás preocupado por una reestructuración del personal? (Despidos, transferencias, suspensiones)



¿Estás preocupado por la reducción de beneficios?



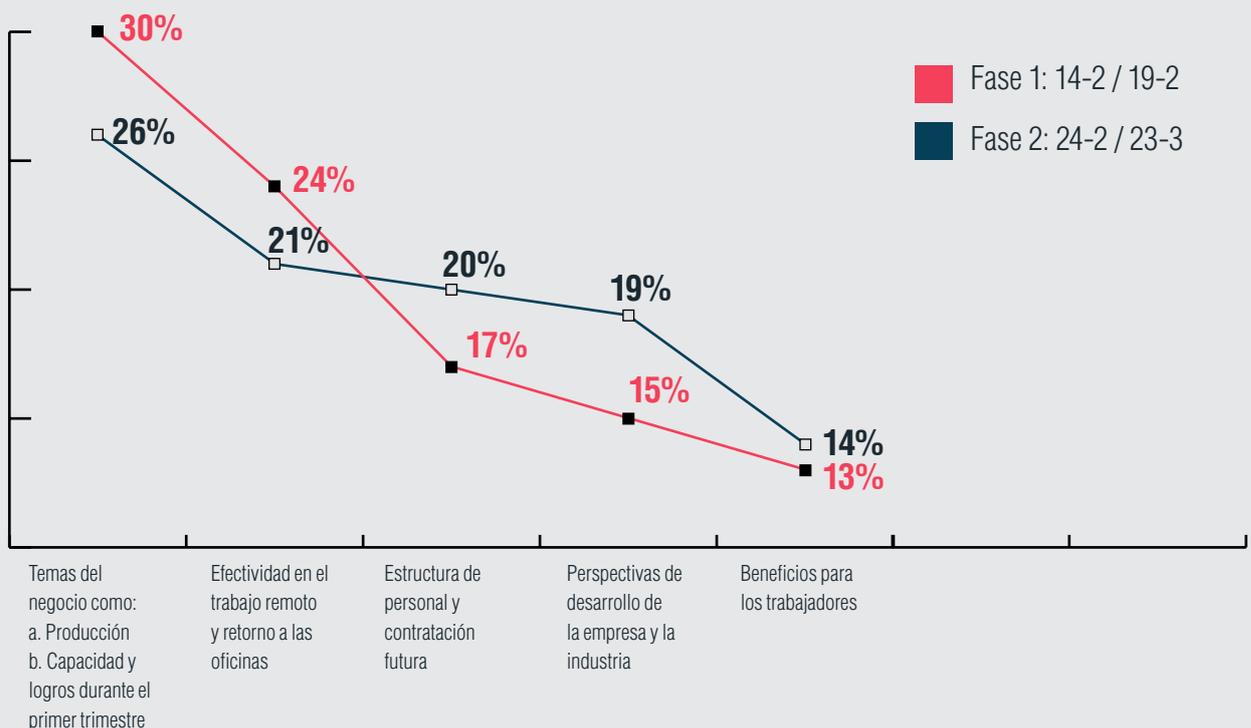


## Temas más preocupantes

Encuesta de evaluación de China a propósito del COVID-19

- Tanto en la primera como en la segunda fase, los temas que más preocupaban eran los mismos: la capacidad de producción y los logros en el primer trimestre, seguidos de la eficiencia del trabajo a distancia.
- En la segunda fase, las personas empezaron a desviar parte de su atención de los efectos inmediatos o a corto plazo en ellas mismas y en sus empresas, hacia los efectos a largo plazo, como "la estructura de personal de la empresa" y "el desarrollo de la empresa y la industria".
- Además de lo anterior, se incluyeron otros temas:
  - Cuidado del personal de Wuhan
  - Nómina salarial y política laboral
  - La situación mundial
  - Cómo realizar entrevistas en línea de manera efectiva

**Q1 Capacidad del negocio:** Efectividad en el trabajo remoto, estructura de personal y contratación futura, desarrollo de la compañía e industria y beneficios para los trabajadores.





## Actitud de cara **hacia el futuro**

Encuesta de evaluación de China a propósito del COVID-19



### El 62% mantuvo una actitud negativa hacia el efecto en sus **industrias actuales**

La gente mostró sentimientos negativos hacia el impacto de COVID-19 tanto en las industrias como en las empresas. Si miramos los dos números, podemos decir que en comparación con el desarrollo de las empresas, la gente era más negativa hacia el desarrollo de la industria.

### El 40% mantuvo una actitud negativa hacia el efecto en sus **compañías actuales**

En detalle, el 37% de los encuestados dijo que sus empresas se vieron afectadas en el primer trimestre, lo que dio lugar a una disminución de los beneficios, mientras que el 5% de ellos reveló que estaban sufriendo enormes pérdidas, por lo que ambos grupos de personas tenían actitudes muy negativas. El 47% de los encuestados creía que les iba bastante bien y que seguirían haciéndolo en el futuro.

### El 37% estableció que sus **compañías encontraron la situación un poco difícil**

Los profesionales de la industria farmacéutica fueron los más positivos. El 63% de ellos pensaban que sus empresas iban bien. Los negocios de las industrias de comercio/consumidor y logística/transporte estaban sufriendo pérdidas, sólo el 36% y el 33% de los encuestados de cada industria, dijeron que las empresas a pesar de las pérdidas, aún no estaban en una situación precaria, mientras que el 8% y el 7% creían que estaban en una situación difícil.



## ¿Cuánto tiempo tardarán en recuperarse de la crisis?

Encuesta de evaluación de China a propósito del COVID-19

La mayoría de las personas pensaron que necesitaban de 3 a 6 meses para recuperarse, mientras que el 18% de los encuestados pensaron que les llevaría más de medio año.

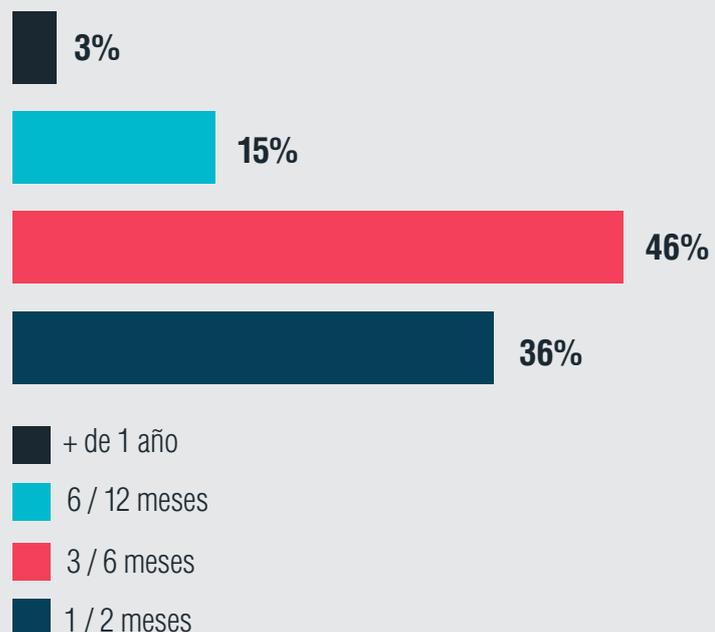
La gente de la industria farmacéutica tenía más confianza en la recuperación y el 45% de ellos pensaba que tardaría 1-2 meses en recuperarse. Otras industrias positivas fueron las financieras y de ingeniería. Las personas de las industrias energéticas y de servicios fueron las más pesimistas.

Algunas personas consideraron que estaban pasando por un momento muy difícil, tanto desde el punto de vista operativo como el laboral. Las industrias de servicios incluso predijeron que el período de crisis durará todo el año. Por último, las industrias de la tecnología de la información se mantuvieron positivas ya que el trabajo a distancia es muy demandado.



**El 36% cree que sus compañías tardarían 1-2 meses en recuperarse.**

**El 3% cree que sus compañías tardarían un año o más que recuperarse.**





## Perspectiva ejecutiva en España y Europa

Una vez analizada la Zona 0, es pertinente observar de primera mano como las organizaciones en Europa, más puntualmente España – unos de los países más afectados- como se están desplegando ante la pandemia. Por este motivo, quisimos entrevistar a dos altos ejecutivos que nos pudieran dar una luz y contexto sobre su situación particular.

Lunes 27 de Abril de 2020

### **1. ¿Cómo se ha comportado el mercado laboral bajo las fuertes medidas de confinamiento instauradas durante las últimas semanas? ¿Cuáles son las industrias que aún están buscando talento?**

“La situación en España se ha deteriorado mucho en temas laborales. Se han perdido muchos empleos en el comercio pequeño y además en todo el área de turismo (hoteles, restaurantes, aerolíneas, etc.). Además, muchas empresas han realizado ERTes (bajas temporales de empleados). En total, una pérdida muy grande de empleos en los últimos 50 días.”

### **2. ¿Qué están haciendo dichos rubros para mantener producción y la continuidad operativa?**

“La restricción de operación es tan grande que muchos rubros no pueden aún operar. Con lo cual se ha caído la producción y la continuidad operativa. Seguramente la caída del PIB será del 10-15% en el Q2.”

### **3. ¿Qué medidas laborales implementan las compañías para ajustarse en este contexto de incertidumbre?**

“Por un lado, despidos (ERE) y por otro, bajas temporales (ERTE). Pero la baja de ingresos en las familias es fuerte. También, muchas empresas están permitiendo el trabajo desde casa para mantener la operación. Ha sido un cambio de paradigma.”

### **4. Este contexto ¿ha aumentado la necesidad de generar tecnología para mantener la producción? ¿La demanda por este tipo de profesionales ha aumentado?**

“Por supuesto, el cambio de paradigma en todos los rubros es un hecho. A partir de ahora, muchas empresas seguramente se plantearán una transformación para aumentar la tecnología en la producción. Efectivamente se prevé eso. Sin embargo, aún no se acaba el confinamiento y está ahora paralizado.”

### **5. ¿Se espera una redistribución de la empleabilidad tanto el corto o en el largo plazo?**

“No soy experto, pero todo parece indicar que habrá un movimiento hacia el área tecnológica y los profesionales que tengan conocimientos tecnológicos para el desarrollo del área comercial, de marketing, de producto, etc. se verán potenciados.”

**Luis Guillermo Bernal Ramírez.**

Director global de contenidos en Grupo Santillana.



## LATAM: Contextos que provocan grandes transformaciones

El contexto actual ha sido una sorpresa para las distintas industrias y países, teniendo un alto impacto en los presupuestos, objetivos y la forma de hacer nuestras tareas diarias.

Esta preocupación ha provocado profundos cambios en los directorios, forzando a las organizaciones a tomar una mirada distinta en la forma en que están enfrentando el negocio.

Los directores y ejecutivos han demostrado una alta preocupación por el impacto de la pandemia, tanto en el capital humano como en el presupuesto, siendo afectadas principalmente las industrias que no pudieron mantener una operación continua mediante el teletrabajo.

Por otro lado, las industrias que ya estaban funcionando bajo esta modalidad, mostraron signos de preocupación bajos, ya que la operación continua no se vio afectada por la implementación de cuarentenas.

### Preocupación Alta por el contexto actual de pandemia:

**Argentina: 69%**

**Brasil: 70%**

**Chile: 75%**

**Colombia: 67%**

**México: 73%**

**Perú: 74%**

### Sectores con preocupación alta por la pandemia:

**Construcción / Bienes**

**Raíces: 84%**

**Metalurgia / Automotriz:**  
**91%**

**Manufactura: 76%**

**Minería: 76%**

**Retail: 83%**

**Servicios Generales: 85%**

**Teletrabajo como protagonista.** Las distintas cuarentenas aplicadas en las organizaciones que implementaban esta modalidad, se han visto forzadas a seguir operando de forma remota. **Hoy no muestran gran preocupación por el impacto en las áreas de sus organizaciones.**

Los ejecutivos indicaron que las áreas más afectadas dentro de las organizaciones fueron: Ventas, Desarrollo Comercial, Contratación y Reclutamiento.

Las industrias que mostraron menor preocupación por el impacto fueron las de Tecnología y de Agroindustria.

Los sectores que ya estaban trabajando bajo la modalidad de Home Office sólo mostraron leves impactos en las áreas de ventas y operaciones.

**40% de las organizaciones reconocieron el área comercial como la más impactada.**

La tendencia es clara. Existe un gran impacto en las áreas comerciales, siendo ésta reconocida por los ejecutivos como la más afectada (40%), sin distinción de industria, país o tipo de capital al que pertenece. La segunda preocupación es el Desarrollo Comercial (17%) de la organización.

**10% de las empresas mostraron preocupación por el impacto en esta área.**

Dada la incertidumbre y el impacto en los presupuestos de las empresas, las contrataciones han tomado un rol importante en la estructura de costos y en el tipo de perfil que se selecciona. Hoy las organizaciones se encuentran en un contexto distinto, que les lleva a replantear las áreas críticas del negocio y el tipo de perfil que necesitan para cumplir con los objetivos de la compañía.

Otra tendencia que hemos podido ver en el corto plazo, es la búsqueda de perfiles en cargos estratégicos de la compañía, con experiencia en manejo de crisis.

**Operaciones como área crítica en la manufactura.**

Las empresas relacionadas con la producción y manufactura han mostrado una alta preocupación por el impacto en sus áreas de operaciones, siendo este el eje estratégico para mantener los resultados de la compañía.



Los principales  
**impactos en LATAM**



## La cuarentena: El principal actor en el cambio de la economía

La llegada de la pandemia a los distintos países abre un debate sobre las medidas a implementar, pudiendo tomar la decisión proactivamente desde las empresas o ajustándose a las distintas medidas aplicadas por los gobiernos.

En la región de Latinoamérica hemos podido ver una evolución distinta de la pandemia, dada las acciones tomadas por los empresarios y también por los gobiernos locales, generando -en primera instancia- despidos, ya sea para la obtención de recursos en pos de proteger a la estructura como la adopción de instrumentos legales que permitan optimizar los costos de nóminas.

Con respecto a este punto, existe una tendencia de que las leyes implementadas por los gobiernos, en tiempos de pandemia, se relacionan directamente con un cambio en la gestión de la organización para el contexto actual; mostrando la necesidad de adaptar y ajustar los planes locales en todos los países, a excepción de México, donde el 64% de los ejecutivos mostraron no verse impactados por medidas adoptadas por el gobierno local.

**Ejecutivos que reconocen un impacto en sus organizaciones a raíz de las leyes implementadas por el contexto actual:**

**Argentina: 57%**

**Brasil: 61%**

**Chile: 67%**

**Colombia: 71%**

**Perú: 77%**

**Cuarentenas obligatorias nacionales decretadas por los gobiernos:**

**Argentina: 20 marzo**

**Brasil: Sin cuarentena**

**Colombia: 24 Marzo**

**Chile: Sin cuarentena**

**Perú: 15 Marzo**

**México: Sin cuarentena**

**Las distintas industrias también han sentido el cambio de las legislaciones locales, impactando en la gestión de la organización, identificándose dentro del rango del 60% al 70%, con las siguientes excepciones:**

**Banca y financiera: 56%**

**Tecnología: 54%**

**Alimentos y bebidas: 54%**

**Farmacéutica y salud: 50%**



La industria financiera fue la que menos despidió con los cambios de legislación, sólo el 6% tomó esta medida en Latinoamérica. La que más se adhirió a esta medida fue la industria de Metalurgia y Automotriz con 45%.

Los presupuestos más afectados con los cambios legislativos están en la industria metalúrgica y automotriz, reconociendo esta situación el 67% de los ejecutivos.

Todas las industrias en los distintos países han adoptado la medida de detener las contrataciones hasta nuevo aviso, siendo la industria de Agricultura la que menos ha congelado con un (49%) de las posiciones en Latinoamérica.

## Percepción según capital de empresa

La tendencia en todos los países es que las organizaciones formadas bajo capitales familiares están siendo más impactadas con el cambio de legislación, a excepción de Perú, donde los capitales privados son los más impactados con (86%). Argentina (56%) Brasil (65%) México (38%) tienen en segundo lugar a empresas internacionales. Chile (71%), Colombia (73%) tienen en segundo lugar a empresas de capitales privados.

## Impactos de la legislación

Los cambios de legislación en los distintos países han llevado a generar modificaciones en los planes de la compañía, los cuales se concentraron en el Presupuesto de la empresa (44%), problemas de productividad (36%), despidos (35%) y desarrollo comercial de la organización (32%).

## Presupuesto de la empresa

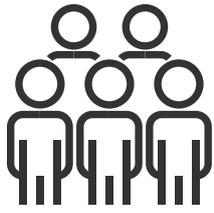
Los ejecutivos debieron ser ágiles para ajustar sus estrategias ante el cambio de legislación. México (54%) y Perú (51%) fueron los que más se vieron impactados, a raíz del cambio.

## Despidos por cambio legislativos

Los gobiernos, ante los problemas de productividad, han tenido que tomar decisiones para proteger los empleos y la economía local. Ante esta situación, las compañías se han visto enfrentadas a analizar si despedir o no, siendo Chile (56%) el país que más adoptó la medida, seguido de Brasil (47%) y en último lugar, Perú (25%) junto con Colombia (22%), como aquellos que menos impacto tuvieron.



# La gestión **del impacto**



## El 96% de las organizaciones en Latam, implementó el teletrabajo.

Sin duda para la mayoría de las organizaciones fue un desafío implementar el teletrabajo; práctica propia de algunas industrias, como el Marketing, Tecnología, Call Centers entre otras. Sin embargo, las industrias productivas y ligadas a los servicios que son un gran aporte al empleo y a la economía tuvieron que desarrollar esta nueva forma de trabajo en un tiempo reducido, teniendo que cambiar la mirada de los distintos indicadores que tenían para medir el desempeño de su estructura en el mercado. En todos los países se implementaron mecánicas de teletrabajo, pero destaca Brasil con el 46% de su personal trabajando, mientras que los otros países de la muestra se mantienen bajo el 25%, con empleados desde las oficinas.

La tendencia de teletrabajo en Latinoamérica es que el 40% de las empresas tiene por sobre el 80% de su estructura trabajando de forma remota, pero en el detalle por país, Colombia (57%) y Argentina (55%) son aquellos que tienen más organizaciones con sobre el 80% de su personal bajo esta modalidad. En todos los países se implementaron mecánicas de teletrabajo, pero destaca Brasil con el 46% de su personal trabajando, mientras que los otros países de la muestra se mantienen bajo el 25%, con empleados desde las oficinas.

	Más del 80%	50% a 80%	20% a 50%	Menos del 20%	Sin Teletrabajo
Argentina	56	16	21	6	1
Brasil	40	21	19	19	1
Chile	40	16	22	20	1
Colombia	58	18	12	11	1
México	49	19	16	15	1
Perú	38	21	18	22	1

El 31% de las empresas de capitales familiares en Latinoamérica sigue manteniendo personas trabajando en sus oficinas, siendo éstas las que mayor porcentaje concentran en comparación a las empresas de capitales privados (22%) y capitales internacionales (21%).



**El 96% de las organizaciones implementaron teletrabajo, 23% licencia sin goce de sueldo y 17% con goce de sueldo en sus estructuras.**

**El 87% de las industrias de TI está trabajando sobre el 80% en remoto, liderando el ranking junto con la industria de Finanzas con 84%.**

**Las industrias relacionadas a la Manufactura son las más impactadas con la cuarentena, ya que sólo el 5% tiene al 80% de su estructura trabajando de forma remota.**

### **Momentos para generar acuerdos**

La llegada de los problemas de productividad han aumentado los costos en las organizaciones, teniendo como eje principal la comunicación con los empleados y generación de acuerdos que ayuden a bajar los costos de las empresas. En esa línea, los ejecutivos han manifestado estar de acuerdo (92%) con las acciones tomadas por su organización.

### **Nuevos talentos y contrataciones**

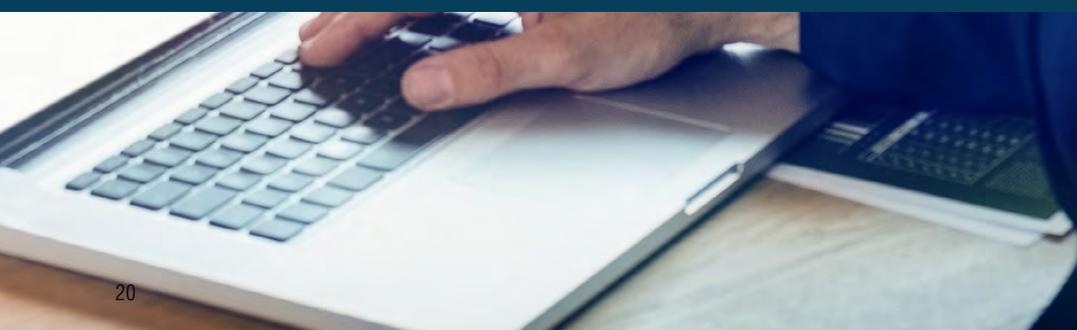
La aplicación de cuarentenas ha traído también la congelación de procesos para incorporar talento a las organizaciones, siendo el principal problema el que la organización esté en cuarentena, reconocido por el 76% de los ejecutivos que están contratando. También reconocen como un desafío la escasez de profesionales con 21%, siendo las industrias de tecnología (31%), banca (30%) y minería (25%) las más afectadas en la escasez.

### **On-boarding**

La llegada del teletrabajo también presenta una preocupación para los ejecutivos, ya que significa implementar nuevos procesos para integrar a los nuevos empleados a la compañía. El 18% de las empresas reconoce no tener “on boarding” para hacer de forma remota, siendo Chile (26%) el país con más dificultades y que reconoce este punto.



# El desafío de gestionar la organización **con una mirada distinta**





## El propósito de cuidar el valor más importante de las compañías...**Sus empleados.**

El mundo cambió y las repercusiones que dejará a su paso la crisis apenas se observa. Sin embargo, algo es claro, cuando esta situación quede atrás, la manera en la que las empresas gestionen su visión, será distinta. Un aprendizaje que ha dejado la llegada del COVID-19 es la importancia de cuidar y acompañar a las personas, la manera en que -como compañías- podemos cambiar la vida de nuestros empleados cobra más relevancia que nunca.

Una de las decisiones que debieron enfrentar las compañías, es encontrar la manera de reducir costos, manteniendo la operación y cuidado a sus empleados.

En Latinoamérica el 64 % de las compañías **no tiene considerado una reducción en su nómina.**



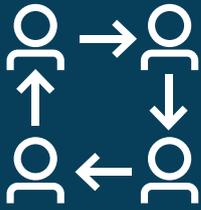
En general se muestra una tendencia de los países por no reducir de manera considerable la nómina. Sin embargo, Brasil se muestra indeciso con 48%. Mientras que Argentina (76.5%) y Colombia (74.3%) no consideran hacerlo.

El 56% de las empresas automotrices **sí tiene planes de reducir de manera considerable la nómina.**



Además de la industria metalúrgica y automotriz, el 54% de las empresas del sector de construcción, bienes raíces, así como retail y venta directa planea una reducción de la nómina con 53%.

Las compañías muestran un fuerte interés en proteger el costo, a través de otras acciones, manteniendo a sus empleados.



## ¿Qué medidas tomaron las empresas **para proteger a sus empleados?**

- El 53% de las empresas prefiere impactar en reducción de costos y presupuesto, antes que en los salarios.
- El 26% busca apoyar en las finanzas de la compañía, generando ahorros. Mientras que únicamente el 7% de las empresas considera la reducción salarial como una opción.
- El 43% de las empresas reducirá los patrocinios, tales como gimnasios, educación, etc.



### Reducción de **costos y presupuesto**

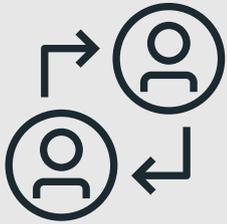
El 61% de las empresas de alimentos y bebidas, así como las de salud, priorizan la reducción de costos y presupuesto. Dichas compañías necesitan mantener o incrementar la operación para abastecer la demanda del mercado.

### Apoyar en las **finanzas de la compañía**

El sector de agricultura con 47% y telecomunicaciones con 42% muestran la mayor tendencia hacia la decisión de buscar ahorros dentro de los costos fijos, proveedores, gastos administrativos, etc.

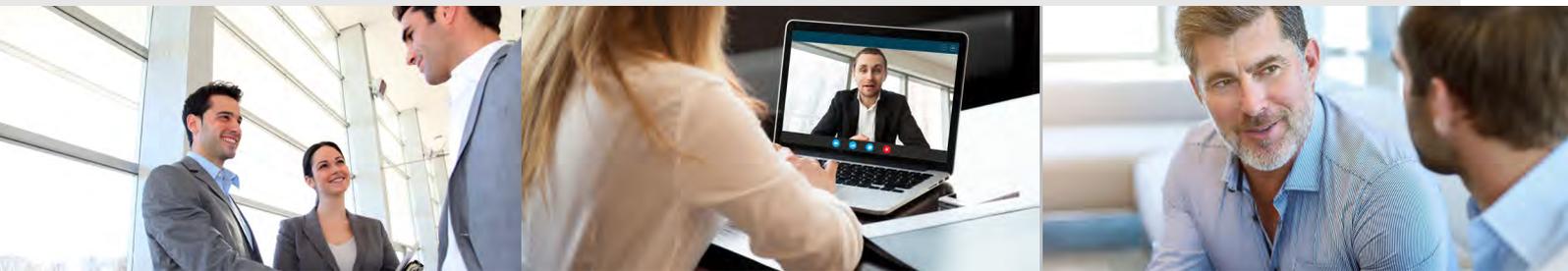
### ¿Qué pasa con los **Beneficios no salariales?**

Otra manera de reducir costos y que no genera impacto negativo en los empleados, es la reducción de beneficios no salariales, como en patrocinios y disminución de los días de vacaciones remuneradas, adicionales a los que marca la ley, educación cofinanciada y préstamos a empleados.



## Las dos caras de la moneda...

El impacto de las desvinculaciones y los retos de incorporar nuevo talento.



El **60%** de las empresas en Latinoamérica consideran que el área con **mayor afectación por desvinculaciones será la de operaciones.**

Países como México y Brasil consideran que el equipo de administración también se vería afectado, con más de 50%. Mientras que en Chile el 43% indica que sería ventas.

A nivel industria, el **74%** de las empresas del sector automotriz se verán afectadas, **principalmente en los equipos de operaciones.**

La industria de construcción y bienes raíces con 68% y telecomunicaciones con 66%.



## ¿Qué desafíos enfrentan las empresas para **incorporar talento a la organización?**

**El 77% de las empresas indica que la cuarentena ha sido el principal desafío.**

**Más del 20% que existe escasez de talento en el mercado.**

**El 18% indica que no cuenta con un proceso de “on boarding” vía remota.**

Las empresas enfrentan un reto grande, que es aprovechar la innovación y tecnología para mitigar algunos de los desafíos de buscar o incorporar talento a la organización.





## Principales tendencias por país

El 84% de las empresas de Argentina y Perú consideran a la cuarentena el principal reto para incorporar talento. El segundo reto de mayor relevancia para Brasil es no encontrar perfiles específicos al momento que vive la compañía.



## Principales tendencias por industria

Siendo la industria automotriz la más afectada con 90%, seguido por retail y venta directa con 83% y telecomunicaciones con 82%.

Bajo una situación de coyuntura, como la que enfrentamos a nivel mundial, la gestión del capital humano es fundamental para dar continuidad al negocio y contar con el talento adecuado que, al final de la crisis, te ayudará a acelerar el regreso a la normalidad. Una tendencia clara que podemos observar, sobre las decisiones que han tomado las empresas, es cuidar -en la medida de lo posible- A los empleados, aunque por la naturaleza de la operación de ciertas industrias es inevitable que se muestren afectaciones en desvinculaciones.



## Latinoamérica:

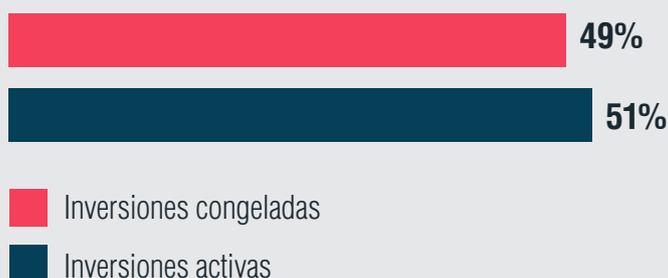
Un continente con líderes decididos en la toma de decisiones, enfocadas en el bienestar de su gente y desde la inteligencia emocional.

A propósito de las inversiones del mercado, logramos observar que la medida general es un congelamiento de ellas. Si bien depende de cada país, las organizaciones no quieren arriesgar sus ahorros para afrontar la crisis económica venidera, pero sobre todo, desean cuidar su capital humano como lo vimos anteriormente. Tomar decisiones de este tipo demuestran que, a pesar de los péndulos sociopolíticos regionales, los líderes -en general- toman acciones no sólo desde el aspecto técnico, sino también emocional.



### El 49% de las empresas en Latinoamérica congelaron su inversión.

El sector que más concuerda con el congelamiento de las inversiones es el de la Metalurgia / Automotriz. El 72% de los encuestados consideraron esta acción. En general, se podría centrar en la necesidad de hacer más o lo mismo con los recursos que tienen.



Todos los países e industrias están de acuerdo con que las “*soft skills*” más importantes en este contexto son: la toma de decisiones, solución de problemas e inteligencia emocional.

Colombia demostró tener un perfil más innovador, mientras que Argentina se perfila sustancialmente más conservador.



## ¿Cuáles consideras que serán los retos para tu empresa post COVID-19?

### En latinoamérica:



El **66%** indica que la crisis económica será el principal reto.



El **43%** cree que el reto será potenciar el desarrollo comercial.



Los sectores **Agropecuarios y la Banca** son los menos afectados.

Pese a que el reto principal será afrontar la crisis económica, los desafíos y objetivos de la mayoría de las empresas poco a poco irán migrando en diferentes frentes. Una lectura muy positiva que logramos observar es la intención de las organizaciones, además de Colombia y Perú, por migrar a nuevas formas de trabajo. En un corto plazo todos fuimos testigos de cómo las empresas pasaron de modalidades presenciales a digitales, cambiando los paradigmas de productividad y eficiencia ¿Cómo serán estas nuevas formas de trabajo? ¿Qué talentos y culturas nuevas necesitarán las organizaciones? Éstas y muchas preguntas más se irán respondiendo en la medida de las circunstancias, pero es claro que ya está ocurriendo y es necesario que las empresas y países se adapten a esta nueva era de trabajo que inicia.

### ¿Estás considerando implementar una nueva forma de trabajo después de la cuarentena?

Argentina, Brasil, Chile y México no están considerando implementar nuevas formas de trabajo después de la cuarentena. Colombia 72% y Perú 76%, por su lado, sí lo consideran. Esto es congruente con las perspectiva tecnológica y de innovación que presentan los dos países.



---

## Descubre como PageGroup te puede ayudar:

En PageGroup tenemos todas las herramientas necesarias para que tus procesos de selección y onboarding digital se desenvuelvan de la mejor manera. Si quieres acceder a mayor información, no dudes en contactarnos a través de nuestras páginas web y contactos telefónicos.

PageExecutive

Michael Page

PagePersonnel

PageOutsourcing

Part of PageGroup