



Empresas de Centroamérica buscan mayor eficiencia en sus organizaciones y apuestan por dotar de mayor conocimiento a sus colaboradores de cara a la transformación

Empresas de Centroamérica que compartieron sus experiencias de adaptación frente a la crisis producida por el COVID-19 planean brindar nuevas herramientas y capacitación a sus colaboradores para que sus organizaciones logren transformarse y estén mejor preparadas para apostar a la recuperación.

Deloitte y AmCham de Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y República Dominicana desarrollaron un estudio que recabó información de 80 empresas entre junio y setiembre último. Líderes empresariales completaron una encuesta que integró datos como: impacto del COVID-19, estrategias o iniciativas impulsadas para responder, evolución del teletrabajo, evolución de la organización, infraestructura, bienestar y nueva normalidad.

La orientación al *upskilling* (capacitación adicional para optimizar la forma en la cual el colaborador desempeña su rol actual), es una ruta seleccionada por más de la mitad de las empresas que participaron del estudio y así lo indicaron en el apartado de evolución de la organización. También lo es el hecho de que entre las iniciativas adoptadas frente a la coyuntura están aquellas que generan eficiencia y optimización.

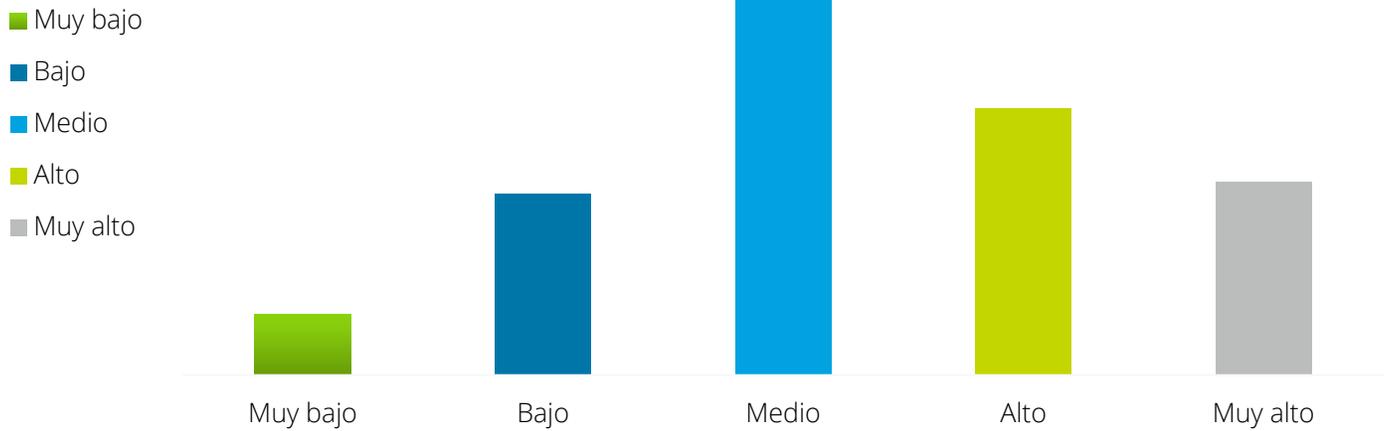
Sofía Calderón, Socia Líder de Consultoría para Latinoamérica comenta: *A medida que las empresas transforman su giro de negocio y modelo de servicio, también gestan cambios internos que deben ir acompañados una nueva arquitectura organizacional, roles ampliados y estratégicos y mayor agilidad. La reconversión profesional ya era una asignatura pendiente antes del COVID, hoy es gran urgencia para dotar de seguridad a nuestros colaboradores y asegurar su empleabilidad.*

Impactos económicos y organizacionales

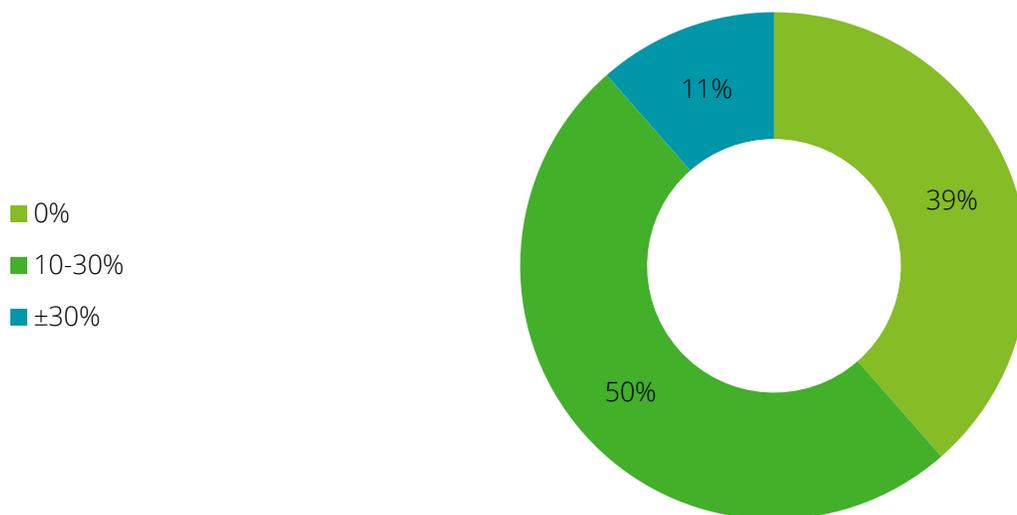
38% de las organizaciones ha percibido un impacto financiero alto producto de la Pandemia; y a su vez, 48% redujo su jornada laboral entre un 10% - 30% y un 11% la redujo en más de un 30%.



Impacto económico



Reducción de Jornada Laboral

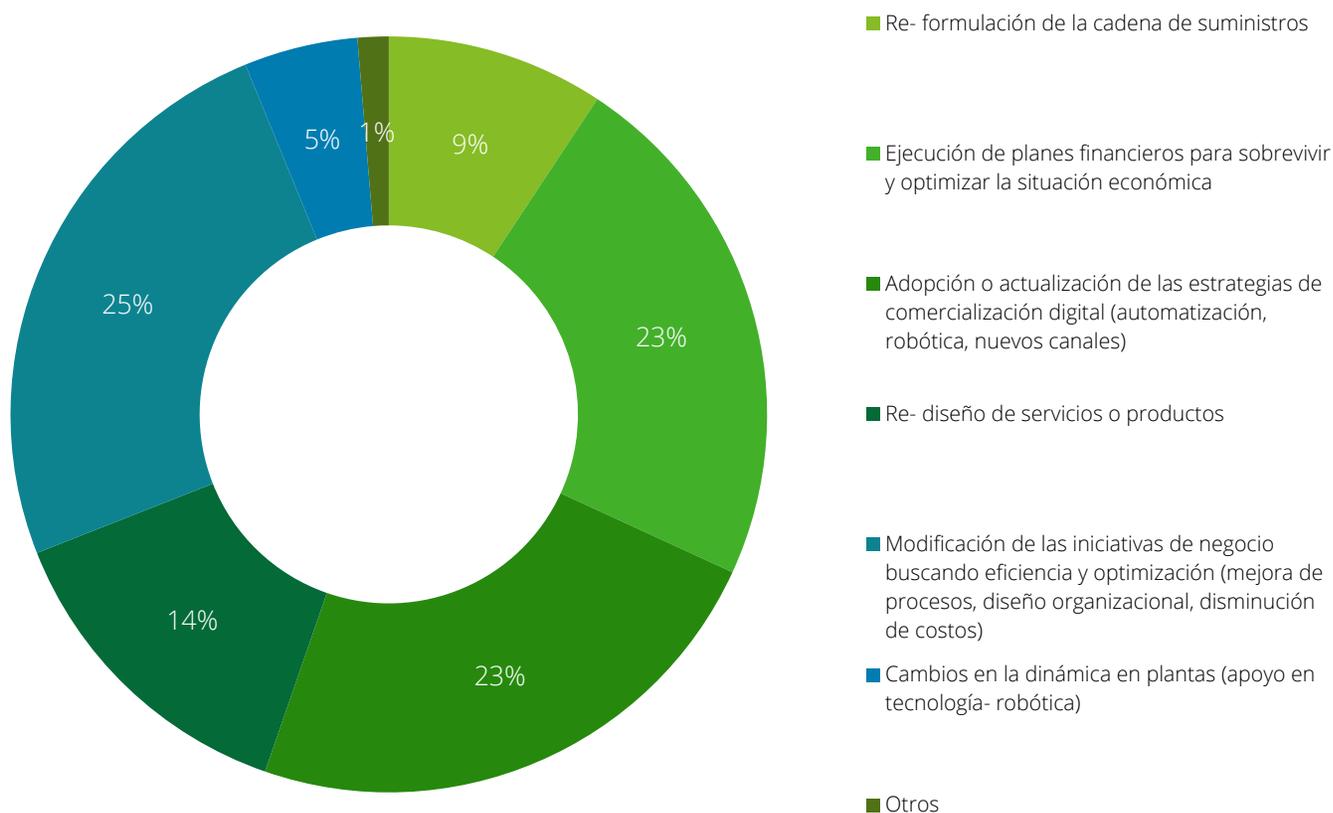


75% de las organizaciones ha logrado construir una ruta o meta común para superar la crisis y avanzar con resiliencia, manteniendo la energía o motivación de la fuerza laboral.

Acciones estratégicas

Para responder, gran parte de las organizaciones encuestadas adoptaron diversas medidas: Ajustes para buscar eficiencia y optimización, ejecución de planes financieros para sobrevivir y optimizar la situación económica, y adopción o actualización de las estrategias de comercialización digital (e-commerce), entre otras son algunas medidas tomadas.

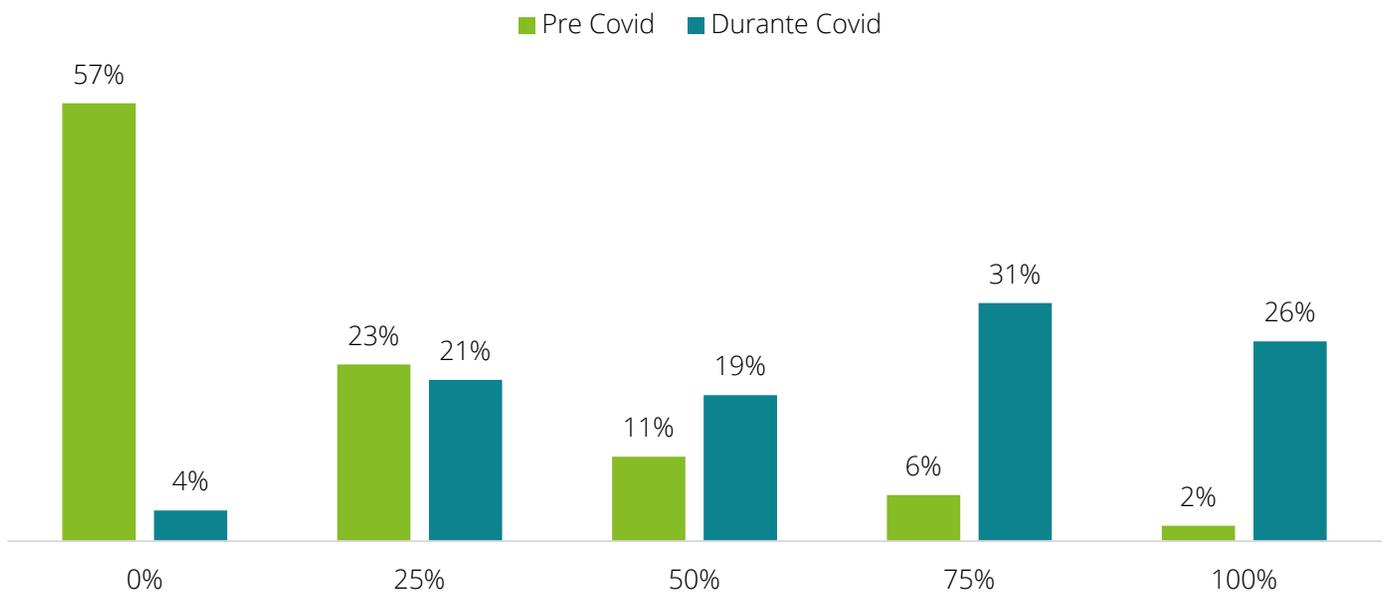
Medidas adoptadas



Los 2 principales medios para identificar y dar seguimiento a las necesidades de su fuerza laboral han sido: encuestas periódicas y comunicación abierta con su líder.

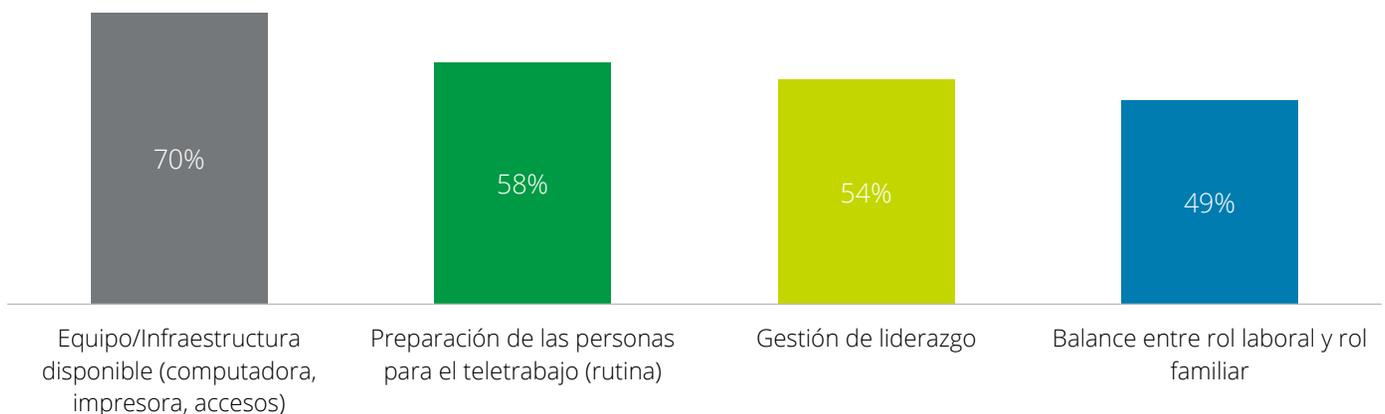
Evolución del teletrabajo

Antes de COVID-19, el 57% de las organizaciones no tenían teletrabajo. Durante el COVID-19 el 76% de las organizaciones refiere tener entre un 50%-100% de su fuerza laboral en modalidad de teletrabajo. Asimismo, 59% de la fuerza laboral tiene una alta expectativa en mantener el teletrabajo y la mitad de las organizaciones proyecta mantener entre un 25%-50% de su fuerza laboral en teletrabajo.



Según la muestra Mercadeo, Finanzas y Tecnologías de Información son las áreas que con mayor seguridad se podrán mantener bajo la modalidad de teletrabajo durante la etapa de preparación y posterior a ella.

Aspectos que más han impactado la productividad en teletrabajo



Sobre estas tendencias, Sofía Calderón indicó: Sin duda los esquemas híbridos llegaron para quedarse. De hecho, los estudios apuntan a que aquellos colaboradores que permanecen en trabajo remoto entre el 60%-80% son los que muestran mayor compromiso y productividad, para rediseñar los nuevos modelos de trabajo hay que indagar en las preferencias de los distintos grupos respecto al teletrabajo y las particularidades y dinámicas familiares de cada colaborador.

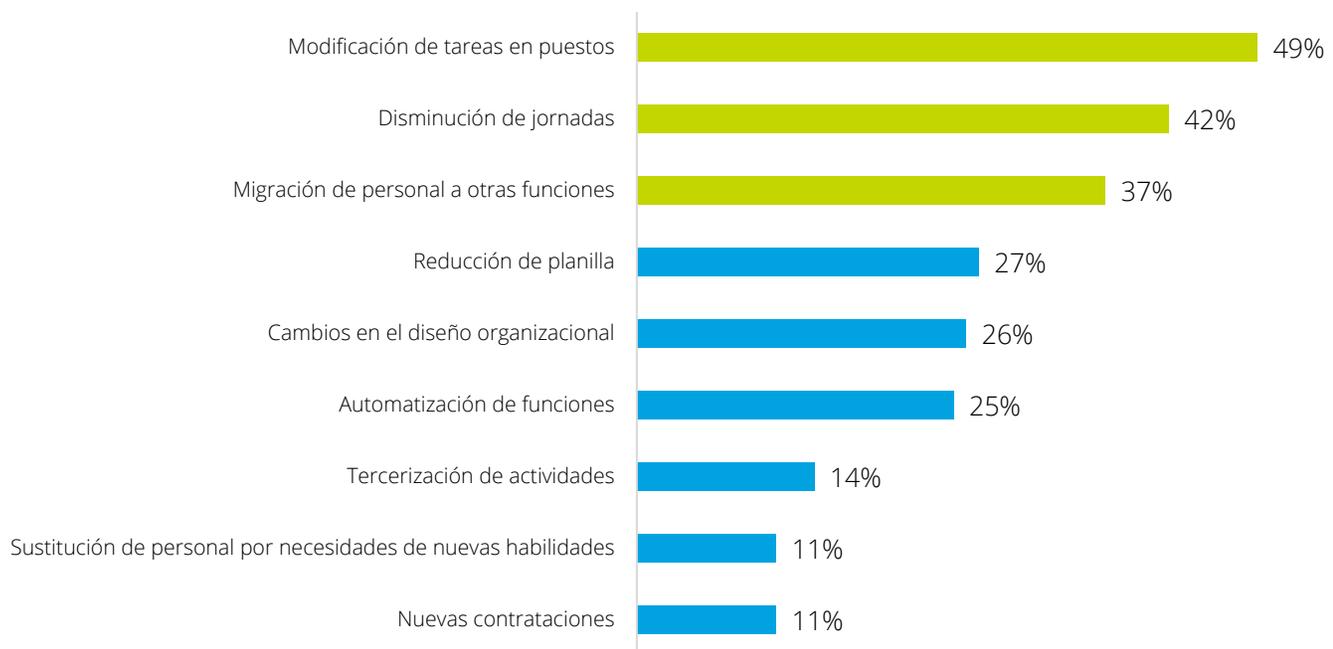
Evolución de la organización

Aprendizaje, Reclutamiento y Desempeño son los procesos de talento que más han sido modificados. El 46% de estos cambios ha sido con el fin de digitalizar los procesos y llevarlos a ambientes totalmente virtuales.

58% de las organizaciones piensa desarrollar alguna estrategia de *upskilling* para su fuerza laboral para trabajar más ágilmente en un mundo virtual y el 32% pretende brindar nuevos conocimientos *reskilling* para que su fuerza laboral asuma roles ampliados o diferentes.

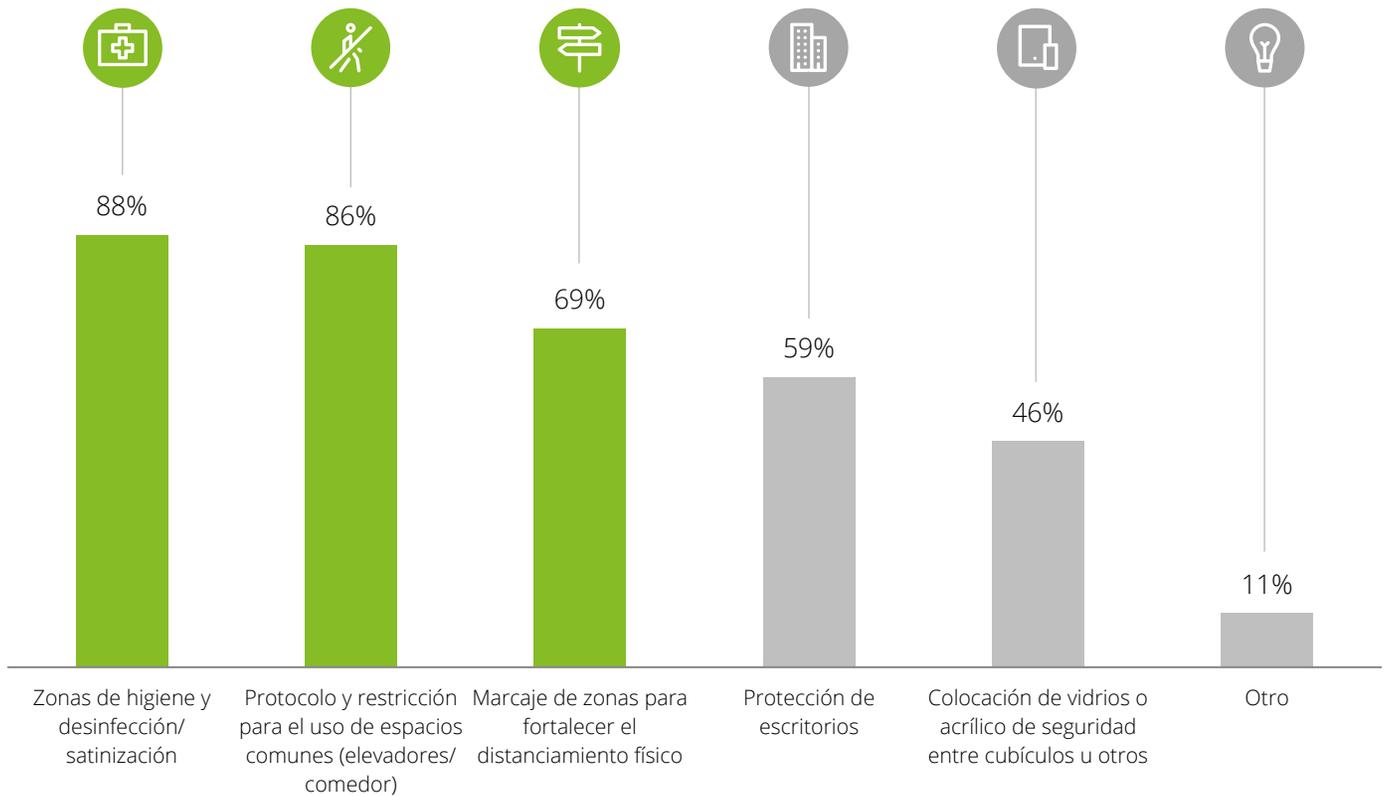
El 70% de las organizaciones encuestadas está gestando cambios en su diseño organizacional, 38% apuesta por estructuras más planas y ágiles.

Reconfiguración en la arquitectura organizacional producto de la Pandemia



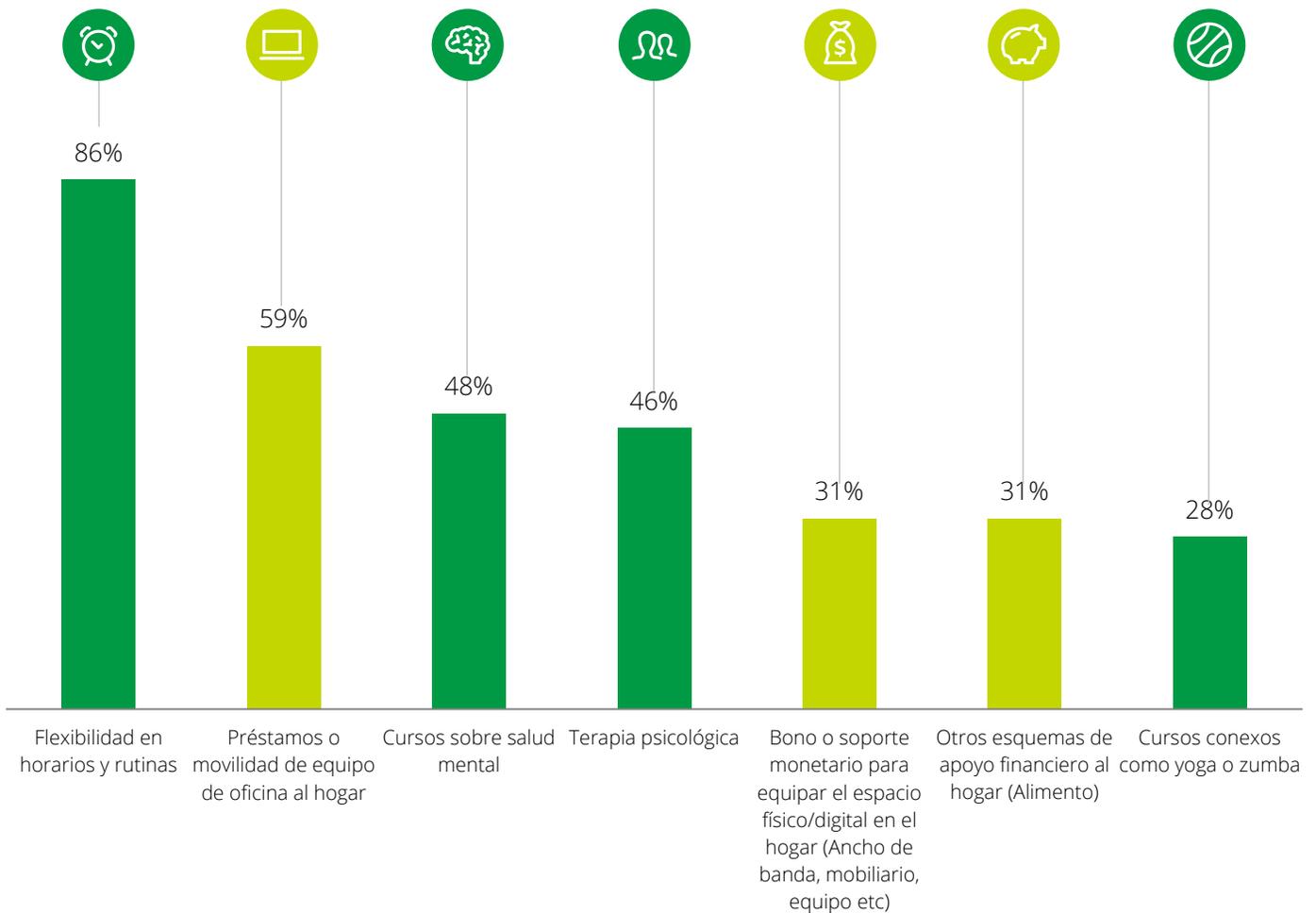
Infraestructura e instalaciones

Las organizaciones se están preparando para la nueva normalidad. Entre las principales medidas está la creación de zonas de desinfección, los protocolos en espacios comunes y marcajes que fortalezcan la cultura del distanciamiento físico.



Bienestar

Las organizaciones han tomado acciones para impulsar el bienestar integral de sus colaboradores, desde flexibilidad de horarios, préstamo de equipo de oficina y cursos sobre salud mental. Muchas de las organizaciones consultadas también mencionan que brindan soporte monetario para que sus colaboradores puedan acceder a un mejor equipamiento como mobiliario, ancho de banda y equipo.



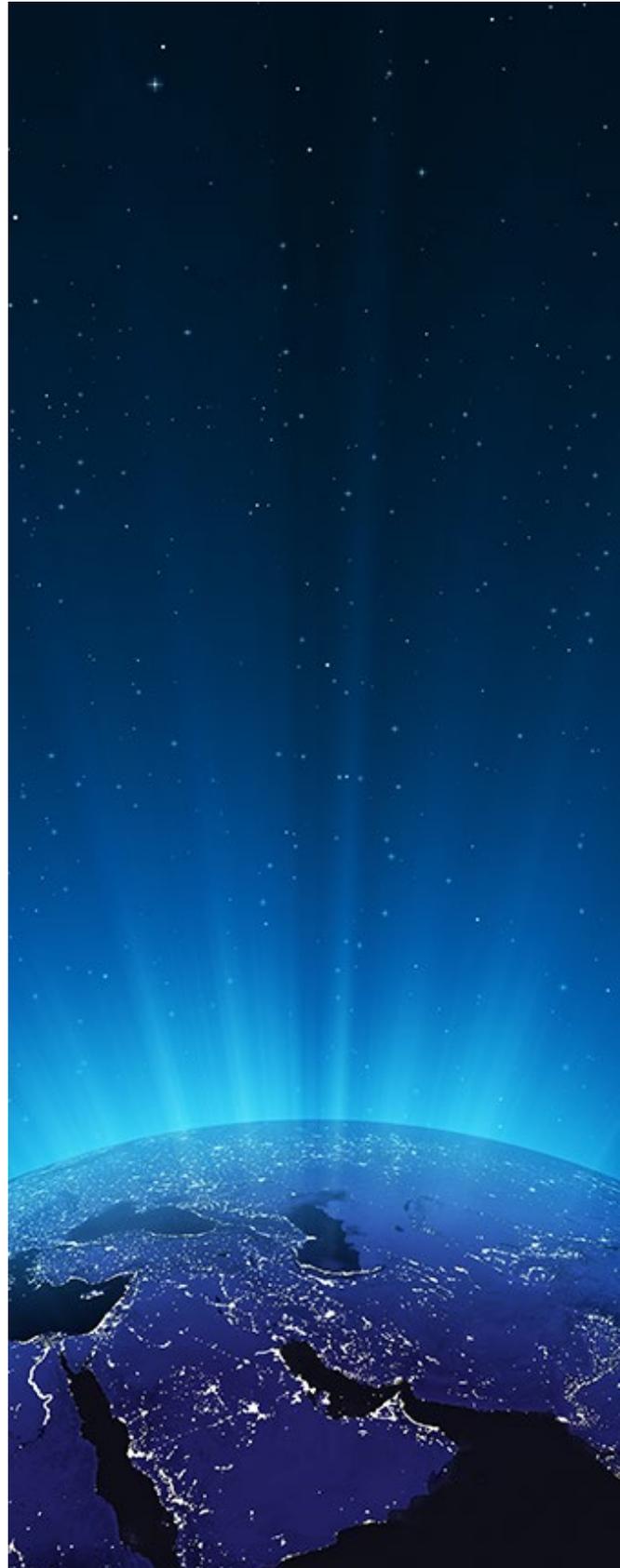
Ante el Bienestar Sofía Calderón declara: Rediseñar el Bienestar nunca fue tan crítico y retador, ahora implica un rediseño que considere muchas variables que están fuera del edificio y que recorran la experiencia total del colaborador, aunado a esto otro gran desafío es que los líderes de las organizaciones vean en el Bienestar un concepto vivo que impulsa no solo la productividad empresarial si no también el ROI empresarial, rediseñar el Bienestar hoy debe ser una prioridad de todos los líderes de la organización.

De cara a la nueva normalidad

La mayoría de las organizaciones han realizado algún tipo de consulta a la fuerza laboral sobre el plan de retorno, tales como: seguridad al volver, preocupaciones y necesidades.

Entre los temores más importantes del personal están la exposición durante el viaje hacia y desde el trabajo, la posibilidad de contagiar a miembros de la familia con algún factor de riesgo de contagio, la preocupación por contar con una red de cuidado para sus hijos y adultos mayores, y los temores por tener una condición personal de vulnerabilidad o ser de alto riesgo de contagio.

Para las organizaciones consultadas seguir promoviendo la diversidad e inclusión en ambientes remotos sigue siendo una prioridad.



Contacto

Sofía Calderón

Socia Líder de Consultoría en Capital Humano

Deloitte Spanish Latin America

socalderon@deloitte.com

Sobre Deloitte:

Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada de responsabilidad limitada en el Reino Unido, a su red de firmas miembro y sus entidades relacionadas, cada una de ellas como una entidad legal única e independiente. Consulte www.deloitte.com para obtener más información sobre nuestra red global de firmas miembro.

Deloitte presta servicios profesionales de auditoría y assurance, consultoría, asesoría financiera, asesoría en riesgos, impuestos y servicios legales, relacionados con nuestros clientes públicos y privados de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países, Deloitte brinda capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a sus clientes, aportando la experiencia necesaria para hacer frente a los retos más complejos de los negocios. Los más de 312,000 profesionales de Deloitte están comprometidos a lograr impactos significativos.

Tal y como se usa en este documento, "Deloitte S-LATAM, S.C." es la firma miembro de Deloitte y comprende tres Marketplaces: México-Centroamérica, Cono Sur y Región Andina. Involucra varias entidades relacionadas, las cuales tienen el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limitan sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría, consultoría fiscal, asesoría legal, en riesgos y financiera respectivamente, así como otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte".

Sobre esta publicación:

Esta presentación contiene solamente información general y Deloitte no está, por medio de este documento, prestando asesoramiento o servicios contables, comerciales, financieros, de inversión, legales, fiscales u otros.

Esta presentación no sustituye dichos consejos o servicios profesionales, ni debe usarse como base para cualquier decisión o acción que pueda afectar su negocio. Antes de tomar cualquier decisión o tomar cualquier medida que pueda afectar su negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. No se proporciona ninguna representación, garantía o promesa (ni explícito ni implícito) sobre la veracidad ni la integridad de la información en esta comunicación y Deloitte no será responsable de ninguna pérdida sufrida por cualquier persona que confíe en esta presentación.