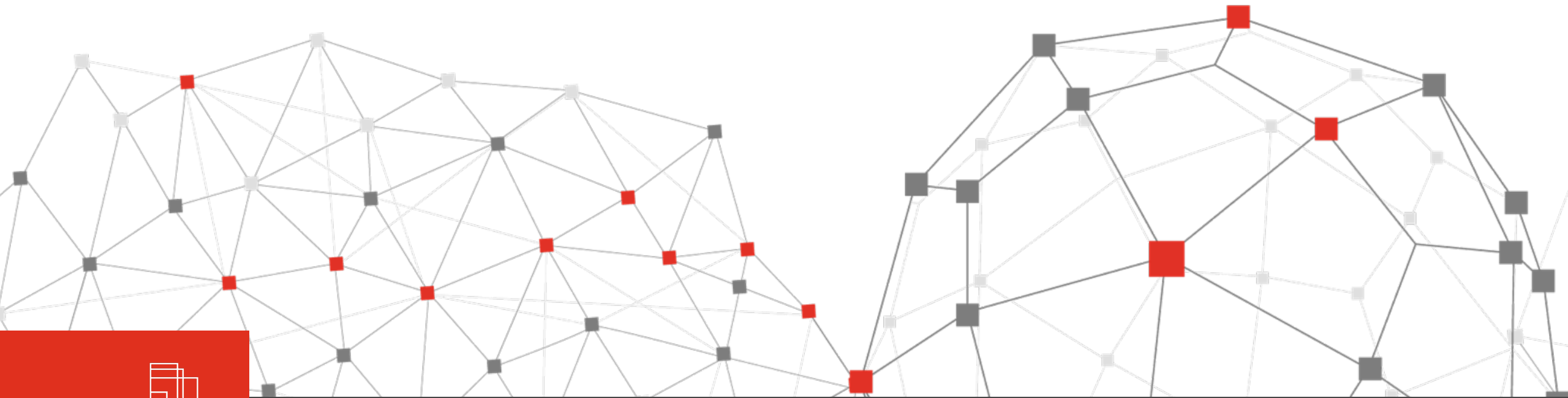


COVID-19

Resultados del sondeo: La nueva normalidad en la gestión de RR.HH.



Durante el 5, 6 y 7 de mayo de 2020, llevamos a cabo un sondeo en el que participaron cerca de 150 empresas.



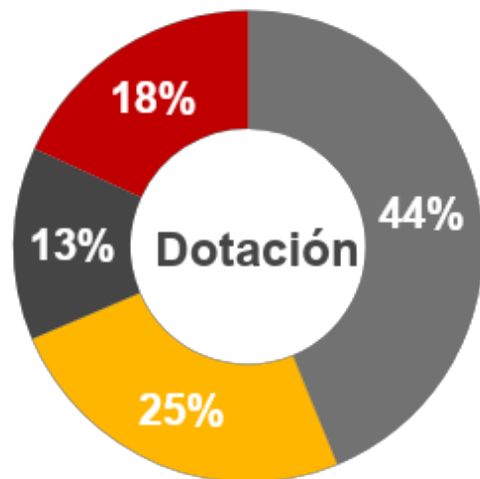
57% desarrolla “servicios esenciales”, de acuerdo con la definición del gobierno.



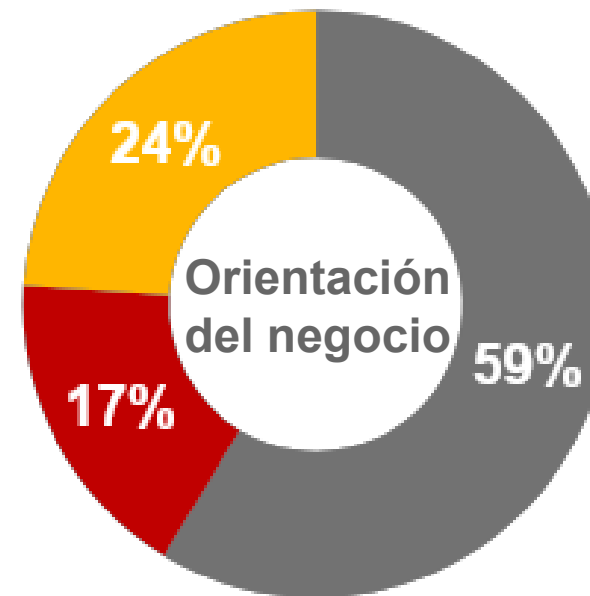
Nos permite ver la evolución en el último mes comparando con nuestro sondeo anterior del 5 de abril.

Resultados sondeo RR.HH. y la “nueva normalidad”

Características de la muestra de empresas participantes



- Hasta 200 empleados
- Entre 201 y 500 empleados
- Entre 501 y 1000 empleados
- Más de 1000 empleados



- Servicios
- Consumo final
- Consumo industrial

Resultados sondeo RR.HH. y la “nueva normalidad”

Se nota una leve mejora en el nivel de actividad de las empresas respecto a nuestro sondeo del mes anterior...

4%

Incrementó las ventas

Igual al sondeo abril

25%

Continúa operación normal sin demasiados cambios

Sondeo abril 22%

70%

Disminuyó las ventas

Sondeo abril 59%



Hasta un 25%: 26% ↑

Entre un 25% y un 50%: 29% ↑

Más del 50%: 14% ↓

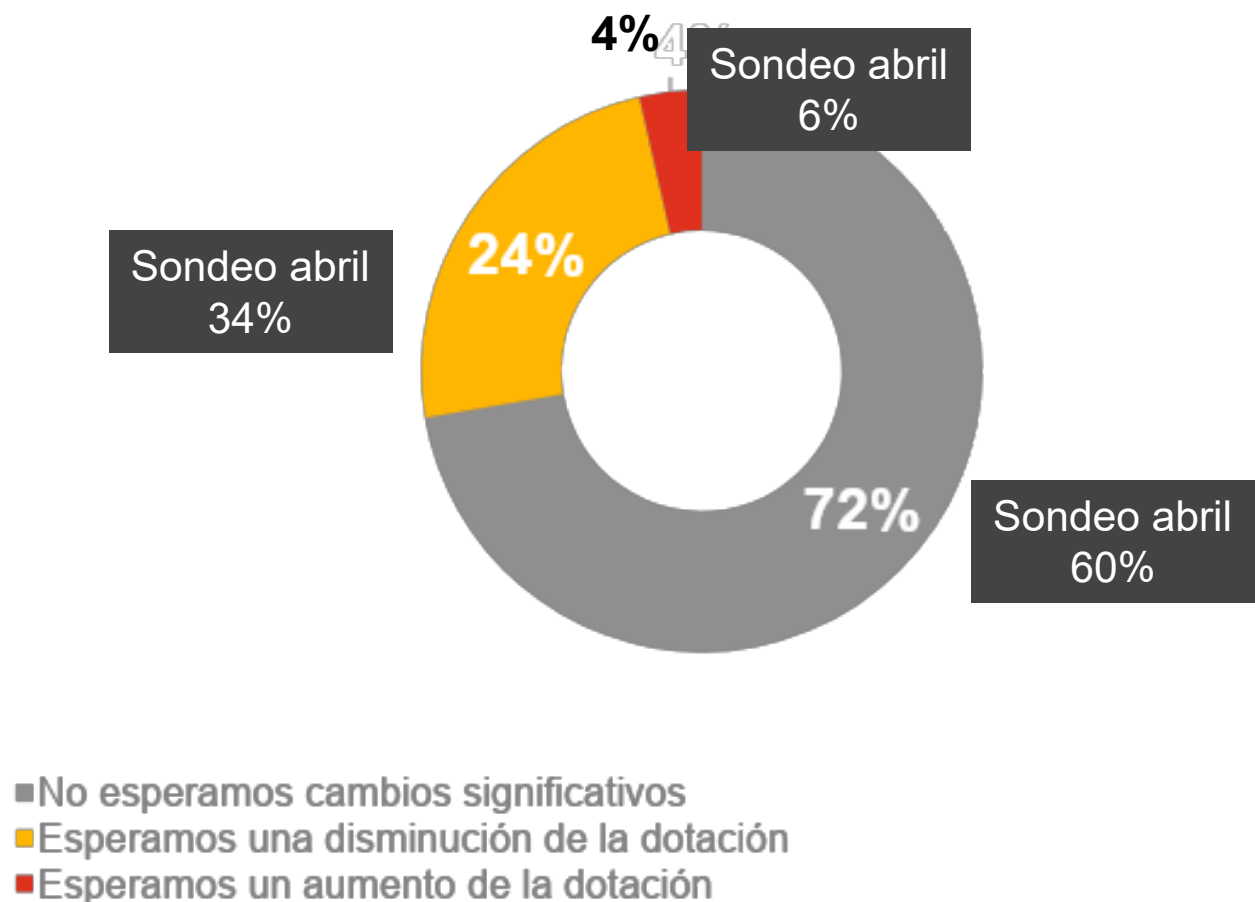
1%

No está operando y cerró operaciones durante la cuarentena

Sondeo abril 15%

Resultados sondeo RR.HH. y la “nueva normalidad”

Y una mejora también en relación a la perspectiva respecto a la **evolución de la dotación** durante el 2020...



¿Se están considerando reducciones de jornada laboral?

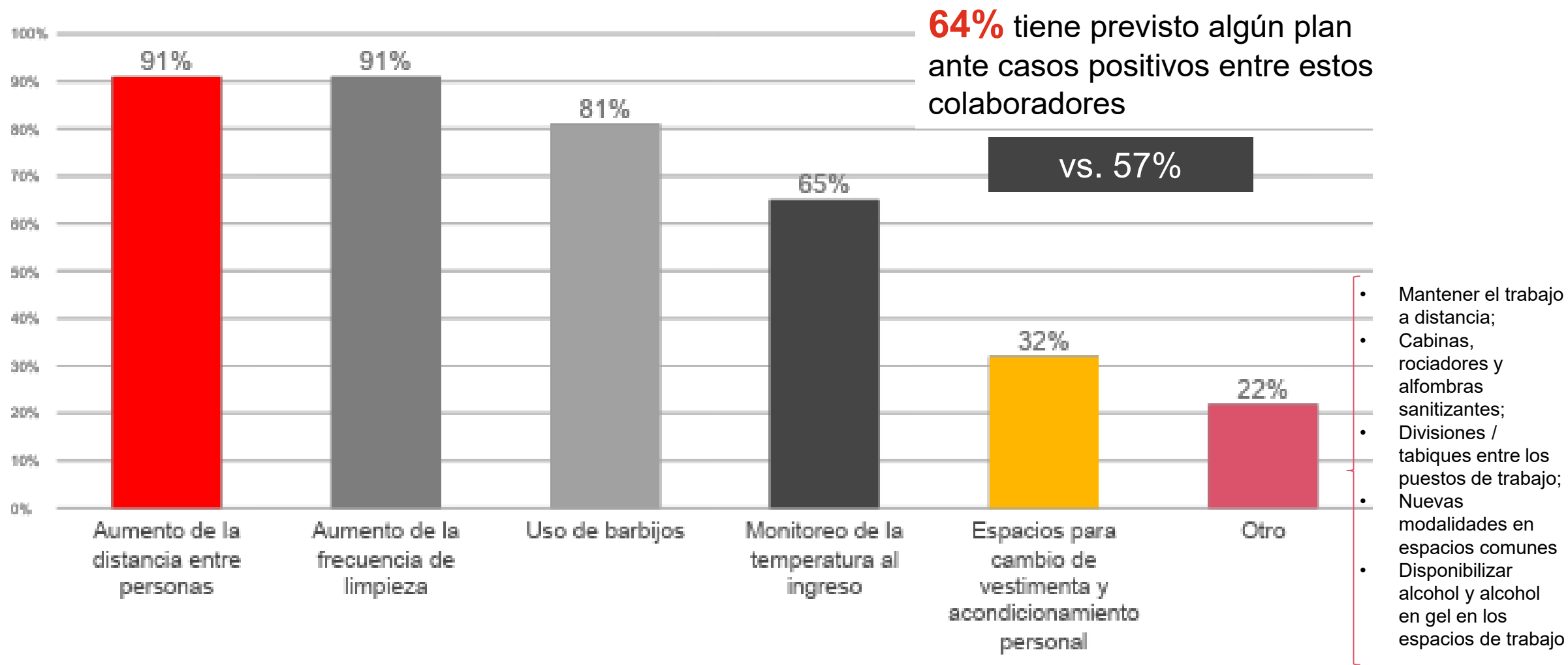
56% No

29% En análisis

15% Sí

Resultados sondeo RR.HH. y la “nueva normalidad”

Y una mayor adopción de medidas de seguridad para los empleados



Resultados sondeo Covid-19 - Argentina

Estamos adaptándonos mejor al trabajo remoto...

85%

de los encuestados cuenta con procedimientos de trabajo a distancia o "home office".

Igual al sondeo abril

¿Poseen los colaboradores las habilidades para realizarlo?



Un **10%** cree que sus colaboradores tienen menos del 50% de los skills requeridos para poder realizarlo.

Sondeo abril
40%

El **40%** posee el 100% de las posiciones trabajando bajo esta modalidad

Resultados sondeo RR.HH. y la “nueva normalidad”

El “e-mail” sigue siendo el principal medio de comunicación....



Resultados sondeo RR.HH. y la “nueva normalidad”

Se nota un mayor acompañamiento y soporte a los líderes y equipos de trabajo...



61%

brinda soporte a líderes en relación a cómo transitar esta etapa y mantener al equipo con compromiso y moral alta.

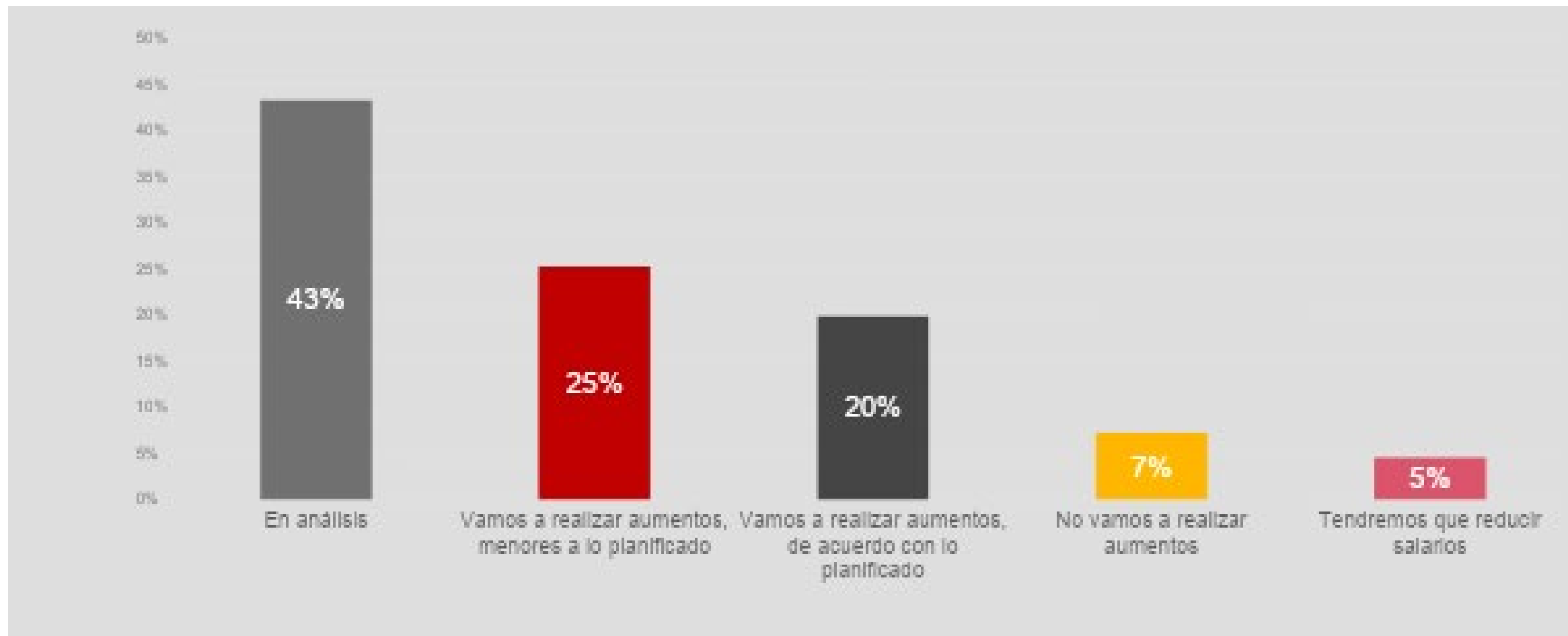
vs 47%

70%

Ha sondeado o está pensando sondear el bienestar, compromiso y clima organizacional.

Resultados sondeo RR.HH. y la “nueva normalidad”

Respecto a los salarios, ¿qué están pensando hacer para el resto del año 2020?.



Respuestas de opciones múltiples

vs 51%

vs 21%

vs 14%

vs 11%

vs 11%

Resultados sondeo RR.HH. y la “nueva normalidad”

Bonos 2019

62% Ya lo ha pagado

19% No los ha pagado aún, pero planean hacerlo una vez estabilizado el negocio post Covid-19

15% En análisis

4% No lo pagará

Bonos 2020

¿Se realizarán cambios en las políticas de bonos y gratificaciones?

53% En análisis

29% Sí

18% No

Resultados sondeo RR.HH. y la “nueva normalidad”

Beneficios otorgados por el Gobierno – Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y a la Producción

68%

Solicitó alguno de los beneficios



56% - Salario complementario

30% - Postergación de las contribuciones al SIPA

14% - Reducción de las contribuciones al SIPA

Aprobados

85%

Postergación de las contribuciones al SIPA

81%

Salario complementario

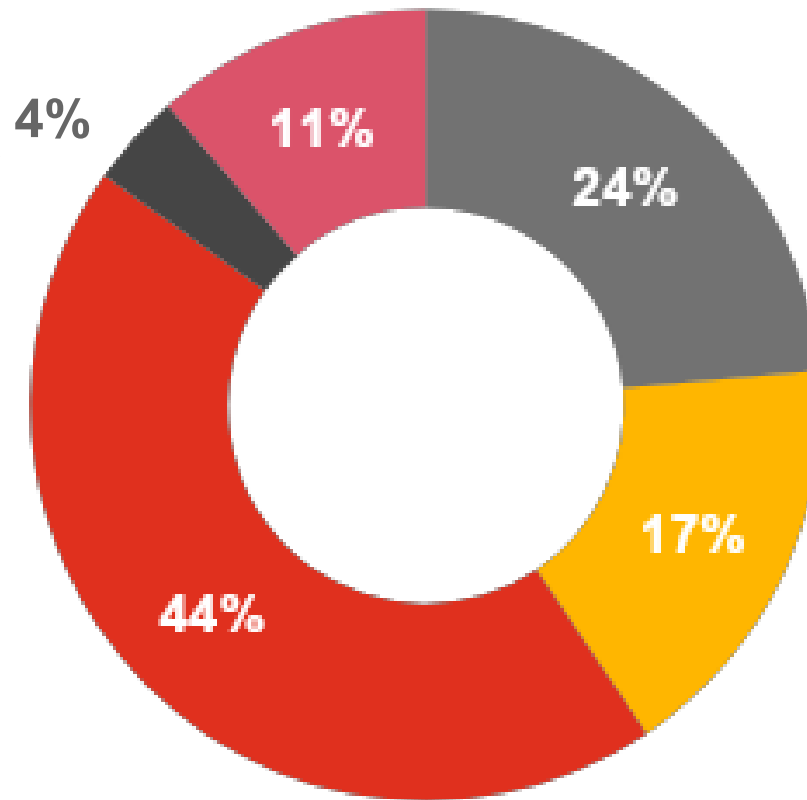
44%

Reducción de las contribuciones al SIPA

Resultados sondeo RR.HH. y la “nueva normalidad”

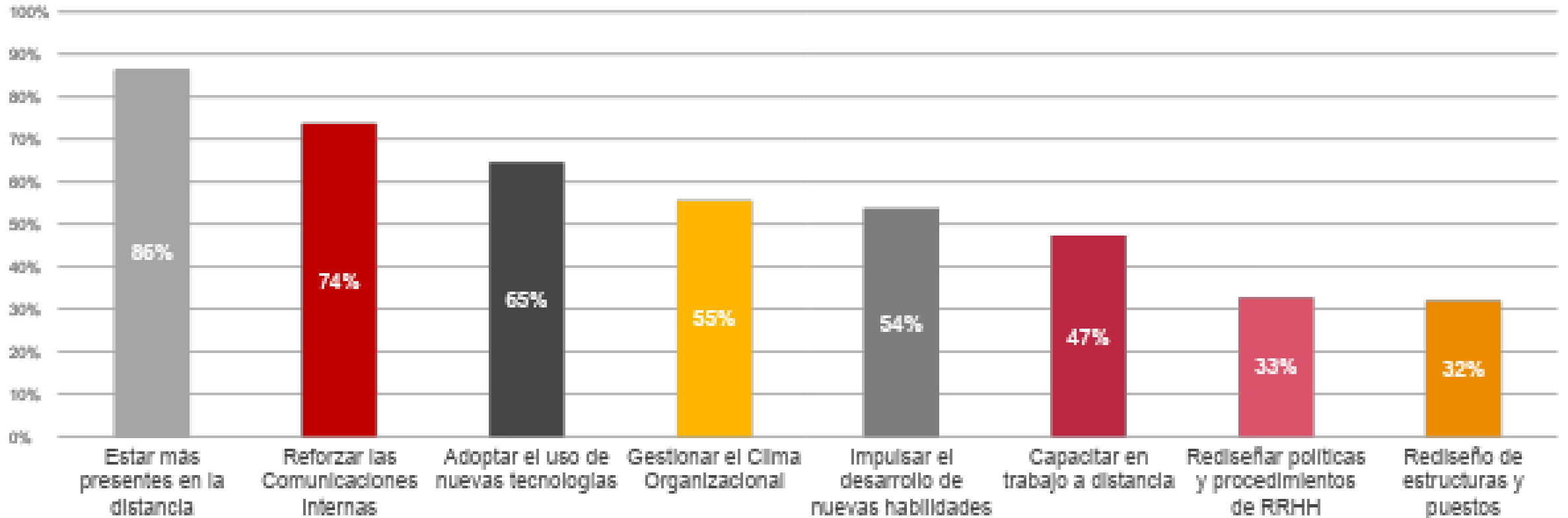
Solicitud de excepción al aislamiento

- No aplica por el área geográfica de nuestra actividad
- La presentaron
- No la presentaron ni lo van a hacer Están trabajando en la
- presentación y elaboración de protocolos
- En análisis

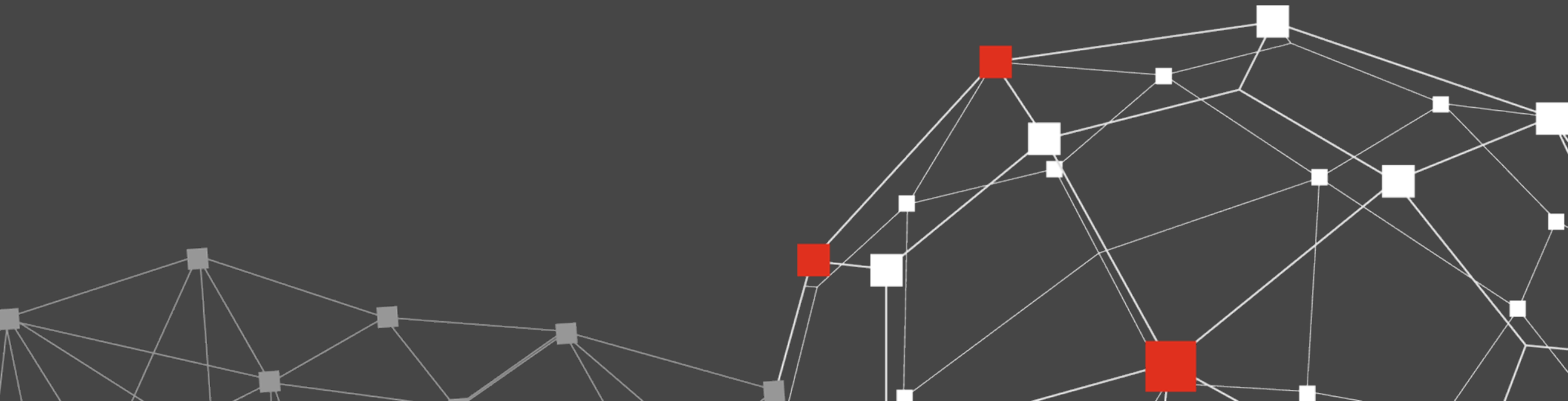


RR.HH. y la “nueva normalidad”

¿Cuáles son los desafíos de RR.HH. para esta “nueva normalidad”?



Conclusiones



La nueva normalidad

Algunos puntos a destacar:

- Se ha generado un **cambio de hábitos de consumo y de interacción social**. En este último tiempo aumentaron las transacciones digitales vs. las presenciales, obligadas por la situación de aislamiento (de bajo contacto), las personas disponen de menos dinero para gastar (salarios detenidos o aumentos por debajo de la inflación), lo que también lleva a una economía “DIY” (do it yourself - hacelo vos mismo). Conectan desde la virtualidad, tanto en el ámbito personal como en el comercial y laboral, en el académico, recreativo (recitales, obras de teatro, espectáculos, etc.) y en todo lo relativo al cuidado de la salud: telemedicina, ejercicios, sesiones de terapia y/o Coaching, entre otros.
- Desde una mirada más de las personas, hablamos de **una resignificación de “lo importante”**, entendiendo que, luego de la experiencia global que estamos atravesando, hay un ajuste interior de valores y de lo que es “importante” en la vida de las personas: revalorización del contacto con uno mismo, el “estar en casa” y el de “volver a lo básico”. Esto también se refleja en el ámbito laboral, generando acciones en pos de mantener la cercanía a pesar de la distancia, generar acciones para “estar presente” y poniendo a las personas y su cuidado en el centro de la escena.
- En este contexto, el área de **Recursos Humanos posee desafíos nuevos** y muy trascendentes en esta etapa. Tanto en el plazo inmediato, como en a mediano plazo.
- **En el corto plazo**, las acciones a implementar por RR.HH. tienen que ver con asegurar la continuidad del negocio, estando cerca de los colaboradores y sabiendo como se sienten; armando planes y esquemas para el trabajo remoto, y para la salida paulatina del distanciamiento social; atendiendo las medidas de prevención y seguridad que demanda la realidad actual; con mucha comunicación con los colaboradores (desde RR.HH., pero también desde los líderes).

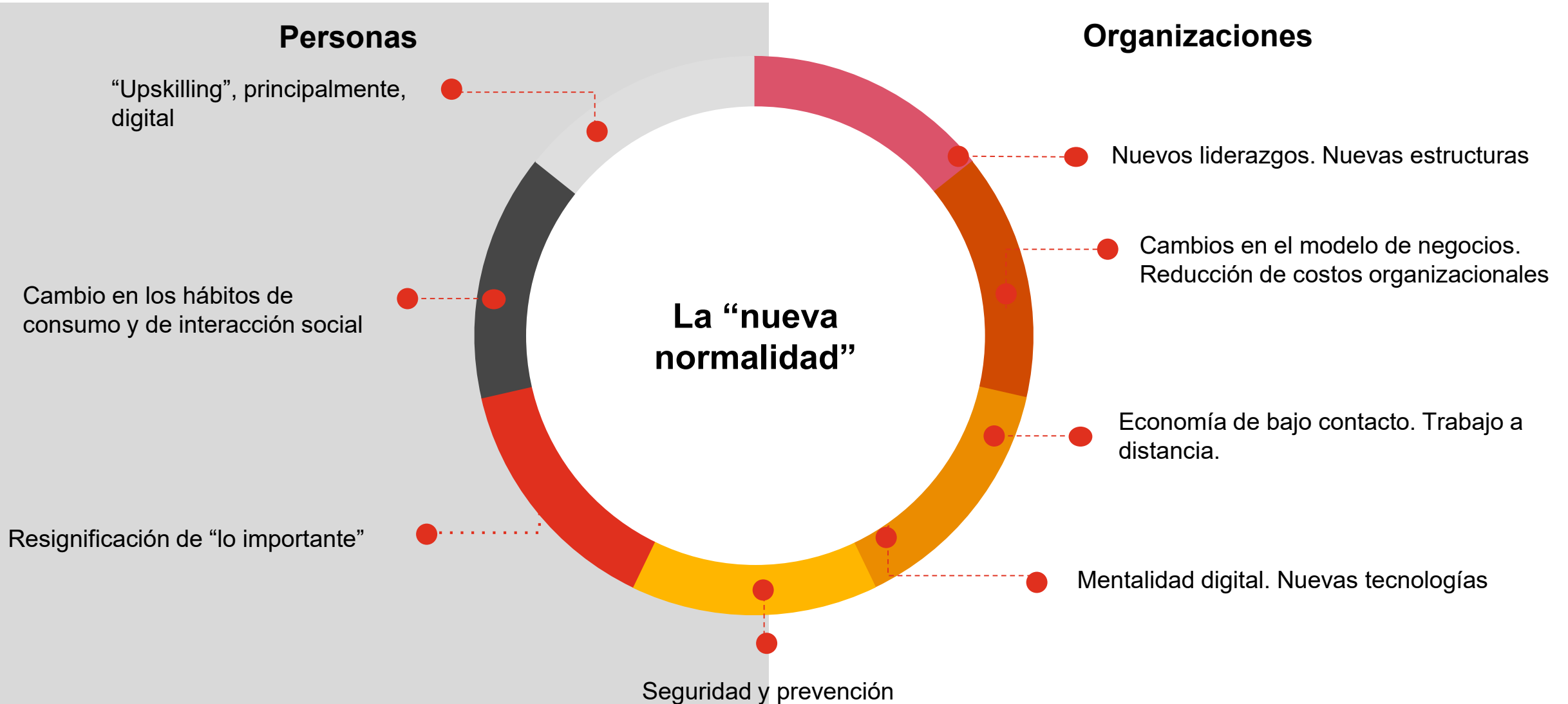
La nueva normalidad

Algunos puntos a destacar:

- La **seguridad y prevención** se ha transformado en nuevos hábitos de cuidado personal y colectivo. Nuevas rutinas en el hogar y nuevos procedimientos en las organizaciones. Se trabaja sobre la concientización de las personas, así como en la inversión en nuevos dispositivos y elementos de protección y seguridad.
- Pensando mas en el **mediano plazo**, Recursos Humanos deberá estar listo para acompañar los cambios que se van a dar indefectiblemente a nivel del negocio.
- Nos encaminamos hacia un mundo de menos contacto y más digital; el “**upskilling**” **digital** toma aún mas relevancia que la actual, permitiendo reinventarse y volverse más empleable.
- El **trabajo remoto y a distancia** va a ser también una realidad que llegó para quedarse, hoy se lleva a cabo con las herramientas que cada organización dispone, pero aprender a hacerlo efectivamente con **herramientas de colaboración**, y con un **esquema de trabajo por objetivos** es también otro paso que no todas las organizaciones están listas y van a tener que dar.
- Los **cambios en los modelos de negocio**, que sin duda se van a dar, van a llevar también a **re-pensar modelos organizacionales**, y esta es otra área en la que Recursos Humanos tiene que estar lista para poder trabajar dando soporte en el diseño de los nuevos modelos organizaciones, los nuevos perfiles requeridos, los puestos críticos y definiendo planes de acción para reconvertir los recursos o salir a buscarlos al mercado.

La nueva normalidad

Cambios que se vislumbran



Muchas gracias



Damián Vazquez
Socio de PwC Argentina
damian.vazquez@pwc.com



María Fernanda Alvarez Apa
Gerente de People & Organisation de PwC Argentina
maria.fernanda.alvarez.apa@pwc.com

pwc.com.ar

© 2020 PwC. All rights reserved. Not for further distribution without the permission of PwC. “PwC” refers to the network of member firms of PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), or, as the context requires, individual member firms of the PwC network. Each member firm is a separate legal entity and does not act as agent of PwCIL or any other member firm. PwCIL does not provide any services to clients. PwCIL is not responsible or liable for the acts or omissions of any of its member firms nor can it control the exercise of their professional judgment or bind them in any way. No member firm is responsible or liable for the acts or omissions of any other member firm nor can it control the exercise of another member firm’s professional judgment or bind another member firm or PwCIL in any way. 715220-2020