El 55% de empresas peruanas ya ha implementado cambios en su estructura organizacional

El distanciamiento social necesario para contener el contagio del **COVID-19** en la población ha generado que muchas empresas tengan que optar por el trabajo remoto para seguir operando durante esta coyuntura.

Esto ha llevado a que algunas empresas, animadas por los buenos resultados obtenidos con esta modalidad, busquen mantenerla una vez superada la pandemia.

Según los resultados del último estudio de EY, el 55% de empresas peruanas ya ha implementado cambios en su estructura organizacional, con el fin de contar con equipos de trabajo con mayores capacidades digitales que le permitan adaptarse a un nuevo modelo, caracterizado principalmente por el trabajo remoto.

“Si bien en medio de la pandemia las organizaciones se han enfocado en dar una respuesta oportuna frente a la emergencia sanitaria, hoy la agenda prioriza trasladarse del modo supervivencia hacia un modo transformación, con una planificación centrada en el futuro como impulsor del cambio, el ser humano como centro y la tecnología como habilitador», comenta **Pilar Quinteros**, Gerente Senior de Consultoría de EY Perú.

*«En ese sentido, es necesario adoptar nuevas formas de trabajo vinculadas con la experiencia del colaborador a distancia, así como implementar herramientas ágiles, las cuales fomenten la productividad, eficiencia y flexibilidad en los trabajadores», señala **Quinteros**.*

El estudio de EY se titula “Liderando la transformación hacia un nuevo entorno laboral” y cuenta con una muestra de encuestas realizadas a 368 empresas en Latinoamérica –incluyendo el Perú.

En ese sentido, arrojó que si bien muchas empresas a nivel local han optado por el trabajo remoto durante esta coyuntura, la mayoría de ellas se encuentran preparadas para un posible esquema combinado con las labores presenciales.

El 100% de los encuestados aseguró contar con un plan para un retorno gradual y segmentado a las oficinas. Este plan contempla que los roles no esenciales y la población vulnerable continúe trabajando remotamente.

La encuesta también arrojó que actualmente no hay una tendencia definida en el Perú en cuanto a una nueva modalidad de otorgamiento de incentivos o compensación a los trabajadores. Solo el 57% de encuestados a nivel local aseguró haberlo considerado o implementado variantes.

Asimismo, otro aspecto relevante es que solo el 29% de las empresas peruanas encuestadas manifestó haber implementado una estrategia de Recursos Humanos soportada en un modelo

mayormente digital, lo cual serviría como un facilitador en la toma de decisiones tanto durante como una vez superada la pandemia.

En cuanto a los desafíos que conllevará la nueva realidad laboral, en el estudio de EY se destaca la combinación del trabajo remoto y físico y la priorización de la voz del empleado como las principales tendencias a considerar en un reimaginado liderazgo durante de la pandemia.

“El propósito, los valores y la cultura, así como la comunicación cercana con sus líderes, serán claves para que las empresas puedan adaptarse a un entorno laboral mucho más digital», indica Quinteros.

«Si bien con la extensión del trabajo remoto habrá una mayor flexibilidad para trabajar desde casa, esto también significará un reto para el desarrollo de nuevas competencias, el fortalecimiento de un vínculo de confianza y la apertura al cambio», asegura la Gerente Senior de Consultoría de EY Perú.

«Por ello, es necesario enfocarse en el ser humano como protagonista con mirada de futuro para seguir siendo competitivo en el mercado», finalizó la especialista de EY Perú.