



## Encuesta Robert Half: Los impactos por Covid-19 en los negocios

La mayoría de los empresarios y gerentes sabe que cuando las medidas de distanciamiento social se relajen, muy poco será como antes; sobre todo en cuanto a cómo y dónde seguiremos trabajando. Tanto a corto como a largo plazo, el lugar de trabajo será muy diferente a medida que se apliquen nuevos protocolos de salud y seguridad. Además, la transición al trabajo remoto probablemente será un proceso largo para muchas compañías, ya que los ejecutivos y los empleados han visto que pueden ser igualmente productivos laborando desde sus hogares.

Entonces, ¿cómo puedes prepararte mejor para la “nueva normalidad” y cuáles serán los desafíos y las oportunidades asociadas con este nuevo modelo “híbrido” de trabajo en el hogar y en la oficina? Robert Half planteó estas y otras preguntas a 180 gerentes y ejecutivos de contratación chilenos como parte de una encuesta reciente. Aquí está lo que dijeron.

### LA REAPERTURA REQUIERE CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN LA FORMA COMO TRABAJAMOS

Es probable que las empresas comiencen a reabrir sus oficinas una vez que los gobiernos flexibilicen las medidas de distanciamiento social. La reapertura no solo será una cuestión de abrir las puertas y dejar que todos vuelvan, sino que requerirá también una aproximación cuidadosa y considerada para garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de todos.

Si bien los protocolos de salud y seguridad que están siendo aplicados por las compañías varían según las ciudades, la investigación de Robert Half muestra que los principales preparativos que las empresas encuestadas están haciendo incluyen:

**94%**

permitirá a los trabajadores que continúen trabajando desde sus hogares con más frecuencia.

**84%**

implementará mejores protocolos de limpieza.

**81%**

requerirá/recomendará que los trabajadores usen mascarillas.

**73%**

realizará menos reuniones y capacitaciones en persona.

**61%**

reprogramará las horas/días de trabajo de sus trabajadores.

**28%**

cambiará el diseño de la oficina (mesas/espacios).

## PONIENDO LA SALUD MENTAL Y EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES PRIMERO

---

La estrategia de reapertura debe diseñarse de manera muy empática y considerada. Donde y cuando corresponda, estos nuevos protocolos de oficina cambiarán la forma en que las personas interactúan y colaboran en muchas empresas. Los comportamientos que antes eran "rutinarios", como por ejemplo darse la mano, compartir snacks en las zonas de descanso y reuniones presenciales de grandes grupos, deben limitarse, al menos por ahora. Las compañías deben desarrollar formas creativas para mantener la motivación y la satisfacción de sus trabajadores en este nuevo ambiente de oficina, así como pensar en medidas para apoyar la salud mental y el bienestar de los colaboradores.

### Según la investigación de Robert Half:

**66%** de los encuestados utilizará la videoconferencia para que la alta gerencia transmita empatía y confianza a los trabajadores.

**37%** dejará de estimular o limitará las horas extras para que los trabajadores puedan gestionar mejor su vida personal-profesional.

**30%** ofrecerá capacitaciones adicionales en materia de habilidades para el desarrollo personal y profesional.

**38%** proporcionará beneficios para la salud física y mental.

**37%** ofrecerá consejos y asesoría de manera confidencial.



## EL TRABAJO REMOTO LLEGÓ PARA QUEDARSE

---

A medida que los gobiernos recomendaron e impusieron medidas de distanciamiento social en respuesta a la pandemia de Covid-19, el trabajo remoto se convirtió rápidamente en una necesidad. Sin embargo, incluso cuando las empresas vuelvan a abrir sus oficinas, es probable que no todos puedan regresar al mismo tiempo.

A pesar de las preocupaciones anteriores sobre productividad y seguridad, muchos gerentes ahora se dan cuenta de que el trabajo remoto puede ser bastante efectivo. En algunos casos, los trabajadores pueden ser aún más productivos desempeñándose fuera de una oficina central.

Según nuestra encuesta, el 69% de los ejecutivos dijo que su expectativa sobre lo que sería posible que sus trabajadores o equipo lograran al trabajar desde sus casas, cambió positivamente durante la pandemia.

Entre las razones principales están:

**74%**

se mantuvo la productividad y la colaboración.

**68%**

el reemplazo de las reuniones personales por videollamadas resultó igualmente efectivo.

**66%**

el despliegue de la tecnología adecuada y las plataformas de colaboración demostraron no ser tan difíciles/costosas como se esperaba.

**64%**

se garantizó la continuidad comercial indicada.

**61%**

mantener relaciones laborales no fue tan difícil como se esperaba.

**52%**

se mantuvieron los niveles de servicio al cliente.

Los empleados también pueden beneficiarse de la misma manera. Otra encuesta reciente de Robert Half muestra que el trabajo remoto también está siendo bien recibido por muchos colaboradores: el 86% señaló que les gustaría trabajar desde su casa con más frecuencia. ¿Por qué?



**82%**

Ahorro tiempo y dinero en viajes, comida y otros costos.



**42%**

Me siento más productivo y menos distraído en casa.



**30%**

Prefiero mi espacio de trabajo en casa.

## EL IMPACTO DE COVID-19 EN EL RECLUTAMIENTO

Según la investigación de Robert Half, la pandemia de Covid-19 ha impactado, en distintos grados, los planes de las empresas para la contratación de personal permanente:

- 52% - Congelación de trabajos (sin nuevas contrataciones).
- 24% - Mantenimiento (solo reemplazando puestos vacantes).
- 18% - Reducción de personal.
- 6% - Expansión (apertura de nuevos cargos).

El escenario es similar para las contrataciones temporales y basadas en proyectos: 48% ha congelado las vacantes; 20% solo vuelve a publicar posiciones abiertas; 18% está reduciendo la plantilla y 11% está abriendo nuevos puestos (3% no supo cómo responder).

Sin embargo, el impacto de la pandemia no ha sido uniforme en todos los sectores. En las últimas semanas, Robert Half Chile ha visto una mayor demanda para puestos como analistas y jefes contables, especialistas en cobranza, desarrolladores y jefes de proyectos de tecnología, gerentes comerciales y desarrollo de negocios en industrias de consumo masivo, empresas de tecnología, alimentos y bebidas, logística y cadena de suministro, etc., lo que indica que las oportunidades de trabajo y recuperación temprana aún son evidentes.



La pandemia seguramente ha sido perjudicial para gerentes y trabajadores por igual. Los proyectos y las prioridades de los negocios han cambiado repentinamente, y muchos empleados han tenido que asumir responsabilidades adicionales, ya que el personal ha recibido licencias o ha sido despedido.

Con el fin de combatir el agotamiento por fatiga asociado con las cargas de trabajo, que generalmente ha aumentado durante la pandemia, y de mantener la continuidad y productividad del negocio, el 18% de las empresas indicó haber contratado mano de obra temporal como respuesta a la pandemia. Esta experiencia también fue positiva, ya que el 50% de los encuestados (de aquellos que contratan trabajadores temporales/por proyectos) manifestó su disposición a explorar opciones de contratación más flexibles incluso después de la pandemia.

**Para aquellos que contrataron trabajadores temporales/por proyecto, los principales beneficios citados fueron:**

- 67% - Posibilidad de tener conocimiento especializado que no estaba disponible entre los empleados permanentes.
- 67% - Continuidad del negocio garantizada.
- 33% - Mantenimiento de los niveles de servicio al cliente.
- 22% - Gestión de la carga de trabajo.
- 22% - Apoyo para nuevas oportunidades de negocios.
- 11% - Reducción de costos/gastos laborales.

Es un hecho que muchas decisiones importantes dentro de las compañías dependen de los “próximos capítulos” de esta historia, pero por ahora hay que tratar de enfocarse en las oportunidades detrás de este momento. ¿Qué procesos se han modernizado o reducido en la burocracia de tu empresa debido al distanciamiento social? ¿Qué paradigmas pre-Covid rompió tu empresa para mejor, y por qué?

En muchas organizaciones, el trabajo desde el hogar ni siquiera era una posibilidad y hoy es una realidad. Mirando la mitad del vaso medio lleno, cada jornada es un día menos para llegar al final de esta inestabilidad y, entonces, será más fácil tener una interpretación más clara del mercado. Sin embargo, no sería prudente esperar con los brazos cruzados. Se recomienda planificar acciones ahora para garantizar un equipo de alto nivel y consistencia en los resultados.

## CONTRATACIÓN REMOTA E INCORPORACIÓN

---

Así como el home office vino para quedarse, los gerentes tendrán que adaptarse a las nuevas formas de reclutar y contratar nuevos trabajadores, tanto ahora como en un futuro cercano. Con muchos ejecutivos más abiertos ahora a contratar empleados remotos, se amplían los límites geográficos y se puede acceder a un grupo de talentos potenciales mucho más grande.

Se le preguntó a los gerentes de contratación: ¿Contrataste y/o incorporaste alguien nuevo al equipo (sea permanente o temporal) de forma remota durante la pandemia de Covid-19? Sus respuestas fueron:

**11%** - Sí - He contratado remotamente.

**4%** - Sí - He incorporado remotamente.

**8%** - Sí - He contratado e incorporado remotamente.

**74%** - No.

**3%** - No lo sé.

Los que dijeron "Sí" fueron invitados a contar cómo conducen la contratación/incorporación remota durante la pandemia de Covid-19. Las entrevistas y sesiones de capacitación a través de videollamadas fueron casi unánimes entre las acciones más utilizadas durante estos procesos, citadas por el 88% de los entrevistados.

También mencionaron que:

**77%** realizó reuniones virtuales periódicas del equipo para que todos los nuevos integrantes que trabajan en forma remota se sintieran incluidos e involucrados.

**77%** proporcionó un computador portátil, teléfono u otro equipo de oficina a todos los trabajadores remotos.

**54%** aseguró que todas las nuevas contrataciones entendieran las prioridades del negocio desde el principio.

**31%** desarrolló horarios y rutinas que funcionaron bien para los trabajadores remotos para darle prioridad a proyectos/metás.





## CONSEJOS PARA ADMINISTRAR UNA FUERZA LABORAL QUE SE DIVIDE ENTRE LOS TRABAJADORES REMOTOS Y PRESENCIALES

---

Muchos gerentes han experimentado, por primera vez, dirigir un equipo virtual. Un mayor porcentaje de trabajadores continuará trabajando en forma remota, incluso después de que las empresas vuelvan a abrir. ¿Cómo gestionar equipos mixtos en persona/remotos? **Estos son algunos consejos:**



**Reconocer la nueva normalidad.** Este es un momento como ningún otro, y su efecto en los trabajadores será duradero. No dejes de expresar tu agradecimiento por todo lo que tu equipo está haciendo para mantenerse de buen humor y contribuir a los resultados de la empresa. Después de todo, son los equipos fuertes y dedicados los que, en última instancia, harán que tu negocio pase esta crisis.



**Ayuda al equipo a mantenerse conectado.** Durante las videollamadas, actualiza al personal remoto sobre las conclusiones claves de reuniones celebradas en la oficina que podrían afectar sus proyectos. Otra idea puede ser simplemente continuar realizando todas las reuniones de manera virtual.



**No detengas las conversaciones remotas no laborales.** Una forma en que los empleados de algunas empresas mantienen el ánimo es teniendo conversaciones breves entre ellos, como se hacía anteriormente cuando todos estaban en la oficina, incluyendo revisar cómo las personas manejan la pandemia, ya sea si están trabajando en la oficina o desde sus casas. Estos vínculos siguen siendo importantes para mantenerlos a todos conectados, incluso cuando se produzca la reapertura.



**Pon atención a la conducta.** No pases por alto el hecho de que algunos trabajadores remotos puedan comenzar a sentirse excluidos. Que no los veas, no debe significar que no los tengas en mente. Busca señales que indiquen que los trabajadores remotos no estén teniendo el mejor rendimiento, como plazos vencidos, falta de comunicación o disminución del interés por sus tareas.



**Sé un campeón tecnológico.** Las herramientas tecnológicas de tus trabajadores continuarán siendo vitales durante esta crisis. Como gerente, puedes ser un gran facilitador cuando surjan problemas inevitables. Aprende tanto como puedas sobre aplicaciones de colaboración y uso compartido de datos y cómo funcionan, o asigna esa responsabilidad a otra persona dentro de la organización. No dejes a tu equipo con un número 800 o un sitio web para el servicio al cliente de TI como su único recurso para resolver problemas tecnológicos.



## REFLEJAR

---

Por ahora, la principal preocupación para muchos dueños y gerentes de negocios es la reapertura. El cronograma y el alcance para que la fuerza laboral regrese a la oficina variarán drásticamente de una compañía a otra. Todos los negocios e individuos regresarán en el momento que consideren apropiado y seguro. Quizás, el mejor regalo que le puedes dar a tus empleados en las próximas semanas y meses es dejar en claro que no esperas que vuelvan hasta que estén listos. Eso aumentará su confianza y lealtad.

Para más consejos, visita: [roberthalf.cl/blog](https://roberthalf.cl/blog)

## ¿CÓMO ROBERT HALF TE PUEDE AYUDAR?

---

Una compañía de reclutamiento como Robert Half puede ayudarte a lidiar con esta nueva normalidad. Tenemos un conjunto de candidatos altamente calificados y preseleccionados, y podemos evaluar las necesidades de tu empresa y colaborar con todos los detalles del proceso de contratación, ya sea para profesionales permanentes o para proyectos, **talentos remotos o presenciales**. En caso de que necesites un profesional o un equipo completo, tenemos candidatos altamente calificados disponibles.

Visita: [roberthalf.cl](https://roberthalf.cl)

SANTIAGO

Av. Isidora Goyenecha 2800 — Piso 15  
Torre Titanium — Las Condes — Santiago  
Código Postal: 7550-647  
Teléfono: +56 22 928 8700

