



**KINGSLEY
GATE
PARTNERS**

A Nova Normal: América Latina

Pessoas e Tecnologia

O que define o espírito e a funcionalidade de qualquer organização? As pessoas. E é exatamente aí que a pandemia global parece ter atingido com mais força.

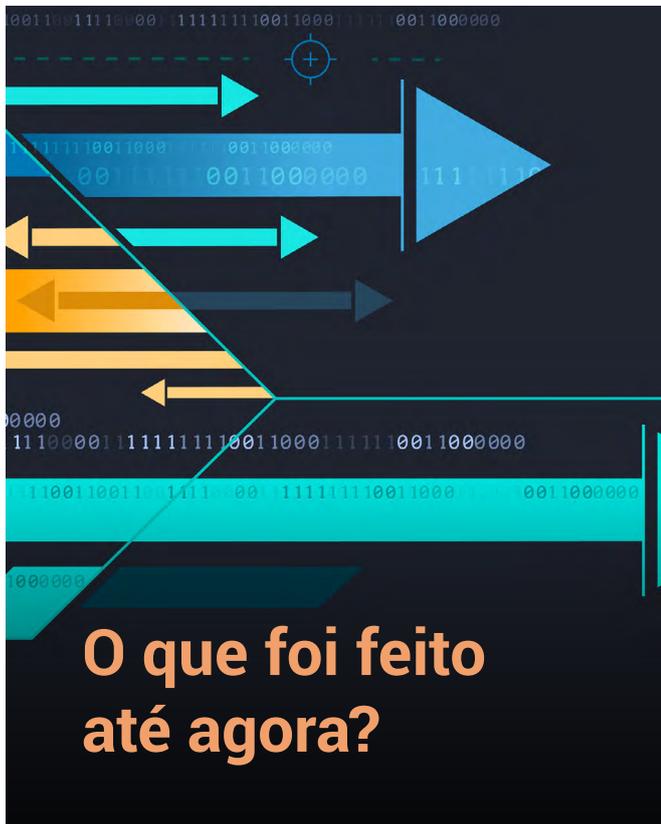
Faz mais de 100 dias desde que o COVID-19 causou estragos – econômico, financeiro, psicológico e emocional - para todos. As empresas que não tinham políticas de trabalho remoto mudaram de tática da noite para o dia, estabelecendo escritórios em casa e adotando plataformas virtuais como Zoom, Webex e Google Meet como novas formas de comunicação. Outras organizações, particularmente no setor de varejo e hospitalidade, se viram implementando reduções salariais e demissões de funcionários, além de afastamentos ou licenças.

Como empresa global de busca de executivos, temos procurado contatar nossas redes em todo o mundo para entender, avaliar e compartilhar insights com você sobre como as organizações estão combatendo

o COVID-19. Até o momento, publicamos nossas notícias sobre liderança de ideias com foco em:

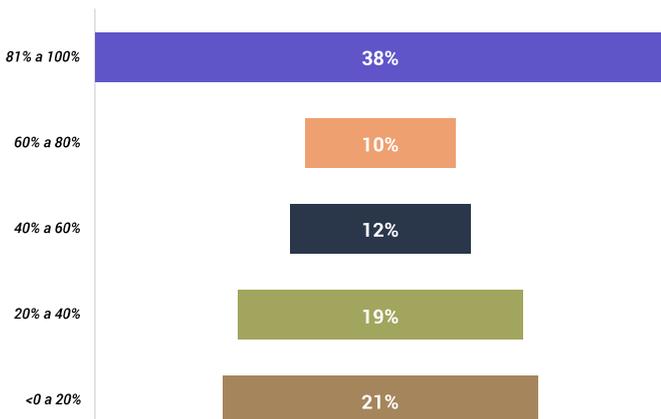
- **A região da APAC - abordando como as empresas na Índia estão incentivando seus talentos.**
- **Estados Unidos - cobrindo planos de contingência que as empresas estão implementando para se manterem à tona e de que maneira estão procurando oportunidades para se fortalecerem.**

Com nossa recente expansão global em Madri, agregando mais valor à presença já destacada que temos na região da América Latina, contatamos nossas redes espanhola e portuguesa para entender as tendências da tecnologia de RH e determinar o caminho a seguir. Aqui estão as ideias que reunimos sobre como as empresas, particularmente na América Latina, estão adotando estratégias de recursos humanos para transitar por este momento da melhor maneira possível.

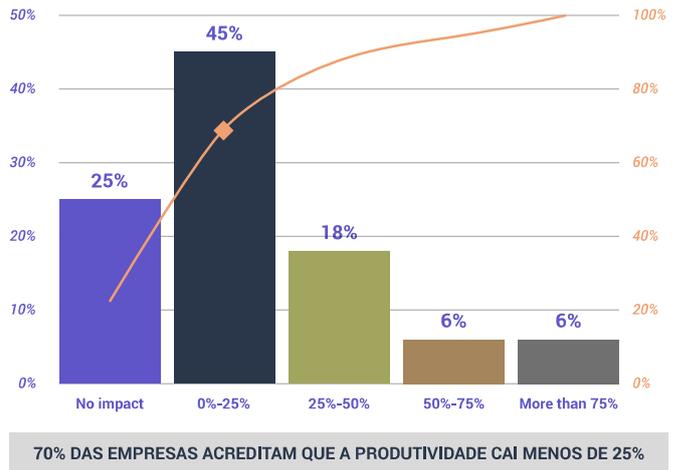


Recentemente, realizamos uma pesquisa global sobre como as empresas estão gerenciando seus funcionários à medida que se ajustam aos novos horários de trabalho, redefinem o equilíbrio entre vida pessoal e laboral e se acostumam ao ritmo de um ambiente de trabalho virtual. Dos aproximadamente 1000 executivos seniores pesquisados na América Latina, 38% das empresas têm mais de 81% de seus funcionários trabalhando remotamente. Quase 70% dos entrevistados também afirmaram que a produtividade sofreu muito pouco - abaixo de 25% - como resultado do trabalho remoto, incluindo 25% que disseram que trabalhar em casa não teve nenhum impacto na eficiência em geral.

Porcentagem de colaboradores trabalhando remotamente



Impacto na produtividade



As empresas estão fazendo o possível para manter seus funcionários motivados, engajados e eficientes durante esses tempos difíceis. Quando as notícias da doença começaram a surgir mundialmente no início de 2020, muitos Conselhos Gerais da América Latina, juntamente com seus executivos, formaram comitês de crise da COVID-19. São equipes interdisciplinares cujo foco principal é desenvolver uma estratégia da empresa para lidar com os efeitos do COVID-19 nos negócios e disseminar mensagens sobre a pandemia em toda a empresa. As empresas de energia formaram uma equipe interna de médicos que foram trazidos para aconselhá-los sobre questões médicas junto aos membros de compras, cadeia de suprimentos, finanças e departamento jurídico. O foco dessas discussões diárias estava na privacidade, segurança e saúde dos dados de seus funcionários.¹

Além disso, muitas empresas na América Latina estão aproveitando esse tempo em casa para direcionar a atenção ao treinamento. Segundo nossa pesquisa, 37% das empresas estão investindo em treinamento e desenvolvimento. Isso é aproximadamente 8% a mais do que o que as empresas nos EUA estão investindo. Nas empresas cujas vendas e carga de trabalho foram impactadas por essa pandemia, os líderes estão introduzindo programas de treinamento virtual, como os de gestão de tempo, para auxiliar os funcionários no desenvolvimento profissional contínuo.

O COVID-19 e as respectivas medidas de quarentena impactaram a maneira como as empresas operam. Passando de lidar com negócios pessoalmente a realizar todas as reuniões de maneira virtual, garantindo interações diárias de liderança para motivação, as empresas estão aprendendo que a eficiência pode ser mantida à medida que você trabalha com o trabalho remoto. Essas mudanças, no entanto, também destacam algumas das lacunas existentes nas áreas de TI, gerenciamento de mudanças e o talento necessário para apoiá-lo. Com 78%

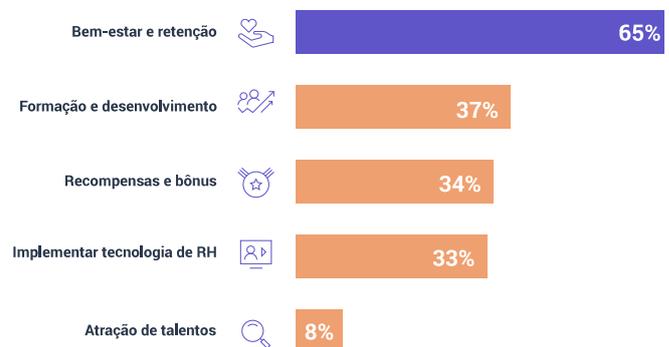
das reuniões realizadas por vídeo e 72% das empresas enviando comunicações regulares de sua liderança, o que vemos agora é uma nova fase de digitalização forçada. A eficácia de um mundo remoto é revolucionária, como destacado por Sergio Rial, CEO do Santander Brasil. Percebemos que aqueles que trabalham remotamente não trabalham menos ... Eu disse que o coronavírus termina com a era industrial, porque todos os processos que podem ser automatizados serão daqui para a frente.”²



A América Latina ultrapassou o mundo com sua presença nas mídias sociais. Com a recente explosão de conectividade e adoção de smartphones, a América Latina está posicionada para fazer a transição para um local de trabalho mais conectado. 70% da população da região tem acesso à Internet e é o segundo mercado de telefonia móvel que mais cresce no mundo. No entanto, tem havido resistência cultural a novas tecnologias que possibilitam trabalho mais eficiente, processos governamentais e inclusive educação.³

A digitalização forçada atual, embora ideal para muitos, pode ser a realidade de poucos, considerando as lacunas digitais na região. No entanto, isso pode não ser a realidade por muito tempo, pois as empresas estão investindo cada vez mais em startups para ajudá-las a se acostumarem com esse novo normal digitalizado.

O foco de Recursos Humanos durante a crise



SURGE UMA PREOCUPAÇÃO COM O DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES DIFERENTES, NECESSÁRIAS PARA O NOVO PADRÃO

Essa crescente adaptação de tecnologia e TI está resultando em um efeito proporcional no número de usuários de comércio eletrônico. De acordo com um relatório da Evalueserve, as vendas de comércio eletrônico têm aumentado ~ 20% anualmente, impulsionadas por uma base de consumidores digitais.

Os consumidores da região estão demonstrando uma maior disposição no uso de ferramentas digitais, resultando no máximo de inquiridos investindo em entretenimento e produtos de TI, alimentos, roupas, beleza e cuidados pessoais - nessa ordem. Os números mais altos foram observados nas regiões do

Brasil, seguidos pelo México e Colômbia. Essas oportunidades dão origem a redes de entrega que exigem vendedores, funcionários de distribuição e logística e excelentes comunicadores tecnicamente equipados para lidar com problemas que possam surgir no front e no back-end do site de comércio eletrônico.

A digitalização forçada pela qual a América Latina está passando atualmente está resultando em inúmeras opções de treinamento de talentos, o que pode nos levar ao próximo passo no RH 4.0.

As startups com sede nos EUA estão se voltando para a região da América Central com seus serviços. A plataforma de treinamento de habilidades profissionais, Aprende Institute, levantou recentemente uma rodada substancial de financiamento para preencher a lacuna entre institutos vocacionais de alto custo e compromisso e tutoriais gratuitos no YouTube e no Google para ajudar as pessoas a ganhar dinheiro em áreas pelas quais são apaixonadas, incluindo gastronomia, negócios e empreendedorismo, bem-estar, habilidades comerciais, moda e beleza.⁴



<Laboratoria>

women
will

Com uma média de quatro em cada dez empresas na América Latina alegando que é um desafio encontrar o candidato certo, as startups da região decidiram aprimorar e capacitar novamente o talento disponível. Esses programas de aprendizado flexíveis, remotos e inovadores estão equipando os

funcionários com os meios para melhorar suas habilidades e atender à crescente necessidade de comunicadores técnicos.

A startup Crehan, baseada no Peru, projetou um modelo de aprendizado inovador que permite que pessoas de qualquer segmento socioeconômico aprendam habilidades relevantes para as indústrias criativas e digitais por meio de cursos gratuitos ou acessíveis. Até o momento, Crehana treinou mais de 650.000 estudantes em mais de 20 países, incluindo Peru, México, Colômbia, Argentina e Equador - a maioria deles mulheres. Com 76% dos cerca de 30 milhões de desempregados sendo mulheres, módulos de treinamento como esses os estão ajudando a desenvolver habilidades técnicas que atualmente preenchem mais de 450.000 empregos de tecnologia aberta na América Latina.

As startups focadas no desenvolvimento da alfabetização digital para mulheres, como a Laboratoria e o WomenWill, do Google, também são outro passo em frente na erradicação da taxa de desemprego entre as mulheres, 29% maior que a dos homens. Tais abordagens inovadoras podem apenas alterar a maneira regular de conduzir negócios na América do Sul. Como?

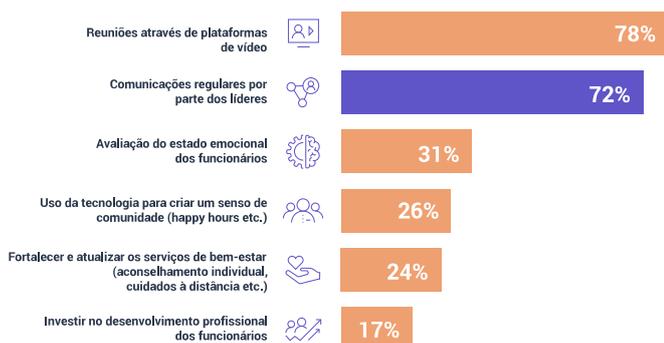
- **Ao dar origem a várias oportunidades de empreendedorismo, aumentando assim a demanda por talento técnico e de design relevante.**
- **Com a crescente confiança na mídia digital, é possível observar uma taxa acelerada nas transações digitais e nas compras online, aumentando assim a confiabilidade na conveniência digital.**
- **Ao reduzir o status “dinheiro é rei”, o distanciamento social introduz mais “serviços sem contato” como solução.**



Mente Sonora = Vida Profissional Sonora

Com programas de treinamento como os mencionados acima e a crescente demanda por soluções e talentos socialmente distantes, o papel do CHRO está se tornando cada vez mais amplo. A função de recursos humanos está buscando métodos inovadores para reter e envolver seus funcionários, além de motivá-los e manter sua eficiência comprometida. De acordo com nossa pesquisa, quando se trata de abordar o bem-estar de seus funcionários, 31% dos entrevistados estão focados no estado mental emocional de seus funcionários e 24% estão fortalecendo e atualizando seus serviços de bem-estar, incluindo cuidados à distância, aconselhamento individual etc. Com 65% dos entrevistados assegurando o investimento no bem-estar e na retenção de sua força de trabalho, a demanda por serviços de saúde mental parece ter disparado, abrindo caminho para um novo ponto de contato especializado.

O que as empresas estão fazendo para manter as organizações motivadas e engajadas?



HÁ UM GRANDE FOCO DOS LÍDERES PARA MANTER COMUNICAÇÕES FREQUENTES E PRÓXIMAS, CONSTRUINDO UM SENTIDO DE COMUNIDADE E PREOCUPAÇÃO PELA SAÚDE EMOCIONAL DOS COLABORADORES

As startups latino-americanas no segmento - principalmente no Brasil - como PsyAlive (Psicologia Viva), Vittude, Zenklub e Telavita são exemplos perfeitos desses 'pontos de contato'.

A Vittude Corporate está oferecendo consultas com valores sociais para democratizar o acesso à terapia para as empresas. "Tivemos um aumento na demanda de todas as partes interessadas: um aumento na demanda por psicólogos que querem trabalhar com uma plataforma segura; um aumento de pessoas que procuram terapia; e também um aumento no número de empresas que desejam desenvolver projetos corporativos de saúde mental para receber suas equipes ", diz Tatiana Pimenta, CEO da Vittude.⁵

Nossa pesquisa afirmou que, embora 72% das empresas estejam comprometidas em manter os salários dos funcionários, 40% delas ainda estão indecisas quanto à estrutura de bônus para 2020. 24% das organizações também estão considerando a possibilidade de demitir até 30 % da força de trabalho, enquanto 25% e 28% estão analisando cortes salariais e suspensão temporária, respectivamente. Acrescente a isso, o medo ao contágio, a conciliação do equilíbrio entre vida profissional e trabalho remotamente, o aumento das horas de trabalho, a ansiedade com possíveis demissões e cortes salariais, e uma crescente necessidade de garantir que a tecnologia não domine o contato humano, são alguns fatores que demandam maior entendimento por parte dos empregadores. Esses planos corporativos de saúde mental abordam essa lacuna.

As remunerações dos principais talentos



HÁ UMA ORIENTAÇÃO CLARA PARA MANTER O SALÁRIO DOS PRINCIPAIS TALENTOS

O impacto na força de trabalho

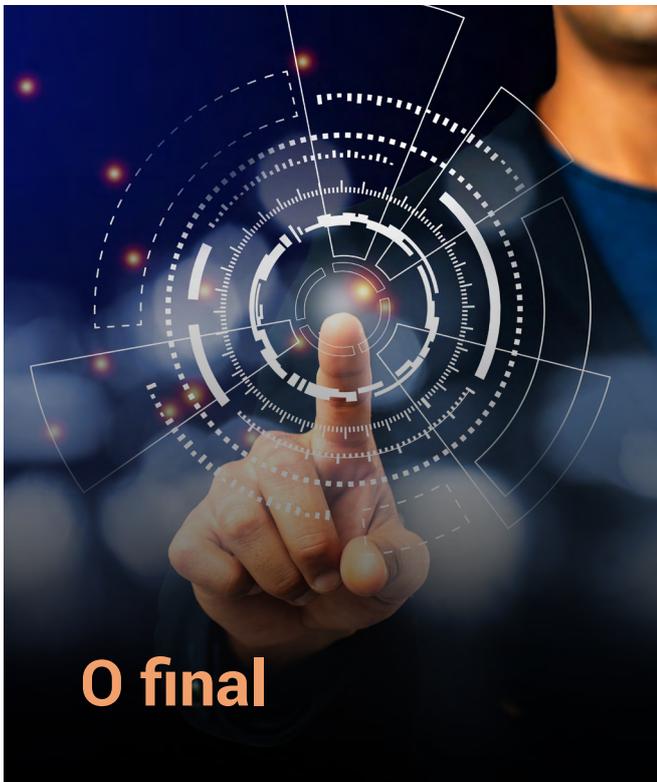


MUITAS EMPRESAS, ATÉ AGORA, ESTÃO EVITANDO TOMAR DECISÕES DE REDUÇÃO DRÁSTICA

Pegue seus CISO / CIO / CTOs, por exemplo. Mesmo antes do COVID-19, os executivos seniores de tecnologia, incluindo CISOs, CIOs e CTOs, estavam sobrecarregados e sentiam uma crescente falta de lastro em suas vidas. Alguns chegaram ao ponto de concordar com um corte hipotético e significativo de compensação em troca de mais controle sobre seus empregos e alguma aparência de

equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Outros achavam que nunca eram capazes de satisfazer as partes interessadas internas e, na maioria das vezes, eram os primeiros culpados e responsabilizados por qualquer falha técnica, incluindo aquelas que ocorrem na nuvem.⁶

Tais cenários destacam a necessidade de profissionais médicos. O setor de saúde registrou um aumento na demanda por especialistas em saúde mental que são hábeis em ajudar os funcionários que sofrem de angústia e estresse devido à alta carga de trabalho e ao medo geral de um amanhã sem fim. O cofundador e CEO da PsyAlive, Bráulio Bonoto, diz que o crescimento registrado pela empresa em março foi "extraordinário". Antes da quarentena do COVID-19, a empresa tinha aproximadamente 3 milhões de pessoas cobertas pelo serviço. Hoje, existem mais de 6,5 milhões de beneficiários, dos quais 75% são clientes corporativos, incluindo empresas e operadoras de saúde.⁵



Com as empresas investindo na saúde mental e emocional de seus funcionários, essas mudanças no espectro estão redefinindo o papel do CHRO de recursos humanos para um mais voltado para as pessoas. Com empresas multinacionais procurando diretores executivos além de diretores de recursos humanos, a configuração corporativa está se preparando para uma nova abordagem 'pós-COVID' para atender aos requisitos mais holísticos de seus funcionários.

Nas últimas semanas, organizamos uma série de discussões em painéis virtuais com líderes de pensamento globais com foco neste tópico e outros relacionados ao impacto do COVID-19 nas estratégias de RH e nas práticas de negócios. Disponibilizamos essas informações para você - nossos clientes, candidatos, funcionários e rede - para acompanhá-lo com segurança.