

# Impacto del COVID-19 en la gestión de la compensación

Resultados del Estudio  
realizado en las principales  
empresas del Perú

60  
Años  
Perú

EY

Building a better  
working world

Después de tres meses de cuarentena, muchas cosas han sucedido en el mercado peruano: el Estado ha tomado decisiones intentando proteger la salud de los ciudadanos, la estabilidad de las empresas y, en general, la economía nacional. Sin embargo, una paralización prolongada de las actividades trae importantes consecuencias a todo nivel. Las proyecciones de la caída del PBI no paran y las cifras de desempleo son más dramáticas cada día.

En medio de este torbellino, las empresas vienen implementando planes de acción que les permitan afrontar la crisis, intentando garantizar la continuidad del negocio. El talento humano es el protagonista de muchas de las medidas implementadas, pues representa a los ejecutores del trabajo y a uno de los principales presupuestos de la organización.

El momento en el que estamos, sumado a planes que van y vienen y medidas que cambian continuamente, nos da luces de que la salida de esta situación aún será lenta; por ello, es imprescindible que las empresas tomen decisiones de manera informada, con conocimiento de lo que sucede en su entorno, y sin perder de vista la estrategia de mediano y largo plazo.

Con el Estudio Impacto del COVID-19 en la Gestión de la Compensación, esperamos aportar al sector empresarial una herramienta que facilite el proceso de decisión de cara a los retos que están por venir.

**José Ignacio Castro**  
Socio  
Área Laboral de EY Perú

La pandemia que vivimos está afectando toda la realidad organizacional, incluidos los procesos de recursos humanos, que han tenido que adaptarse a esta inédita situación. Todos han cambiado, desde los procesos de selección hasta los de desvinculación. La compensación en especial se ha visto considerablemente afectada a causa de la paralización de la economía y se vislumbra como una de las herramientas que tienen las organizaciones para soportar la crisis y empezar la recuperación.

Además de ser vista como un salvavidas, es importante que la compensación se reconozca como uno de los principales instrumentos que tienen las empresas para alinear a los colaboradores con el logro de los objetivos corporativos y deje de estar en la columna del gasto para percibirse como una inversión.

Todos los elementos que forman parte del sistema retributivo cumplen un rol importante dentro de la estrategia de compensación y debemos ser ingeniosos a la hora de actuar sobre ellos, tomando medidas que no resten eficiencia a dicha estrategia.

A través del presente estudio podremos analizar el papel que está jugando la Gestión de la Compensación en las organizaciones, qué realidad experimentan los diversos sectores de la economía y cómo se proyecta su rol en “nueva normalidad”.

**Alejandra Osorio**  
Líder de capital humano  
Área Laboral de EY Perú

# Introducción

Dos meses después de la declaración del Estado de Emergencia en el Perú por el COVID-19, el regreso a la normalidad parece volverse cada vez más difícil. El BCRP estima que la economía peruana se contraerá un 12.5% este 2020 y aunque el Gobierno tiene preparado un plan de estímulo a la economía equivalente a más del 12% del PBI, las pérdidas económicas, sociales y humanas, nos indican que debemos cambiar, continuar adaptarnos e innovar. Esto ya viene sucediendo con la educación virtual, el e-commerce y el trabajo en remoto, que llegaron y están aquí para quedarse.

En este contexto, las empresas deben tener 3 prioridades: garantizar la continuidad del negocio, asegurar el servicio a los clientes y velar por la seguridad del personal; para ello, necesitan establecer estrategias orientadas a mantener el ingreso, en la medida de las posibilidades, y a reducir el gasto.

Cuando hablamos de reducción de gastos, siempre está en primera línea la Gerencia de Gestión Humana, ya que maneja uno de los presupuestos más grandes de la organización; también vemos cómo las empresas han empezado a implementar nuevas prácticas en sus procesos de recursos humanos, especialmente, en aquellos vinculados a la compensación, buscando que garanticen mayor liquidez y adaptación al empleo.

Con el fin de analizar estas medidas, EY ha elaborado el presente estudio donde empresas de distintos sectores aportan información sobre su actuación y las políticas que están implementando en el contexto del COVID-19.

El objetivo de esta publicación es ayudar a las empresas a superar esta crisis sin precedentes y contribuir al entendimiento del importante rol que desempeñan las áreas de Gestión Humana para el fortalecimiento y desarrollo de las empresas.



# Ficha técnica

200

Empresas Participantes



13 preguntas



## Perfil de encuestados

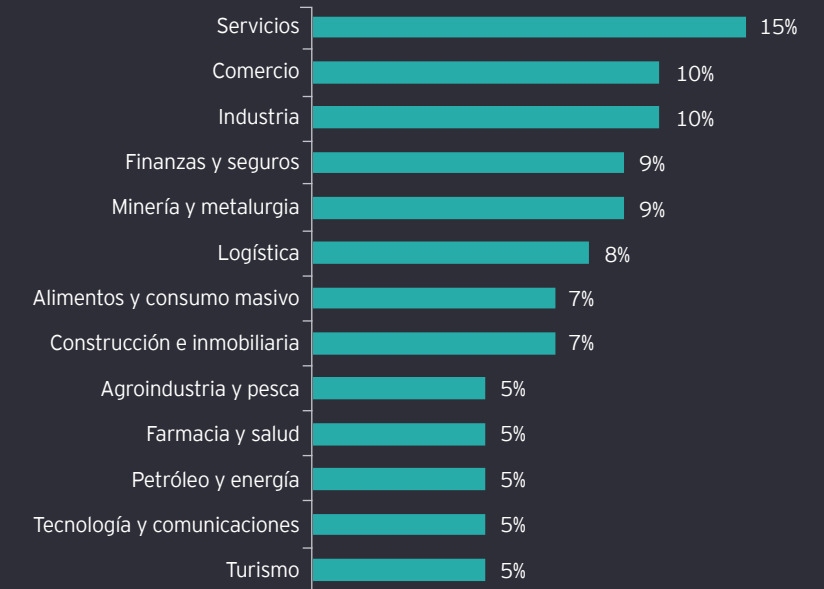
17% Alta Dirección  
32% Gerencias  
32% Mandos Medios  
19% Profesionales



# Características de la muestra

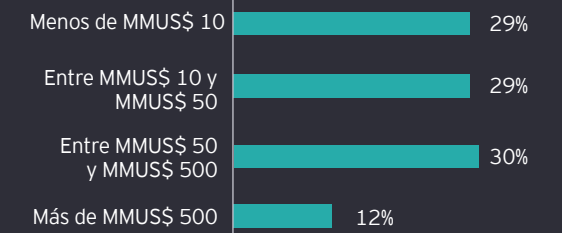
Las empresas participantes que han sido consideradas dentro de la muestra del presente estudio han sido distribuidas, representativamente, según su nivel de facturación, número de trabajadores y sector económico al que pertenecen.

## Sector económico



## Número de trabajadores

Menos de 50	19%
Entre 50 y 150	22%
Entre 150 y 500	20%
Entre 500 y 1,500	16%
Entre 1,500 y 3,000	10%
Más de 3,000	13%



# Principales hallazgos

## Claves para gestionar eficientemente la crisis



Ser resiliente



Ser creativo



Ser comunicativo

**57%** de las empresas afirman que el Covid-19 no ha tenido un impacto significativo en la continuidad de sus operaciones. Los sectores que presentan menor impacto en sus operaciones son Alimentos y Consumo Masivo, Tecnología y Comunicaciones, y Petróleo y Energía.



Se están tomando medidas relacionadas al ahorro y el aplazamiento de gastos; es por ello, que la mayoría de empresas están suspendiendo o retrasando los procesos de contratación y *on-boarding*.

**69%** de las empresas está realizando modificaciones en la compensación ejecutiva en este momento. La mayoría señala que están tomando medidas para reducir los niveles salariales de los ejecutivos y de los incentivos a corto plazo.



La práctica de reducción salarial es una de las más usadas por las compañías en este momento, en la cual más de la mitad de las empresas lo aplican para todos los niveles jerárquicos; y 1 de cada 3 compañías lo implementó o está considerando implementarlo, para la Alta Gerencia.



Si bien una gran parte de empresas ya ha distribuido el bono del presente año, aún hay otras que no lo han realizado; son estas las que concentran la incertidumbre en torno a si se realizará el abono, si se realizarán cambios, si se reprogramarán o si pagarán los bonos por el ejercicio del año anterior.



# 57%

de empresas participantes presentaron un Impacto Medio - Bajo en la continuidad de sus Operaciones por el impacto del Covid-19. El 43% restante indica presentar un Impacto Alto - Total en sus operaciones.

**1** ¿Cuál es el nivel de impacto del Covid-19 en la continuidad de las operaciones de su empresa?

**Impacto Total**

Los colaboradores no pueden cumplir con sus funciones

13%

**Impacto Alto**

Pocos colaboradores pueden cumplir con sus funciones

30%

**Impacto Medio**

La mitad de los colaboradores pueden cumplir con sus funciones

27%

**Impacto Bajo**

Más de la mitad de los colaboradores pueden cumplir con sus funciones

30%

Las empresas están afrontando un evento sin precedentes que los obliga a adaptar sus modelos operativos en respuesta a la crisis. El Covid-19 ha transformado la forma de operar de muchas empresas, las cuales desde que empezó la pandemia han puesto en marcha medidas para reducir el impacto económico en su organización; sin embargo, muchas de estas a pesar de los esfuerzos han sufrido el impacto de la Pandemia debido a la paralización de sus operaciones.

En esta crisis, no habrá sectores ganadores, todos de alguna manera serán golpeados por el impacto del Covid-19. Las empresas dependiendo del sector en el que se encuentren se enfrentarán a un nivel de impacto durante la crisis; de esta forma, se observa por ejemplo que el sector Alimentos y Consumo Masivo al continuar con sus operaciones en la cadena de abastecimiento el impacto en sus operaciones ha sido mínimo. De la misma forma se observa al sector Tecnología y Comunicaciones, que a pesar de no entrar en las actividades esenciales, por la naturaleza de sus funciones han podido mantener sus actividades al operar en un entorno más virtual.

**Nivel de Impacto por Sector Económico**

	Bajo	Medio	Alto	Total
Turismo	0%	9%	27%	64%
Construcción e inmobiliaria	0%	23%	46%	31%
Comercio	10%	10%	57%	23%
Minería y metalurgia	11%	11%	56%	22%
Logística	20%	35%	25%	20%
Industria	20%	30%	40%	10%
Tecnología y comunicaciones	55%	36%	0%	9%
Servicios	47%	27%	19%	7%
Farmacia y salud	34%	22%	44%	0%
Finanzas y seguros	42%	32%	26%	0%
Agroindustria y pesca	44%	33%	23%	0%
Petróleo y energía	22%	67%	11%	0%
Alimentos y consumo masivo	79%	21%	0%	0%



## 2 ¿Cómo paga a los colaboradores que no pueden ejercer sus funciones debido a la paralización en las operaciones de su empresa?

### Remuneración Completa



### Licencia con goce (Compensación de horas)



### Remuneración Parcial



### Licencia sin Goce



### Suspensión Perfecta de Labores



### Remuneración por Horas



### Otro\*



# 64%

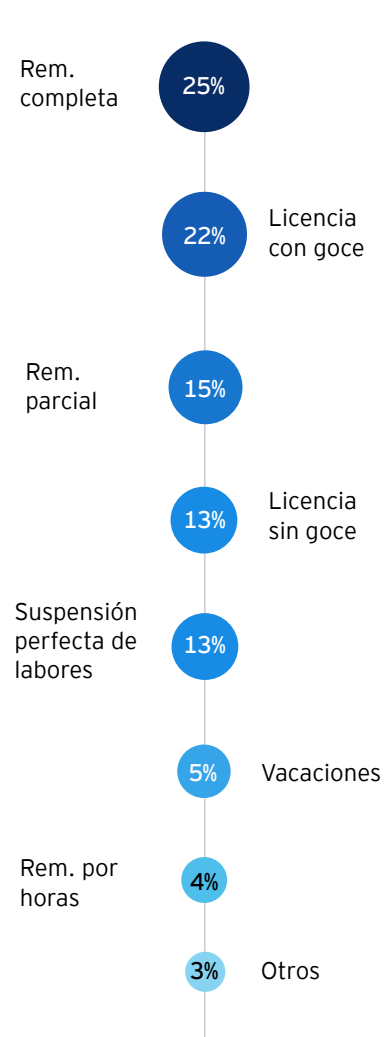
de empresas continua abonando la remuneración completa a sus colaboradores que no pueden ejercer sus funciones. El 38% lo realiza sin modalidad alguna y el 26% bajo la modalidad de Licencia con goce.

El impacto del Covid-19 ha obligado a muchas empresas a suspender sus operaciones, lo que conlleva a que realicen ciertos ajustes en la remuneración de los colaboradores que no pueden cumplir sus funciones.

Otros: Vacaciones, Despido, Reducción de salarios al 80% en nivel gerencial, suspensión parcial, etc.

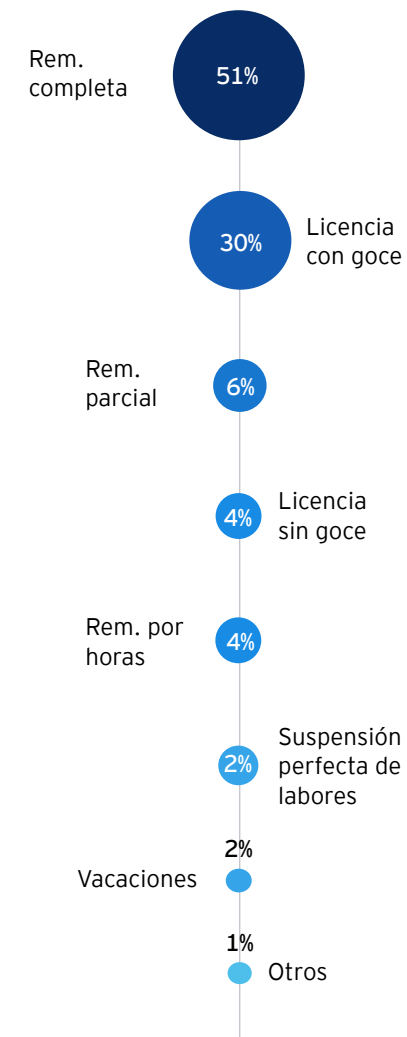
## Impacto Alto - Total

Empresas con ningún o pocos colaboradores cumpliendo con sus funciones en sus operaciones, se detalla las principales prácticas de pago:

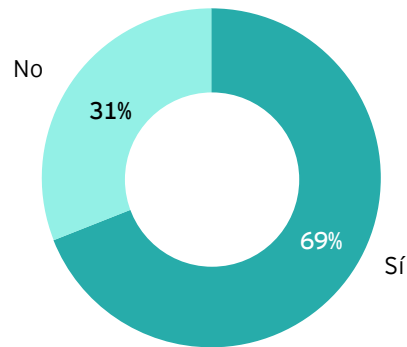


## Impacto Medio - Bajo

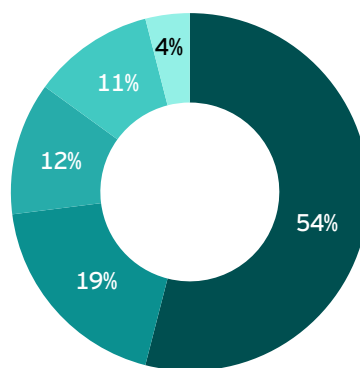
Empresas con, al menos, la mitad de sus colaboradores que pueden cumplir con sus funciones y continuar con las operaciones. Se detalla las principales prácticas de pago:



### 3 ¿Considera alguna modificación en la compensación de los colaboradores por el impacto del Covid-19?



El 54% de empresas indica que está tomando medidas para reducir los niveles salariales de los ejecutivos, mientras que el 30% indica que realizará alguna modificación en los Incentivos de Corto Plazo, ya sea reduciendo el monto asignado para el pago o modificando los objetivos de cumplimiento.



- Reducción de Sueldos
- Reducción del monto asignado para el pago de Bonos (Incentivo de Corto Plazo)
- Redistribución de los componentes remunerativos
- Modificación de los objetivos de cumplimiento para el pago de Bonos (Incentivo de Corto Plazo)
- Otros\*

Otros\*: Cancelación del bono, revisión y optimización de estructura organizativa

# 69%

de las empresas participantes, indican si han realizado alguna modificación en la compensación de sus colaboradores por el impacto del Covid-19.

Los ingresos de las compañías se reducirán más a medida que la economía se desacelere.

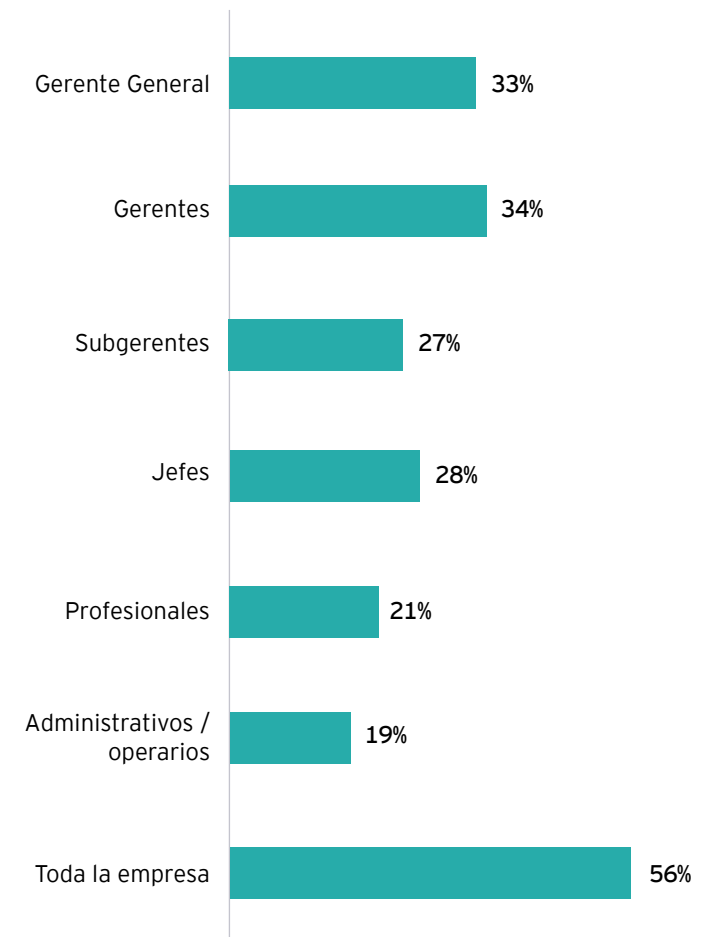
Las empresas continúan adaptándose y están aceptando el impacto que el Covid-19 está teniendo en sus negocios, la disminución de la rentabilidad y la dificultad de generar capital, es uno de sus principales problemas; es por ello, que están realizando modificaciones en la compensación de los colaboradores para tener mayor liquidez que les permite afrontar este evento sin precedentes.

### 4 ¿A qué niveles se le aplica la reducción de los salarios?

La práctica de reducción salarial es una de las más usadas por las compañías en este momento, en la cual más de la mitad de las empresas que lo aplican, lo realizan para todos los niveles jerárquicos; 1 de cada 3 compañías lo implementó o está considerando implementarlo para la Alta Gerencia.

# 56%

de empresas indica que aplicó la reducción de salarios a todos los niveles de la empresa. El 33% indica que se aplicó la reducción de salarios a los Gerentes Generales, mientras que el 34% lo hizo a nivel de Gerentes.



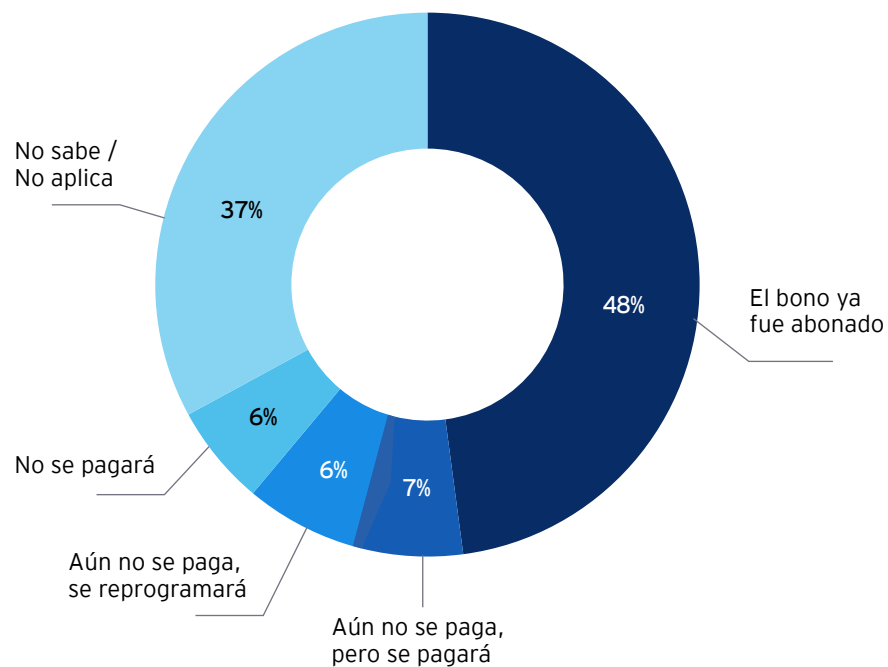


5

¿Qué acciones está realizando respecto al pago del bono en el 2020 por el ejercicio del 2019?

48%

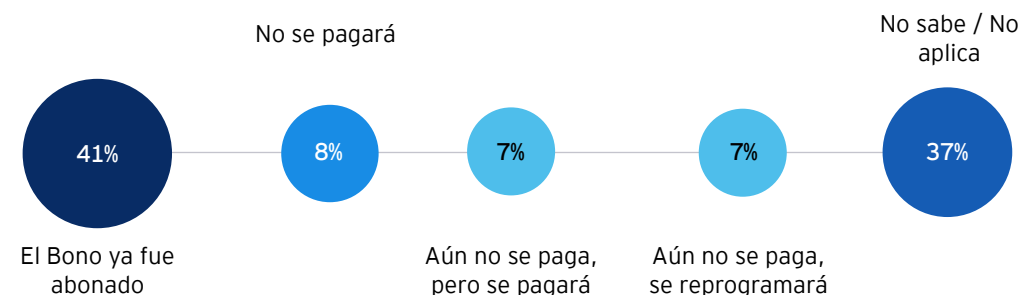
de empresas indica que el bono ya fue abonado, mientras que el 6% indica que no pagará el bono del presente año por el ejercicio del año anterior.



La incertidumbre que genera esta pandemia está haciendo que las empresas no puedan especular en las dificultades que se podrán presentar en los próximos meses; por ello, el 6% de las empresas participantes ha decidido no pagar el bono, mientras que el 13% aún no decide si pagarán el bono para el presente año y se ven en la necesidad de reprogramarlo.

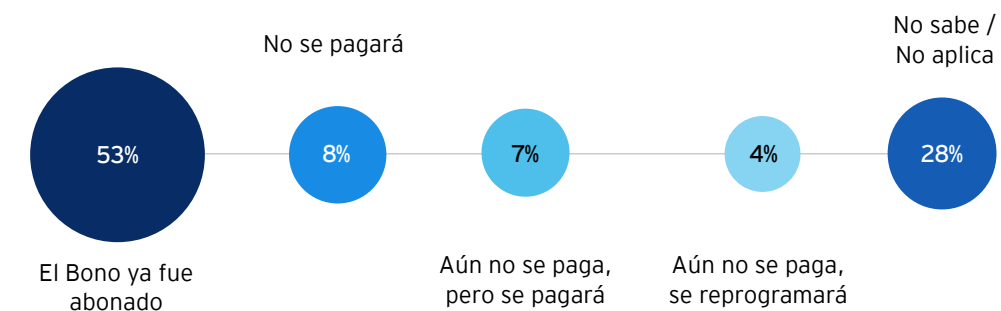
### Impacto Alto - Total

Empresas con ningún o pocos colaboradores cumpliendo con sus funciones en sus operaciones, se detalla las principales prácticas de pago:



### Impacto Medio - Bajo

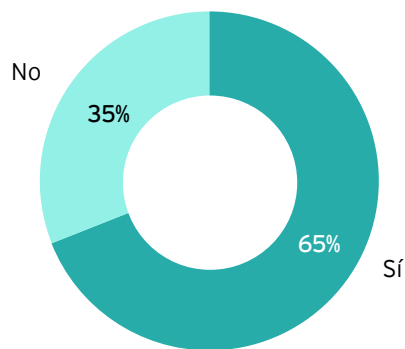
Empresas con, al menos la mitad de sus colaboradores que pueden cumplir con sus funciones y continuar con las operaciones. Se detalla las principales prácticas de pago:



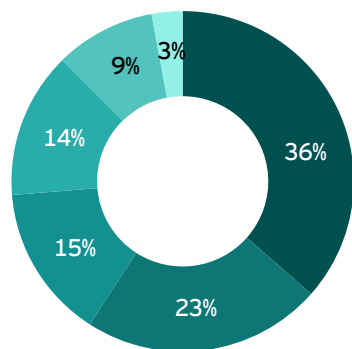
## 6 ¿Está considerando modificar el programa de bonos e incentivos para el año 2020?

# 65%

de empresas participantes, indica que están considerando modificar el programa de bonos para el presente año.



Respecto a las empresas que están considerando modificar el programa de bonos para el presente año, el 36% de las empresas participantes indican que se están planteando revisar los objetivos, el 15% menciona que reducirá los importes y el 14% sostiene que modificará los criterios de evaluación. Por otro lado, el 23% de empresas indicaron que suspenderán el programa para el presente año.



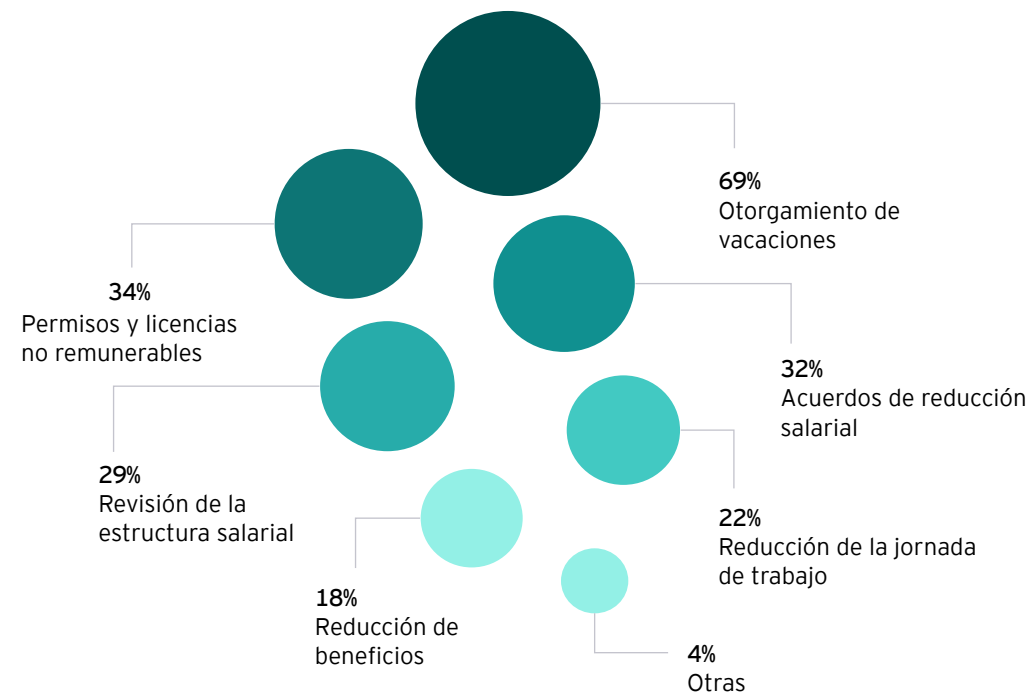
- Revisar los objetivos
- Suspender el programa
- Reducir los importes
- Modificar los criterios de evaluación
- Extender los plazos del programa
- Otros\*

Otros\*: Se está evaluando, esperando respuesta de la matriz, etc.

## 7 ¿Están considerando implementar medidas de contención para administrar los sueldos de los colaboradores y garantizar la continuidad de las operaciones?

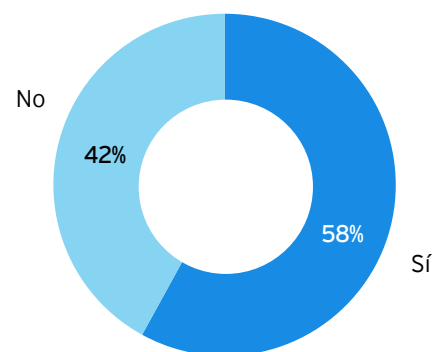
# 80%

de empresas está considerando implementar medidas de contención para hacer frente a esta pandemia.

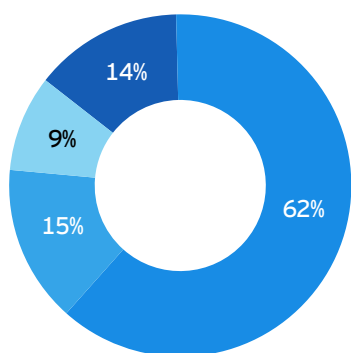


Las empresas continúan analizando una variedad de factores para administrar eficientemente los sueldos de los colaboradores en época de crisis. El impacto del Covid-19 ha hecho que las empresas prioricen la necesidad de garantizar la continuidad de sus operaciones y cumplir con el colaborador. Dentro de las medidas más frecuentes, se observa al Otorgamiento de Vacaciones con 69%, Permisos y Licencias no remuneradas con 34%, y Acuerdos de reducción salarial con 32%.

## 8 ¿Está considerando modificar el programa de beneficios que se le brinda a los colaboradores?



Se identifica que el 62% suspenderá algunos beneficios de sus programas y el 14% suspenderán todos los beneficios. Por otro lado, se observa que el 15% incorporará nuevos beneficios y el 9% restante menciona que diseñará una bolsa de beneficios para elección de los colaboradores.



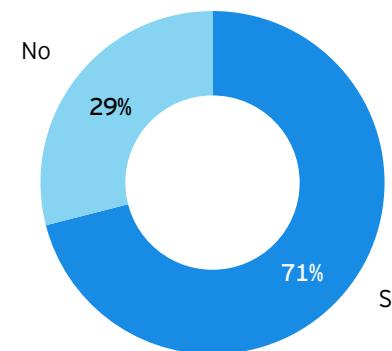
- Suspender todos los beneficios
- Suspender algunos beneficios
- Incorporar nuevos beneficios
- Diseñar una bolsa de beneficios para elección del colaborador

# 58%

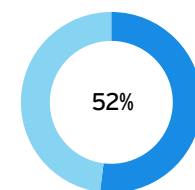
de empresas está considerando realizar alguna modificación en el programa de beneficios que se le brinda a los colaboradores

Los beneficios se convierten en un factor clave en la compensación que recibe el colaborador en tiempos de crisis. Con el objetivo de maximizar la compensación del colaborador en tiempos de crisis, es necesario que las empresas realicen un diagnóstico exhaustivo del uso de estos en esta pandemia y adaptarlos a la nueva realidad.

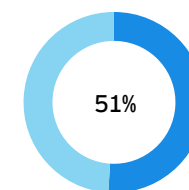
## 9 ¿Está su empresa brindando algún beneficio extraordinario a los colaboradores para facilitarles el trabajo en remoto?



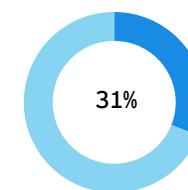
De las empresas que brindan algún beneficio extraordinario, se detalla los beneficios más frecuentes, Enfocado al bienestar y la salud del trabajador y de su familia (52%), Formación y Capacitación para el colaborador (51%), Herramientas para mejorar la ergonomía en el trabajo desde casa (31%), y Compensación de gastos enfocados al trabajo en remoto (9%).



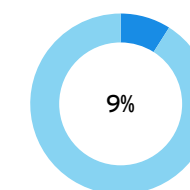
Enfocado al bienestar y la salud del trabajador y de su familia



Formación y Capacitación para el trabajador



Herramientas para mejorar la ergonomía en el trabajo desde casa



Compensación de gastos enfocados al trabajo en remoto

# 71%

de empresas indica que brindan algún beneficio extraordinario a los colaboradores por el trabajo en remoto.

El impacto del Covid -19 ha hecho que las empresas tengan que adaptar su forma de trabajo y la relación con el colaborador. En este punto, uno de los aspectos de mayor importancia es la posibilidad de realizar el trabajo en remoto; para promoverlo, las empresas están brindando beneficios extraordinarios para facilitarles dicha modalidad de trabajo.

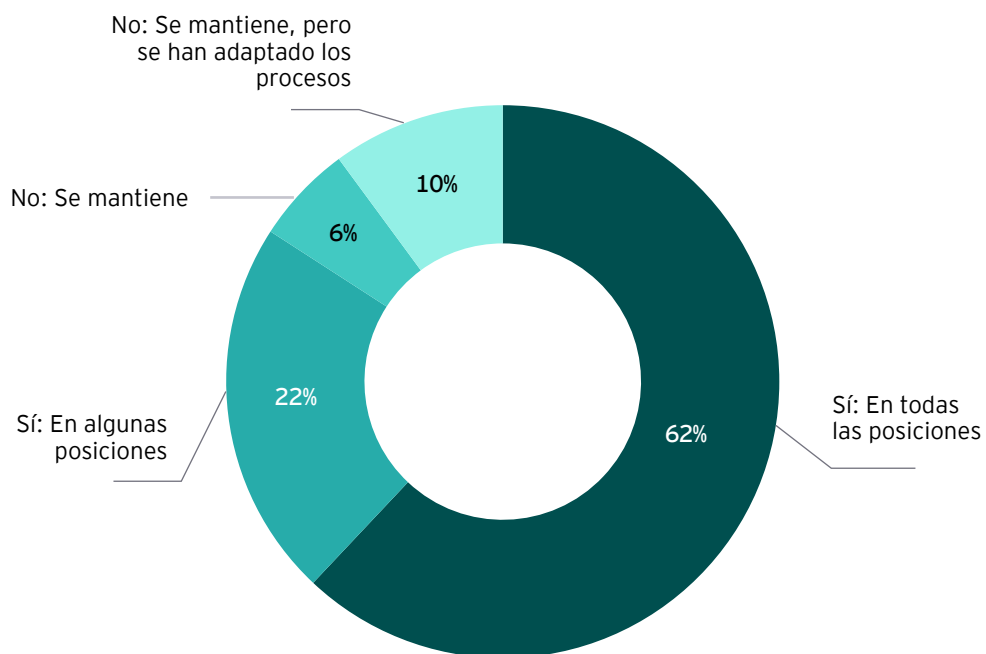


10

¿Su empresa ha suspendido los procesos de contratación por el impacto del Covid-19?

84%

de empresas ha suspendido sus procesos de contratación; de estas empresas, el 62% lo ha hecho en todas sus posiciones y el 22% restante solo en algunas.



El sector Alimentos y Consumo Masivo es uno de los que menor impacto ha recibido por los efectos de la crisis. A diferencia de otros sectores, este adaptó sus procesos de contratación, incluso, continúa contratando personal. En relación a las empresas que han suspendido sus procesos de contratación, se destaca al sector Construcción e Inmobiliaria, Comercio, y Turismo con una frecuencia de 92%, 86%, y 82% respectivamente.

### PROCESOS DE CONTRATACIÓN

Segmentado por sector económico	No se ha suspendido		Se ha suspendido	
	Se mantiene	Se mantiene, adaptaron proceso	Algunas posiciones	Todas las posiciones
Construcción e inmobiliaria	0%	0%	46%	92%
Comercio	4%	5%	57%	86%
Turismo	0%	0%	18%	82%
Agroindustria y pesca	0%	11%	23%	78%
Industria	5%	10%	47%	75%
Logística	6%	0%	10%	69%
Servicios	6%	10%	17%	67%
Petróleo y energía	0%	11%	33%	56%
Minería y Metalurgia	0%	11%	25%	56%
Alimentos y consumo masivo	0%	36%	5%	43%
Tecnología y Comunicaciones	10%	18%	36%	36%
Finanzas y Seguros	10%	11%	33%	32%
Farmacia y Salud	44%	12%	8%	11%



# 11 ¿Su empresa ha suspendido los procesos de *on-boarding* por el impacto del Covid-19?

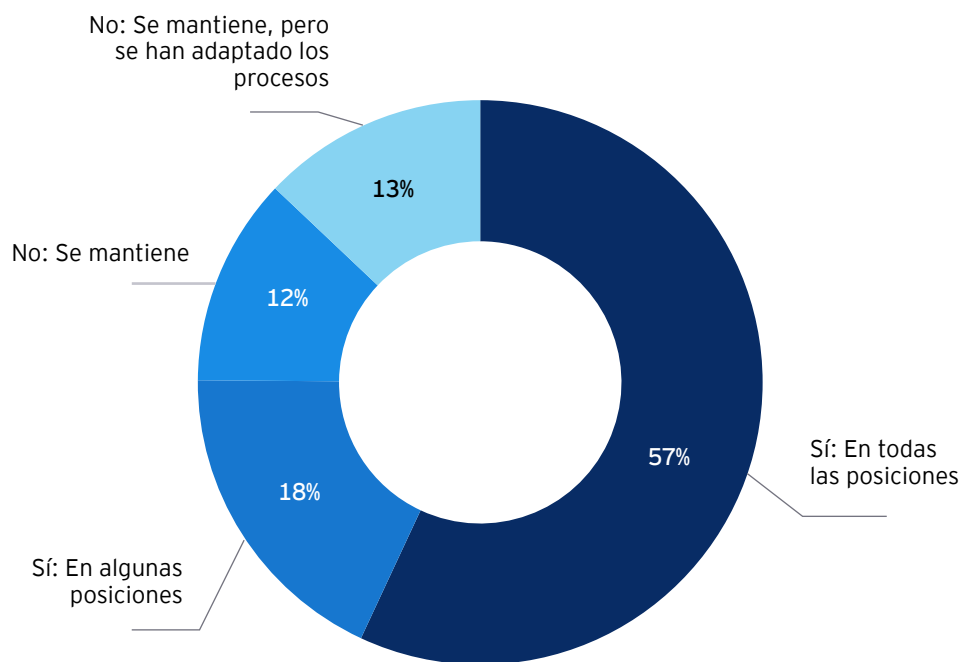
# 75%

de empresas han suspendido sus procesos de *on-boarding*, de estas empresas, el 57% lo ha hecho en todas sus posiciones y el 18% restante solo en algunas.

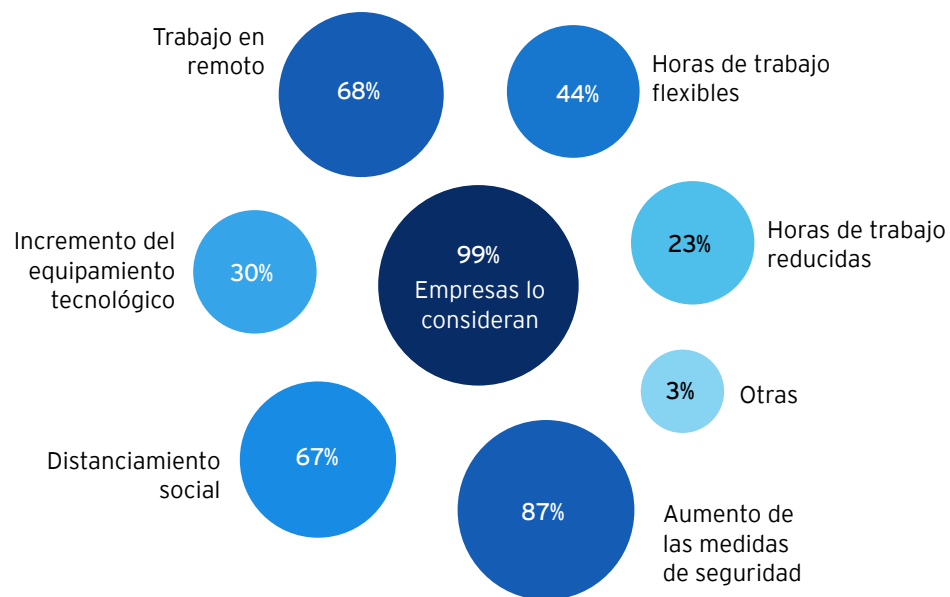
# 12 ¿Cuáles son las prácticas que ha implementado o planea implementar a los colaboradores al levantarse la cuarentena?

# 99%

de empresas considera aplicar prácticas en su empresa al levantarse la cuarentena. Dentro de las prácticas más comunes se destaca el aumento de las medidas de seguridad, el trabajo en remoto y el distanciamiento social.



Respecto a los procesos de *on-boarding*, el comportamiento es bastante similar al de los procesos de contratación, las empresas están priorizando sus esfuerzos en los procesos de adaptación, producción y operación.



Somos conscientes que la recuperación y regresar a la "normalidad" no tiene una fecha específica, pero lo que si es una realidad son las nuevas formas de trabajo y las distintas medidas que se están tomando para disminuir la expansión del virus por toda nuestra región. Dentro de las prácticas más frecuentes antes mencionadas, identificamos el aumento de las medidas de seguridad (87%), el trabajo en remoto (68%), distanciamiento social (67%), horario de trabajo flexible (44%), incremento del Equipo tecnológico (30%) y horas de trabajo reducidas (23%).

# 13

Ante el impacto de la pandemia, ¿Qué ajustes está considerando realizar la empresa?

La recuperación de las empresas frente a la pandemia del Covid-19 está tomando cada vez más tiempo que el estimado inicialmente. En las prácticas más comunes se destaca el Fortalecer el sistema de trabajo en remoto (69%), Reducir/Congelar las contrataciones de colaboradores (49%), Reestructuración Organizacional (31%), Reducir horas de trabajo (19%), e Implementar nuevos beneficios (11%).

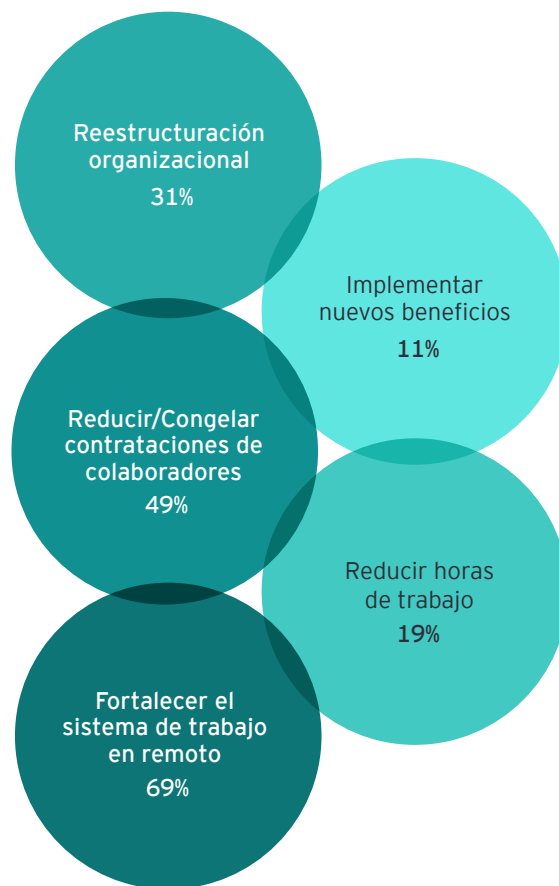
Respecto a la práctica "Fortalecer el sistema de trabajo en remoto", se detalla los principales sectores con mayor frecuencia:

### Top 5 de sectores con mayor frecuencia en trabajo remoto

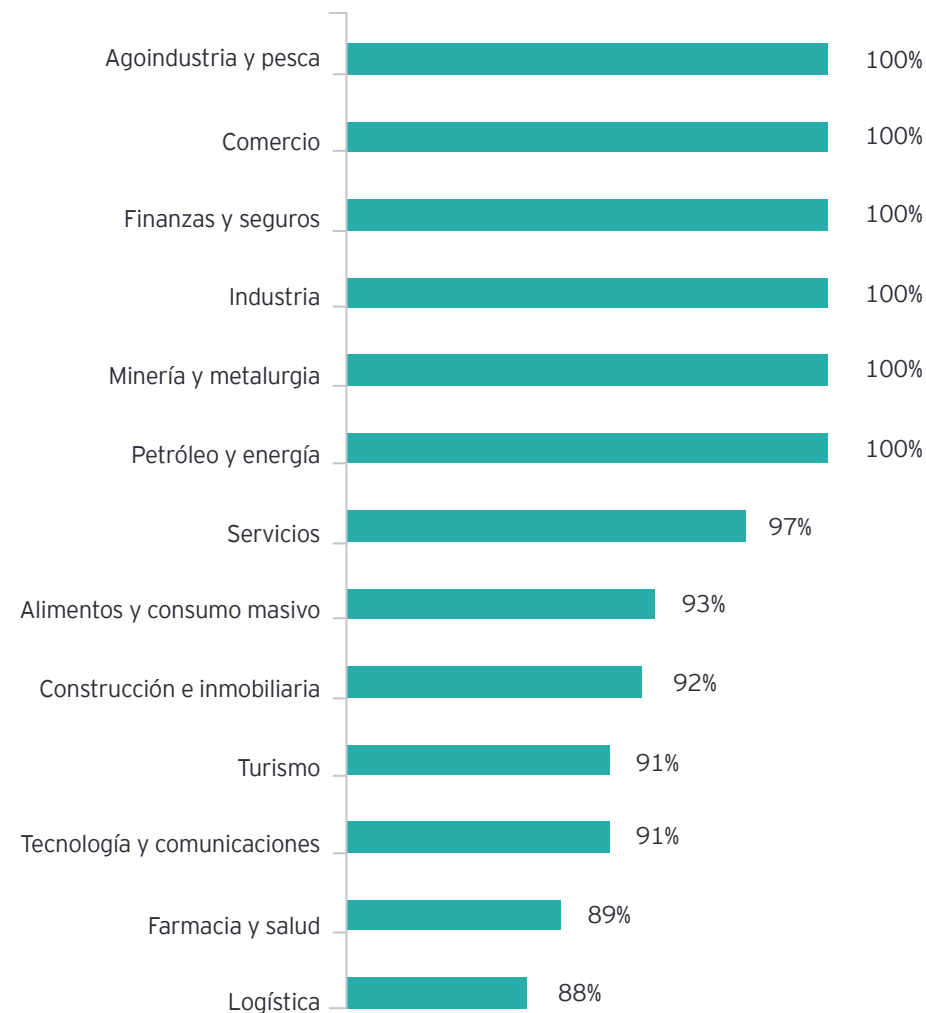
89%	79%
Finanzas y seguros	Alimentos y consumo masivo
89%	77%
Petróleo y energía	Servicios
81%	
Comercio	

# 96%

planea realizar algún ajuste en su empresa por el impacto del Covid-19. En las prácticas más comunes se destaca el fortalecer el sistema de trabajo en remoto y reducir/congelar las contrataciones de colaboradores.



Todos los sectores consideran realizar algún ajuste en su empresa por el impacto del Covid-19, los sectores con menos frecuencia de ajuste son Logística, Farmacia y Salud, Tecnología y Comunicaciones, y Turismo.



# Conclusiones y recomendaciones

- 1** Dentro de los sectores menos afectados en la continuidad de sus operaciones (impacto medio - bajo) destaca el sector Servicios, que a pesar de no entrar en las actividades esenciales, por la naturaleza de sus funciones han podido mantener a sus equipos activos a través del trabajo en remoto, esto explica que estén dentro del Top 5 de sectores que piensan reforzar el teletrabajo.
- 2** La generación de empleos es una de las variables más afectadas por el Covid-19, si embargo, el sector Farmacia y Salud junto al de Alimentos y Consumo Masivo, lideran el grupo de las empresas que aún están contratando.
- 3** Las empresas apuestan por el empleo y la seguridad de sus empleados, es una realidad y se evidencia al encontrar que solo el 16% de la muestra está optando por la suspensión perfecta de labores o licencia sin goce de haberes. Como medida para contrarrestar el escaso volumen de trabajo, las empresas, en su mayoría, se apoyan con el otorgamiento de vacaciones.
- 4** El manejo más eficiente de la compensación es aun materia pendiente. Esto se evidencia en el 54% de las participantes que apuestan por la reducción salarial, la remuneración variable, los cambios en el mix remunerativo o revisión de beneficios, que podrán generar un ahorro importante en el presupuesto de la organización, afectando el ingreso de los colaboradores y, por tanto, su compromiso que impacta directamente en su productividad.

**5** En esta misma línea es importante destacar que más de dos tercios de la muestra, ya han hecho modificaciones en sus esquemas de compensación, acción fundamental en escenarios como el que estamos viviendo, en el que es imperativo alinear la política remunerativa con los objetivos y la situación de la organización.

**6** Al hablar de remuneración variable, encontramos que la revisión de objetivos es la medida más común entre las empresas consultadas. Dicha revisión es imprescindible en coyunturas como las que vivimos, cuando la rentabilidad de las operaciones se encuentra en juego. Debemos asegurar que aquello por lo que vamos a pagar a nuestra fuerza de ventas es lo que nos va a garantizar la continuidad del negocio.

**7** La segunda medida más adoptada en la modificación de la remuneración variable, es la suspensión de los programas de incentivos, lo cual no es recomendable bajo ningún escenario, pues es a través de la remuneración variable que podemos empujar el logro de los objetivos empresariales.

**8** El *home office* llegó para quedarse y se ha convertido en una de las herramientas más importantes para las empresas. Las organizaciones han experimentado la eficiencia que se genera con su implementación y están dispuestas a invertir para reforzar la práctica. Queda pendiente la tarea de pasar del trabajo en remoto al Teletrabajo, la adaptación de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral con esta "nueva normalidad" y el desarrollo de habilidades para liderar equipos a distancia.

**9** Los resultados del estudio nos hacen pensar en las acciones para adaptarnos a la situación actual, sin perder de vista nuestra estrategia de mediano y largo plazo. Asimismo, debemos comprender que las decisiones que tomemos en nuestra organización, también impactarán en la realidad país.



## Contactos



**José Ignacio Castro**

Socio  
Área Laboral de EY Perú  
jose-ignacio.castro@pe.ey.com



**Alejandra Osorio**

Líder de capital humano  
Área Laboral de EY Perú  
alejandra.osorio@pe.ey.com

## Oficinas EY Perú

### Lima

Av. Víctor Andrés Belaúnde 171,  
San Isidro - Lima 27, Perú  
Av. Jorge Basadre 330,  
San Isidro - Lima 27, Perú  
+51 1 411 4444

### Trujillo

Av. El Golf 591, Urb. Del Golf III Etapa.  
Víctor Larco Herrera 13009,  
Sede, Miguel Ángel Quijano Doig  
Trujillo - La Libertad, Perú  
+51 44 608 830

### Arequipa

Av. Bolognesi 407,  
Yanahuara - Arequipa, Perú  
+51 54 484 470

### Chiclayo

Av. Federico Villarreal 115,  
Salón Cinto,  
Chiclayo - Lambayeque, Perú

### Acerca de EY

EY es la firma líder en servicios de auditoría, impuestos, transacciones y consultoría. La calidad de servicio y conocimientos que aportamos ayudan a brindar confianza en los mercados de capitales y en las economías del mundo. Desarrollamos líderes excepcionales que trabajan en equipo para cumplir nuestro compromiso con nuestros stakeholders. Así, jugamos un rol fundamental en la construcción de un mundo mejor para nuestra gente, nuestros clientes y nuestras comunidades.

Para más información visite [ey.com/pe](http://ey.com/pe)

© 2020 EY

All Rights Reserved.