



Impacto del COVID-19 en la gestión de la compensación

Segunda Edición

Resultados del Estudio realizado
en las principales empresas
del Perú

60
Años
Perú

EY

Building a better
working world



José Ignacio Castro

Socio
Área Laboral de EY Perú

Un año ha pasado desde la llegada de la pandemia y seguimos siendo testigos de que el COVID-19 no solo ha golpeado la economía global, sino que ha cambiado la forma en la que conocemos el mundo, desde muchas perspectivas, en especial la laboral.

Durante el 2020 el Perú, que venía con un crecimiento anual promedio ininterrumpido de 4.6%, sufrió producto de la pandemia, una contracción del 11.5% del PBI, cifra alarmante, a la que se le suma la tasa de desempleo urbano que pasó de 4.8% en 2019 a 9.4% en 2020.

La llegada de la vacuna se presenta como parte de la solución, pero la inmunidad de rebaño al parecer no está cerca, por lo que aun seguiremos sufriendo los impactos del COVID-19.

Las empresas se mantienen de forma constante analizando los cambios normativos, la respuesta del mercado y por supuesto el comportamiento de los colaboradores, para generar planes de acción que les permitan seguir haciendo frente a la pandemia, manteniendo la operación en los mejores niveles posibles y resguardando el empleo en la medida de las posibilidades.

La segunda edición del Estudio Impacto del Covid-19 en la Gestión de la Compensación, pretende ser una herramienta que aporte valor dentro de este análisis continuo, para ofrecer a las organizaciones información de interés, que les permita tomar decisiones en lo que respecta a la gestión de sus equipos, pieza clave en la consecución de los objetivos.





Alejandra Osorio

Líder de Capital Humano
 Área Laboral de EY Perú

El COVID-19 ha cambiado la forma en la que conocemos el trabajo desde todas las perspectivas. La profundización del *home office*, la deslocalización del talento, las medidas de protección de la salud, la situación financiera de las empresas y el *e-commerce* son solo algunas de las variables que la pandemia ha dejado sobre la mesa de los equipos de Gestión Humana, haciendo su rol mucho más retador, exigiendo que el área cumpla con un papel más estratégico para la organización.

En este contexto la Gerencia de Recursos Humanos debe seguir manteniendo como foco las tres prioridades organizacionales que analizamos en nuestra primera edición (mayo 2020): garantizar la continuidad del negocio, asegurar el servicio a los clientes y velar por la seguridad del personal; para ello deben establecer estrategias de gestión de personas que permitan a la organización contar con el talento adecuado de forma oportuna, manejar eficientemente la compensación y asegurar el bienestar de los colaboradores.

La segunda edición del Estudio Impacto del COVID-19 en la Gestión de la Compensación, busca apoyar en esta importante labor, ofreciendo a las organizaciones información sobre las principales prácticas de las empresas en materia de retribución y de otras políticas prioritarias de gestión de personas.

Introducción

El año 2020 se presentó como un año lleno de retos y desafíos, el impacto del COVID-19 hizo que las empresas tengan que implementar cambios y adaptaciones apresuradas con el objetivo de sobrevivir a esta pandemia sin precedentes. El Perú, considerado uno de los principales mercados emergentes del mundo, a raíz del impacto del COVID-19 sufrió una contracción de su PBI de 11.5%, la tasa de inflación fue de 1.9%, y la tasa de depreciación anual del Sol en relación con el Dólar estadounidense fue de 9.0%

Si bien a las perspectivas negativas de inicio de la pandemia, se fueron haciendo frente con las acciones rápidas de las empresas, somos conscientes que aún nos falta mucho por cambiar, evolucionar y adaptarnos a una nueva realidad que no preveíamos.

El optimismo de salir adelante de esta crisis y mantener la continuidad de las operaciones es lo que está permitiendo a las empresas tener la posibilidad para desarrollar estrategias, programas y prácticas que estén mejor alineados con sus necesidades y objetivos de negocio.

Con el fin de seguir estudiando estas medidas, EY ha elaborado el segundo estudio de Impacto del COVID-19 en la gestión la Compensación, en el que Empresas de distintos sectores, aportan información sobre su actuar y las políticas que están implementando en el contexto del COVID-19.

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

Ficha técnica

255

Empresas Participantes



21 preguntas



Perfil de encuestados

17% Alta Dirección

32% Gerencias

32% Mandos Medios

19% Profesionales

Características de la muestra

Se detalla las características de la muestra de empresas participantes, distribuidas representativamente por nivel de facturación, número de trabajadores y sector económico.

Según sector económico



30%
Servicios



8%
Agroindustrial &
Pecuário & Pesca



4%
Educación



17%
Industrial



6%
Minería y
Metalurgia



3%
Petróleo y
Energía



15%
Comercio



5%
Farmacia y
Salud



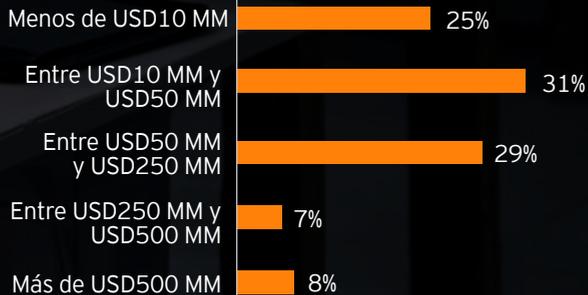
8%
Finanzas y
Seguros



4%
Alimentos Consumo
Masivo

Número de trabajadores

Menos de 50	18%
Entre 50 y 150	20%
Entre 150 y 500	31%
Entre 500 y 1,500	15%
Entre 1,500 y 3,000	7%
Más de 3,000	9%





Principales hallazgos

La mayoría de las Empresas (90%) afirma que no presentan un impacto significativo en la continuidad de sus operaciones por el COVID-19. Con relación a nuestro primer estudio, evidenciamos que la recuperación del mercado está sucediendo de forma gradual, ha pasado de 43% a 10% el grupo de empresas que ha sufrido un impacto alto o muy alto a partir de la pandemia.

Cada vez son más las Empresas que están revirtiendo las modificaciones realizadas en la compensación de los colaboradores. Así se evidencia en el presente Estudio que el 44% de las empresas está realizando modificaciones en la compensación de sus colaboradores, a diferencia del 69% señalado en la primera edición. En ambos casos la práctica de reducción salarial es una de las más usadas por las compañías.

Uno de los grandes impactos que ha traído la pandemia, es el cambio en la forma de trabajar, incorporándose el *home office* como una modalidad extendida en el mercado laboral. El 95% de las empresas participantes indica tener al menos a un colaborador trabajando desde casa. Se esperaba que dicho cambio tan brusco pueda impactar en el desempeño de los colaboradores; sin embargo, se evidencia que el 90% de empresas que utiliza esta modalidad, afirma que la productividad de sus colaboradores es igual o superior a lo que era en la presencialidad.

El 78% de las empresas participantes afirma que han tomado o están considerando tomar medidas respecto a la dotación de personal en respuesta al COVID-19, la práctica más frecuente es solicitar al colaborador que tome vacaciones.

El COVID-19 ha evidenciado el papel fundamental que desempeñan los colaboradores para mantener y garantizar la continuidad de las operaciones de las empresas. Por ello, el 24% de las empresas afirmó haber brindado algún bono extraordinario a los colaboradores con riesgo a exposición al Covid-19. La modalidad más frecuente fue la asignación de un monto fijo, con un promedio de S/418.

Luego de la difícil situación de mercado, la reactivación del empleo se está realizando de forma gradual. El 70% de las Empresas que congelaron la contratación de personal ha reactivado nuevamente los procesos. Los procesos de *on-boarding* de la misma forma se han recuperado en un 75%.

1

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

En el contexto actual de la pandemia provocada por el COVID-19, las empresas continúan transformando y adaptando su forma de operar en respuesta a la crisis; sin embargo, a pesar de los múltiples esfuerzos, algunas empresas siguen viéndose afectada debido a la paralización de sus operaciones. Se puede observar que el porcentaje de empresas que manifestaban presentar un impacto Total - Alto en la continuidad de sus operaciones por el COVID-19 cayó de 43% (Primera edición) a 10% (Segunda edición); si bien las expectativas no eran tan alentadoras, queda evidenciado que tomando las medidas adecuadas se puede minimizar el impacto y enfrentar la crisis con éxito.

Impacto Total

Los colaboradores no pueden cumplir con sus funciones

13%

3%

Impacto Alto

Pocos colaboradores pueden cumplir con sus funciones

30%

7%

Impacto Medio

La mitad de los colaboradores pueden cumplir con sus funciones

27%

11%

Impacto Bajo

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

30%

79%

Resultados Primera edición

57%

de las empresas participantes presentó 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.

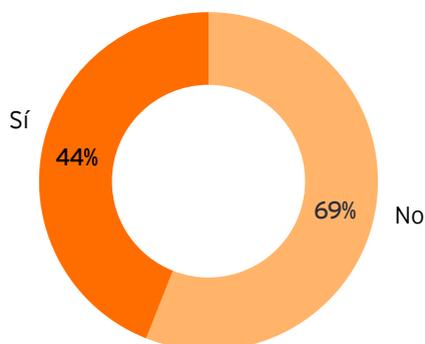
Resultados Segunda edición

90%

de las empresas participantes presentó un Impacto Medio - Bajo en la continuidad de sus Operaciones por el impacto del Covid-19. El 10% restante indica presentar un Impacto Alto - Total en sus operaciones.

2

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



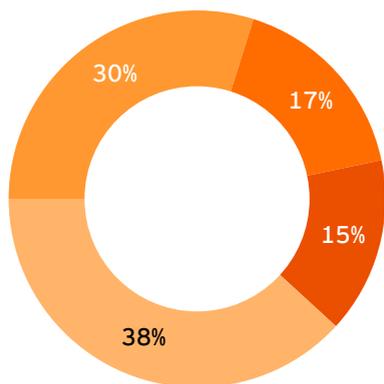
44%

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

Conforme pasaron los meses, las empresas empezaron a revertir las medidas que habían considerado en un inicio; de esta forma, se observa que el porcentaje de Empresas que había realizado alguna modificación en la compensación de los colaboradores cayó de 69% (Primera edición) al 44% (Segunda edición).



Entre las medidas más frecuentes se observa a la reducción del Sueldo Fijo (38%) y Reducción de Sueldo Fijo y Jornada de Trabajo (30%).



- Reducción de Sueldo Fijo
- Reducción de Sueldo Fijo y Jornada de Trabajo
- Otro: Reducción salarial posiciones específicas, Reducción salarial temporal, reducción asignación por movilidad.
- Reducción de Jornada de Trabajo

3

¿Cuánto fue el porcentaje promedio de reducción de sueldo fijo?

20%

Fue la reducción promedio del sueldo fijo

¿A qué colectivos se le aplicó?



83%

Gerente general



74%

Subgerentes



74%

Profesionales



87%

Gerentes



74%

Jefes

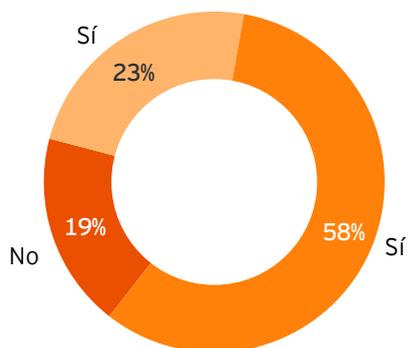


74%

Administrativos / operativos

4

¿Suspendió los incrementos salariales por el impacto del COVID-19?



- Sí: Se ha suspendido en algunos puestos
- Sí: Se ha suspendido en todos los puestos
- No: Se mantienen los incrementos presupuestados

58%

de las empresas indica haber suspendido los incrementos salariales en todos los puestos por el impacto del Covid-19.

5

¿Suspendió los incrementos salariales por el impacto del COVID-19?

En relación a las empresas que realizaron ajustes salariales, se observa que el porcentaje promedio de incremento en el 2020 fue de 4.8%.

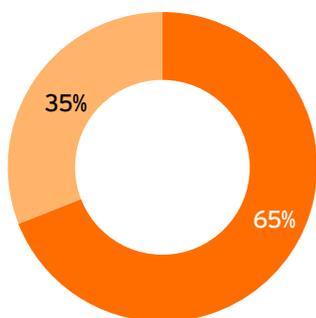


6

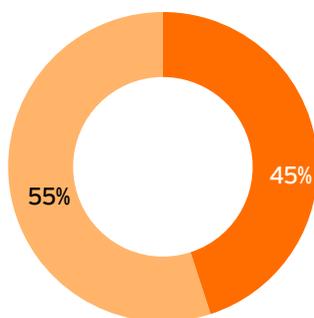
¿Está considerando modificar el programa de bonos e incentivos?

La lenta pero progresiva reactivación económica, evidencia un ligero movimiento en los acuerdos de programas de bonos e incentivos en las empresas; de esta forma se observa que las empresas que están considerando modificar el programa de bonos e incentivos cayó del 65% al 45%.

Resultados
Primera edición



Resultados
Segunda edición

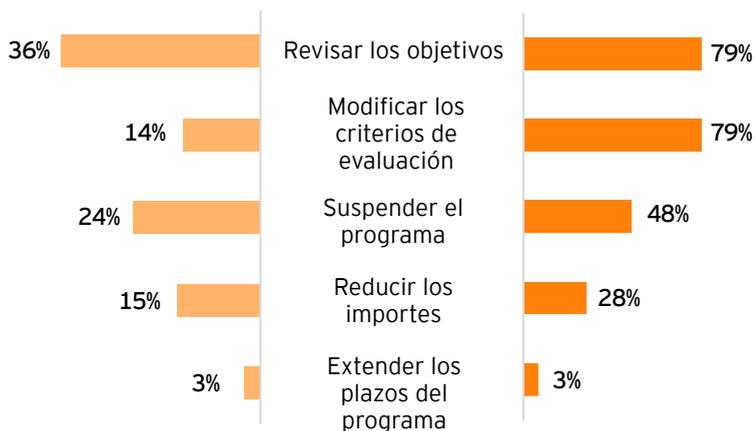


■ Sí ■ No

45%

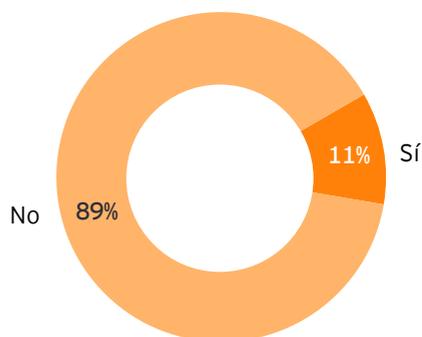
de empresas participantes, indica estar considerando modificar el programa de bonos para el presente año.

Del total de empresas que está considerando modificar el programa de bonos, se identifica que las prácticas que presentaron un cambio significativo son: revisar los objetivos con un aumento de 36% a 79% y modificar los criterios de evaluación/medición con un aumento de 14% a 79%.



7

Respecto a la fuerza de ventas, ¿Ha variado el mix compensación Fija/Variable?



89%

de las empresas no ha variado el mix de compensación Fijo/Variable para la fuerza de ventas

De las empresas que sí han realizado alguna variación en el mix de compensación, se observa las principales modificaciones:



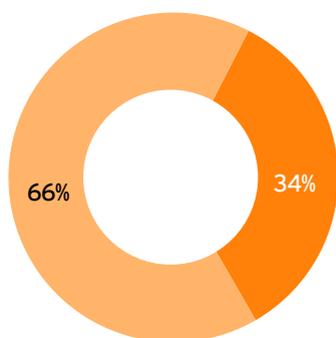
81% Aumentaron la proporción Variable



19% Aumentaron la proporción Fija

8

¿Su empresa ha suspendido los procesos de selección por el impacto del COVID-19?

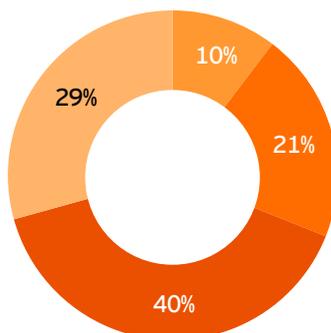


- Mantiene el programa
- Sí lo está considerando o ha modificado el programa de incentivos

34%

de las empresas que cuenta con fuerza de ventas está considerando modificar o han modificado su programa de incentivos

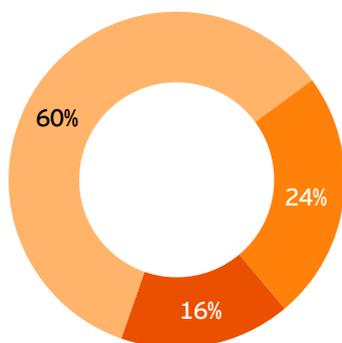
A continuación se detallan las prácticas más frecuentes, del total de empresas que está considerando modificar el programa de incentivos para la fuerza de ventas.



- Cambiar la periodicidad de medición
- Suspender el pago de incentivos
- Reducir los objetivos
- Aumentar los objetivos

9

¿Está considerando modificar o ha modificado el programa de incentivos para la fuerza de ventas?



- No se le ha otorgado pago adicional
- Sí se le ha brindado
- No se cuenta con colaboradores con riesgo de exposición al Covid-19

24%

de las empresas que ha brindado algún bono o incentivo extraordinario a los colaboradores con riesgo de exposición al Covid-19

Del total de empresas que han brindado algún bono o incentivo extraordinario, se identifica que el 66% lo hizo mediante un monto fijo, con una asignación promedio de S/418. El 34% restante se realizó mediante un porcentaje del sueldo, con un otorgamiento promedio de 23% del sueldo.



66%

Aumentaron la proporción Variable



34%

Aumentaron la proporción Fija

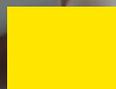
Asignación promedio

S/ 418

23%

2

Impacto del COVID-19
en otros Procesos de
Gestión de Personas

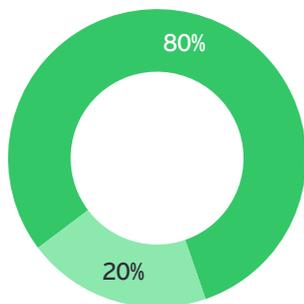


10

¿Su empresa ha suspendido los procesos de inducción por el impacto del COVID-19?

En nuestro primer estudio, el 80% de las empresas manifestó que habían suspendido sus procesos de selección debido a que priorizaban las medidas enfocadas al ahorro y el aplazamiento de gastos. En la presente encuesta se presenta una disminución significativa de las empresas que han suspendido sus procesos de selección al 20%.

Resultados
Primera edición



Resultados
Segunda edición



■ Sí ■ No

20%

de las empresas ha suspendido sus procesos de selección

En relación al 80% de empresas que continúa realizando sus procesos de selección, se observa que el 51% ha adaptado sus procesos y lo están realizando de forma virtual, el 40% lo está realizando de forma virtual y presencial, y el 9% restante mantiene su proceso sin ningún cambio.

51%

Adaptaron sus procesos y se está realizando de forma virtual

40%

Adaptaron sus procesos y se está realizando de forma virtual y presencial

9%

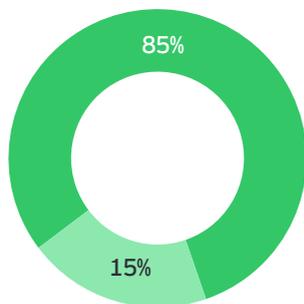
Mantienen su proceso de selección sin ningún cambio

11

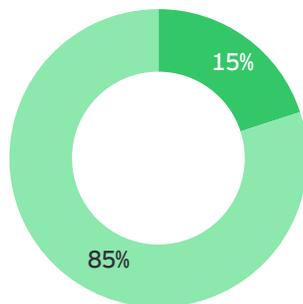
¿Cómo está realizando el proceso de inducción en su empresa?

Al analizar el porcentaje de empresas que han suspendido sus procesos de inducción podemos observar una disminución del 85% en la Primera edición al 15% en la Segunda edición debido a los mecanismos que están utilizando las empresas para adaptar sus procesos y mantener el dinamismo de su fuerza laboral.

Resultados
Primera edición



Resultados
Segunda edición



■ Sí ■ No

15%

de las empresas han suspendido sus procesos de inducción

En relación al 85% de empresas que continúa realizando sus procesos de inducción, se observa que el 45% ha adaptado sus procesos y lo están realizando de forma virtual, el 40% lo está realizando de forma virtual y presencial, y el 15% restante mantiene su proceso sin ningún cambio.



45%

Adaptaron sus procesos y se está realizando de forma virtual



40%

Adaptaron sus procesos y se está realizando de forma virtual y presencial

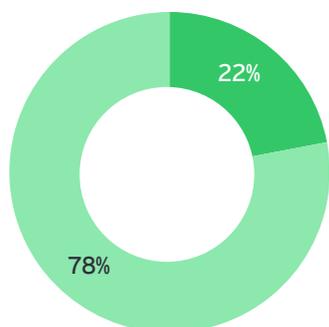


15%

Mantienen su proceso de selección sin ningún cambio

12

Respecto a la dotación de personal, ¿Qué medidas ha tomado o está considerando tomar su empresa en respuesta al COVID-19?

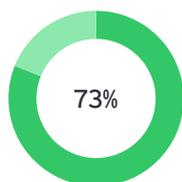


- Han tomado o están considerando aplicar alguna acción
- No han aplicado ninguna medida

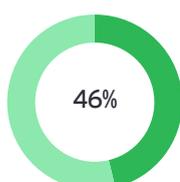
78%

de las empresas ha tomado o está considerando tomar alguna acción en respuesta al COVID-19

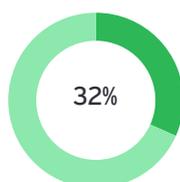
Del total de empresas que han tomado o consideran realizar alguna medida respecto a la dotación de personal, se observa que la práctica más frecuente es solicitar a los colaboradores que tomen vacaciones con 73%.



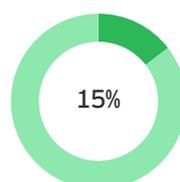
Disfrute de vacaciones



Desvinculación de colaboradores



Contratación de colaboradores

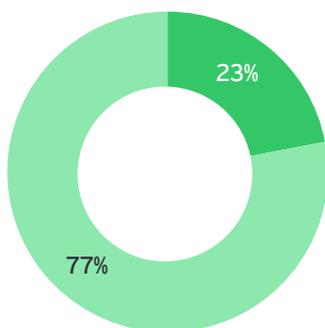


Otra

De las empresas que optaron por otras medidas, entre las más relevantes se identifica las Contrataciones temporales, Suspensión Perfecta de Labores, Licencias sin goce de haber y Rotación de horarios.

13

¿Cómo se está realizando el proceso de evaluación de desempeño en su empresa?

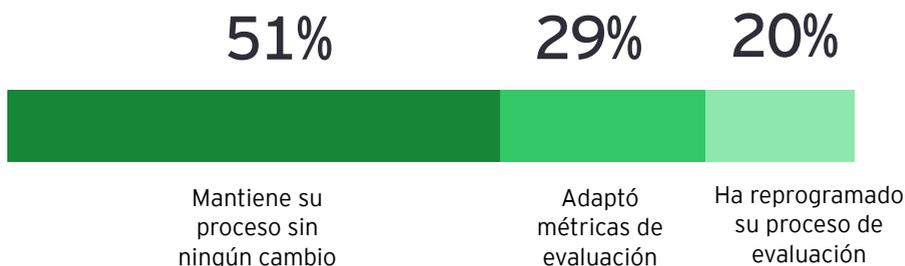


- Se mantienen sus procesos de evaluación de desempeño
- Han suspendido sus procesos de evaluación de desempeño

23%

de las empresas ha suspendido sus procesos de evaluación de desempeño.

Del total de empresas que indican que siguen realizando el proceso de evaluación de desempeño, el 51% indica que lo siguen realizando sin ningún cambio, el 29% adaptó sus métricas de evaluación y el 20% restante ha reprogramado sus procesos.



14

¿Cómo está realizando el proceso de capacitación en su empresa?

Modalidad Virtual

48%

Modalidad Presencial y Virtual

31%

Suspendido sus procesos de capacitación

12%

Aún no define

7%

Modalidad Presencial

2%

48%

de las empresas está realizando sus procesos de capacitación de forma virtual

Al analizar los procesos de capacitación de forma virtual, se observa que los sectores que presenten mayor frecuencia en dicha modalidad son, Finanzas & Seguros, Farmacia & Salud y Educación.



70%
Finanzas y Seguros



57%
Petróleo y Energía



44%
Minería y Metalurgia



67%
Farmacia y Salud



53%
Comercio



37%
Industrial



24%
Agroindustrial



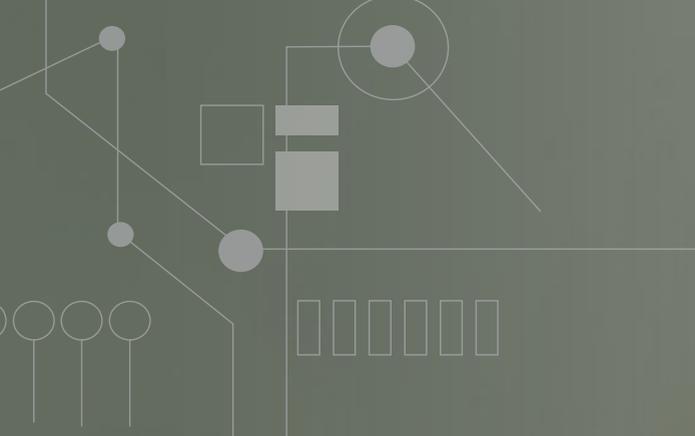
64%
Educación



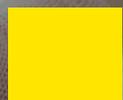
48%
Servicios



27%
Alimentos Consumo Masivo



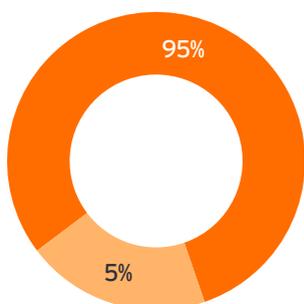
Modalidades de Trabajo



3

15

¿Cuál es el porcentaje de colaboradores que está trabajando *home office* y cuál de manera presencial?



■ Presencial
■ Home office

95%

de las empresas participantes tiene colaboradores trabajando bajo la modalidad *home office*.

El porcentaje promedio de colaboradores que trabajan de manera presencial es de 58% y el 42% restante se encuentra laborando bajo la modalidad de *home office*.



Presencial

58%

promedio de los colaboradores trabajan de manera presencial.

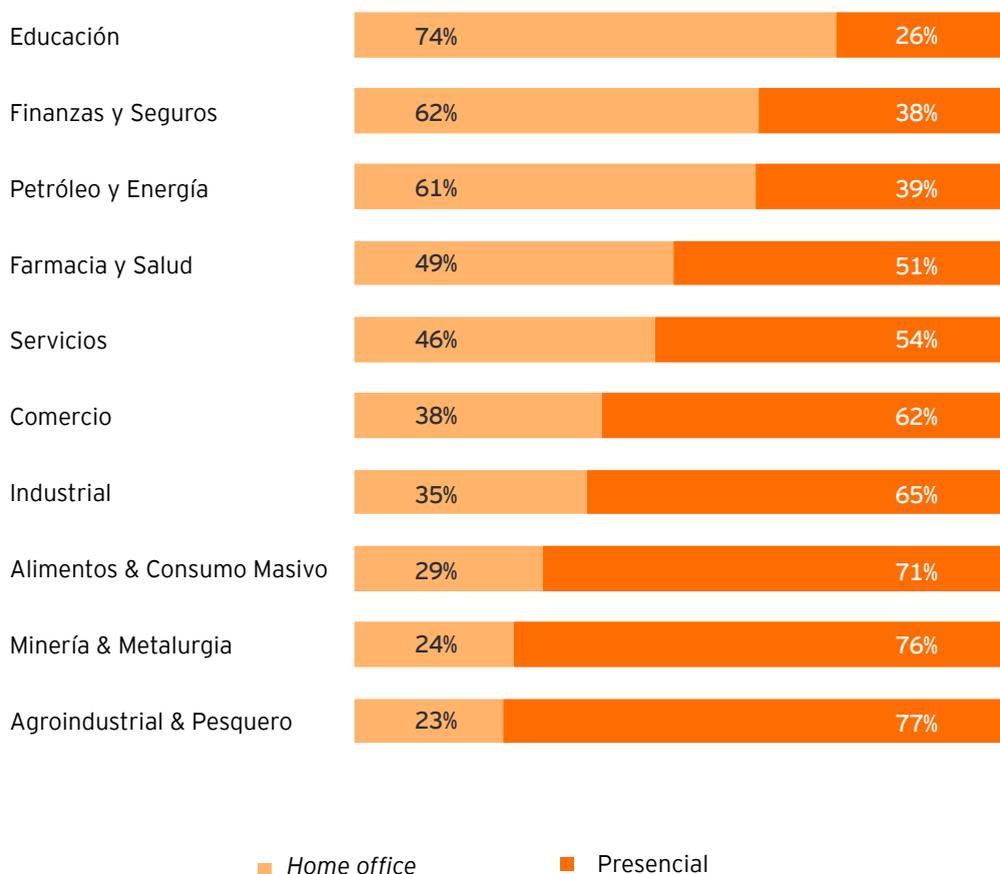


Home office

42%

promedio de los colaboradores trabajan *home office*.

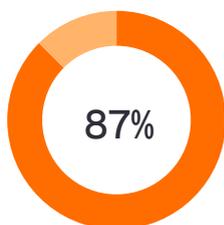
A continuación, se detalla el promedio de los colaboradores que está trabajando en la modalidad de *home office* y de forma presencial distribuido por sector económico. Se observa que los sectores que presentan mayor porcentaje de colaboradores en la modalidad de *home office* son Educación y Finanzas & Seguros; asimismo, los que presentan mayor porcentaje en la modalidad presencial son Agroindustrial & Pesquero y Minería & Metalurgia.



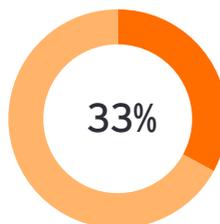
16

¿Cuáles son las prácticas que ha implementado o planea implementar a los colaboradores que han vuelto o volverán a las oficinas?

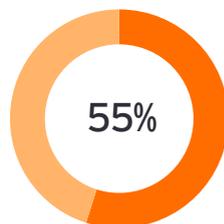
Entre las prácticas más comunes que están implementando o planean implementar las empresas para el regreso a las oficinas encontramos el distanciamiento social y las pruebas periódicas de Covid-19.



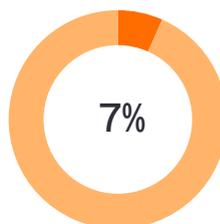
Distanciamiento social



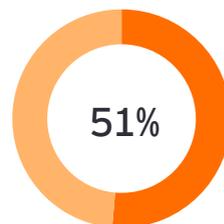
Horarios de trabajo reducido



Pruebas periódicas de Covid-19



Aún no se define



Horarios rotativos

17

¿Cuáles son los principales beneficios que se le está otorgando a los colaboradores que se encuentran realizando *home office*?

De las empresas que brindan algún beneficio a los colaboradores que se encuentran laborando bajo la modalidad *home office*, se detallan como las más frecuentes: capacitaciones virtuales para el colaborador, herramientas para mejorar la ergonomía en el trabajo desde casa, proveer de instalaciones de red a internet, bono por gastos en los servicios en casa, horarios flexibles y asistencia médica.



Capitaciones virtuales; además de programas de bienestar físico - emocional



Entrega de materiales para asegurar la comodidad del trabajo remoto (silla ergonómica, celular, laptop y accesorios)



Proveer instalación de red a internet para la facilidad del trabajo remoto



Bonos por gastos operativos en casa (luz e internet)



Descansos, horarios flexibles y permisos

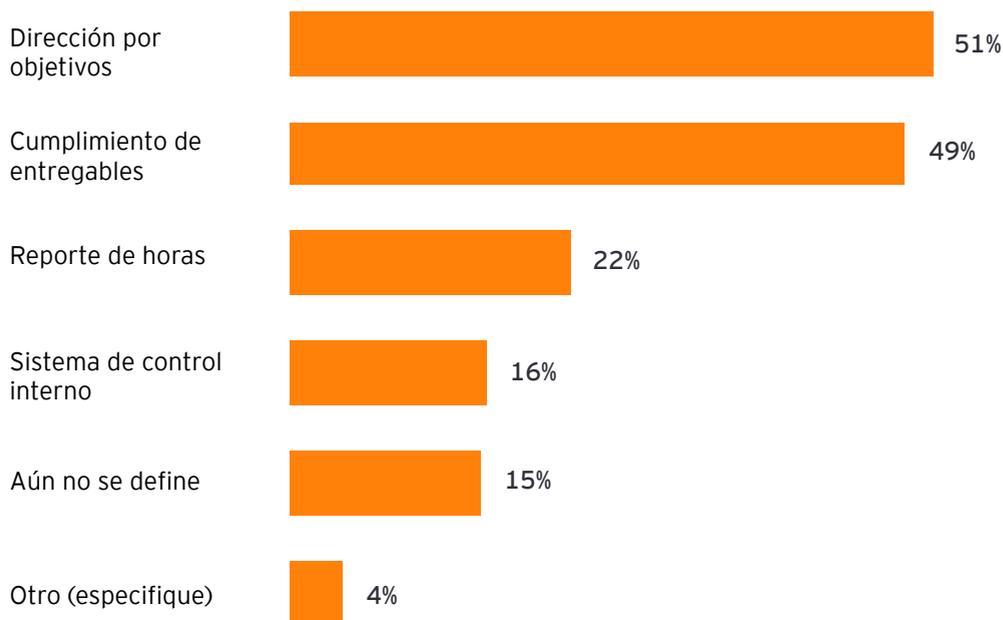


Proveer el servicio técnico informático y servicio médico a domicilio de ser el caso

18

¿Qué herramientas está utilizando para medir la productividad de los colaboradores que se encuentran realizando *home office*?

Entre las principales herramientas que están utilizando las empresas para gestionar la productividad de los colaboradores en la modalidad de trabajo *home office*, se identifican la dirección por objetivos (51%), el cumplimiento de entregables (49%) y el reporte de horas (22%).



19

¿Cuál ha sido el impacto en la productividad de los colaboradores que se encuentran realizando *home office*?

5%

Aumentó considerablemente

23%

Aumentó

62%

Se mantiene

9%

Disminuyó

1%

Disminuyó considerablemente

90%

de las empresas que se encuentra realizando *home office*, indica que la productividad de sus colaboradores se ha mantenido o ha incrementado

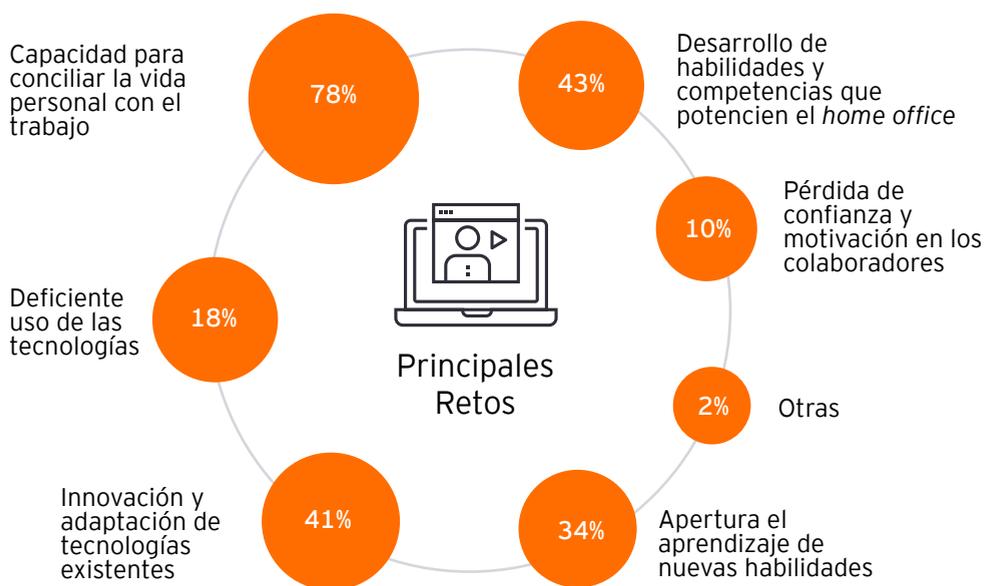
La dinámica de trabajo y la relación empleador - empleado se ha visto modificada por el efecto de la pandemia. El *home office* ha permitido la continuidad de las operaciones en las empresas; sin embargo, sin una buena gestión y adaptación, la productividad de nuestros colaboradores se pueda ver afectada.

En relación a las empresas participantes, se observa que el 28% afirmó que la productividad de sus colaboradores se ha incrementado en la modalidad de *home office*, el 62% indica que mantienen el nivel de productividad, y el 10% restante manifestó que la productividad de sus colaboradores disminuyó.

20

¿Cuáles son los principales retos que está enfrentando su empresa en relación a los colaboradores que realizan *home office*?

La recuperación de las empresas frente a la pandemia del Covid-19 está tomando cada vez más tiempo y regresar a la “normalidad” no tiene una fecha clara. Los principales retos que están afrontando las empresas con sus colaboradores en la nueva forma de trabajo *home office*, son la capacidad para conciliar la vida personal - laboral y el desarrollo de habilidades y competencias que potencien el *home office*.





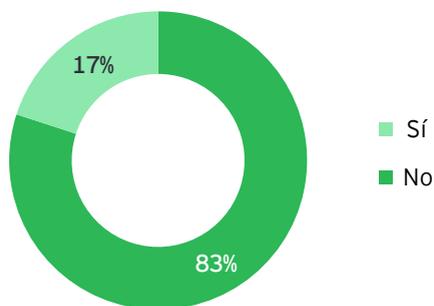
4

Otras
Prácticas



21

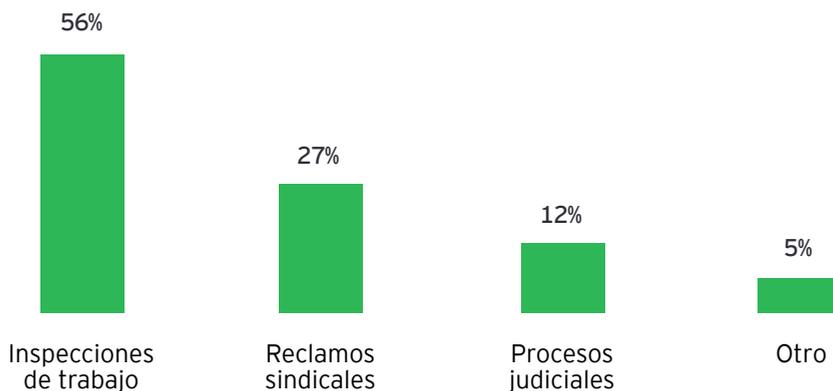
¿Alguna de las medidas implementadas ha generado conflicto?



17%

de las empresas participantes, indica que sí se ha generado algún tipo de conflicto

Entre los conflictos más frecuentes que se presentan en las empresas, se encuentran las inspecciones de trabajo y los reclamos sindicales.



Consideraciones finales

Luego de 9 meses de anunciada la emergencia nacional por la Pandemia del COVID -19, mucha agua ha corrido y grandes cambios han impactado el sector empresarial. Queda claro que la resiliencia es una característica presente en nuestro mercado, pues aunque ha habido varias bajas, son muchas las empresas que muestran una recuperación paulatina, luego del primer confinamiento que tanto nos afectó a todos. **Una muestra de ello es que el 90% de las empresas en el estudio, manifiestan tener un impacto medio - bajo** en la continuidad de sus operaciones a partir de la pandemia, mientras que en nuestro estudio de mayo ese grupo representaba solo el 57% de la muestra.

El empleo es uno de los aspectos más afectado por la crisis, de hecho un **46% de la muestra se ha visto en la obligación de desvincular personal**. Sin embargo, no todas las noticias son malas, pues ha reducido

considerablemente el número de empresas que mantiene suspendidos sus procesos de contratación, pasando de 84% de la muestra en la Primera edición, a 20% en la Segunda edición. Esta reactivación del empleo, es un reflejo de la economía del país, que de a pocos viene recuperándose.

Con relación a la **compensación de los trabajadores**, es una buena noticia que el 36% de las empresas que realizó modificaciones, han revertido las medidas. Esto implica que en los **últimos meses los trabajadores han recuperado en promedio un 20% de sus ingresos**, apoyando esto a la reactivación de la economía. Aunque aun faltan empresas por regresar a la situación de partida, este comportamiento y el 26% de empresas que no suspendió sus incrementos salariales durante el 2020, nos hace presumir que los salarios no se verán afectados a la baja en el futuro.

La forma en que conocemos el trabajo definitivamente ha cambiado. **El 95% de las organizaciones del estudio tiene personal trabajando desde casa**. El *home office* ahora forma parte habitual de la dinámica de las empresas y entre otras cosas, les permitirá contratar el mejor talento, sea donde sea que se encuentre, pues las fronteras empiezan a desdibujarse; claro, será necesario realizar ajustes en la normativa laboral, pero definitivamente forma parte de un cambio que llegó para quedarse.

Esta situación además, ha generado un cambio cultural importante en el sector empresarial, que ha empezado a dejar de lado el foco presencialista para transformarse en **organizaciones ágiles, enfocadas en resultados**, que entienden que el mejor empleado no es el que trabaja más horas, sino el que aporta más valor. Muestra de este cambio, es que el **90% de la muestra, considera que la productividad de los trabajadores que están teletrabajando, se ha mantenido o ha incrementado**.



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

© 2021 EY

All Rights Reserved.

 /EYPeru

 @EYPeru

 /company/ernstandyoung

 @ey_peru

 /EYPeru

 ey.com/pe