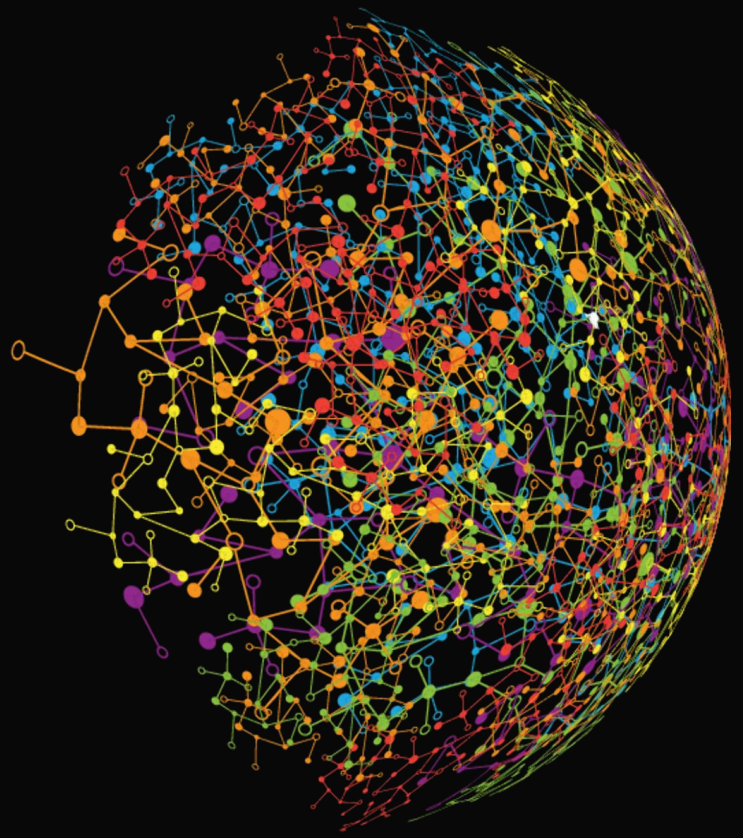
Deloitte.



Investigación

Cambios en la dinámica laboral

Abril, 2020

Consulting

© Deloitte Consulting I Human Capital Advisory Services

Introducción



Antecedentes:

- Debido a la situación actual, el Gobierno del Ecuador declaró medidas emergentes en el territorio nacional a partir del 11 de marzo. Por lo que a partir de ello, la dinámica laboral ha tenido que ser ajustada de acuerdo a las disposiciones de las autoridades y a las necesidades o situación de cada negocio. Por tal motivo, se relevó diferentes aspectos en referencia al ámbito laboral mediante una investigación.

Objetivos de la investigación

- Recopilar las prácticas e iniciativas que las organizaciones están llevando a cabo para el manejo de la emergencia
- Conocer la aplicación de los acuerdos laborales a los que pueden acogerse las empresas
- Medir los impactos en el negocio y en el personal de las organizaciones



¿Qué hicimos?

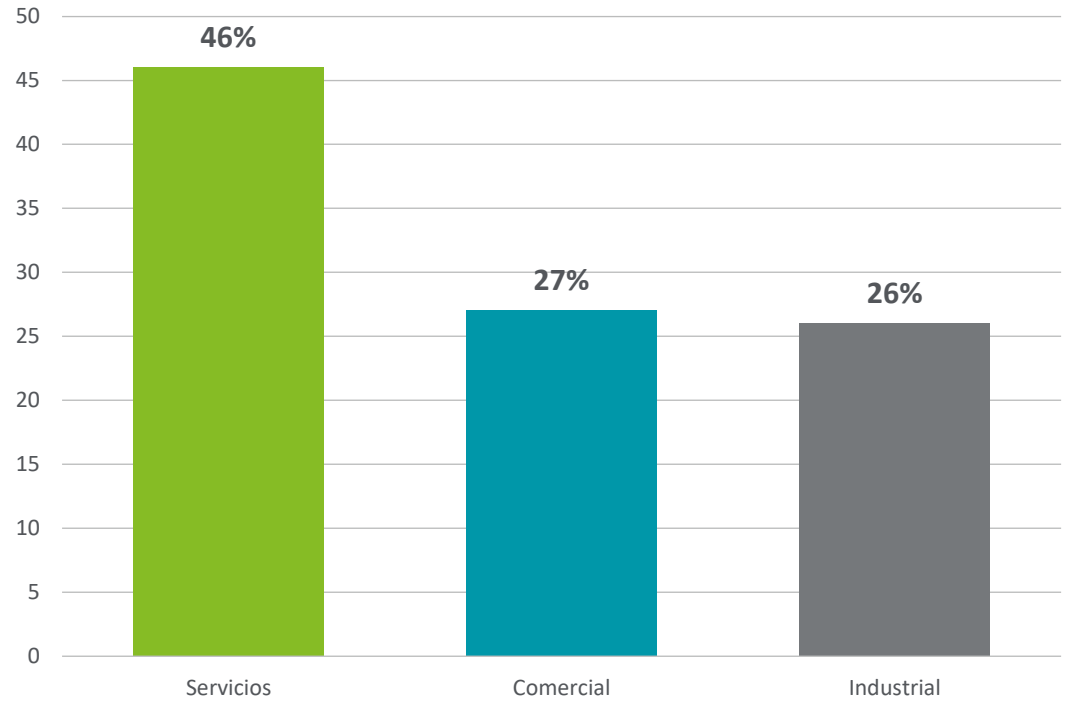
- La investigación estuvo compuesta por 7 preguntas. El tiempo de ejecución de la misma fue de aproximadamente 5 minutos.
- Se utilizó la plataforma digital para el envió de la misma
- El plazo para la ejecución fue de 11 días: iniciando el 27 de marzo y cerrándola el 6 de abril del 2020.
- Fue dirigida a Directores, Gerentes y Personal que administra Recursos Humanos del Ecuador.
- Se aplicó a empresas de distintas actividades del sector Industrial, Comercial y de Servicios obteniendo una respuesta por empresa.

© Deloitte Consulting l Human Capital Advisory Services

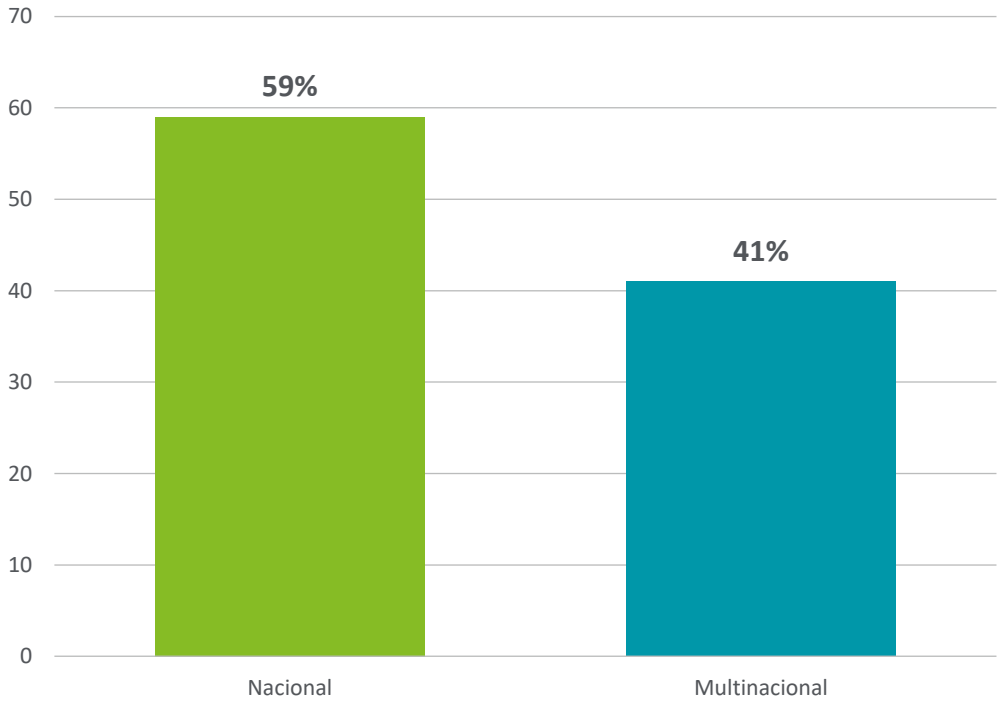
Composición de la muestra

129 empresas participantes

Sector

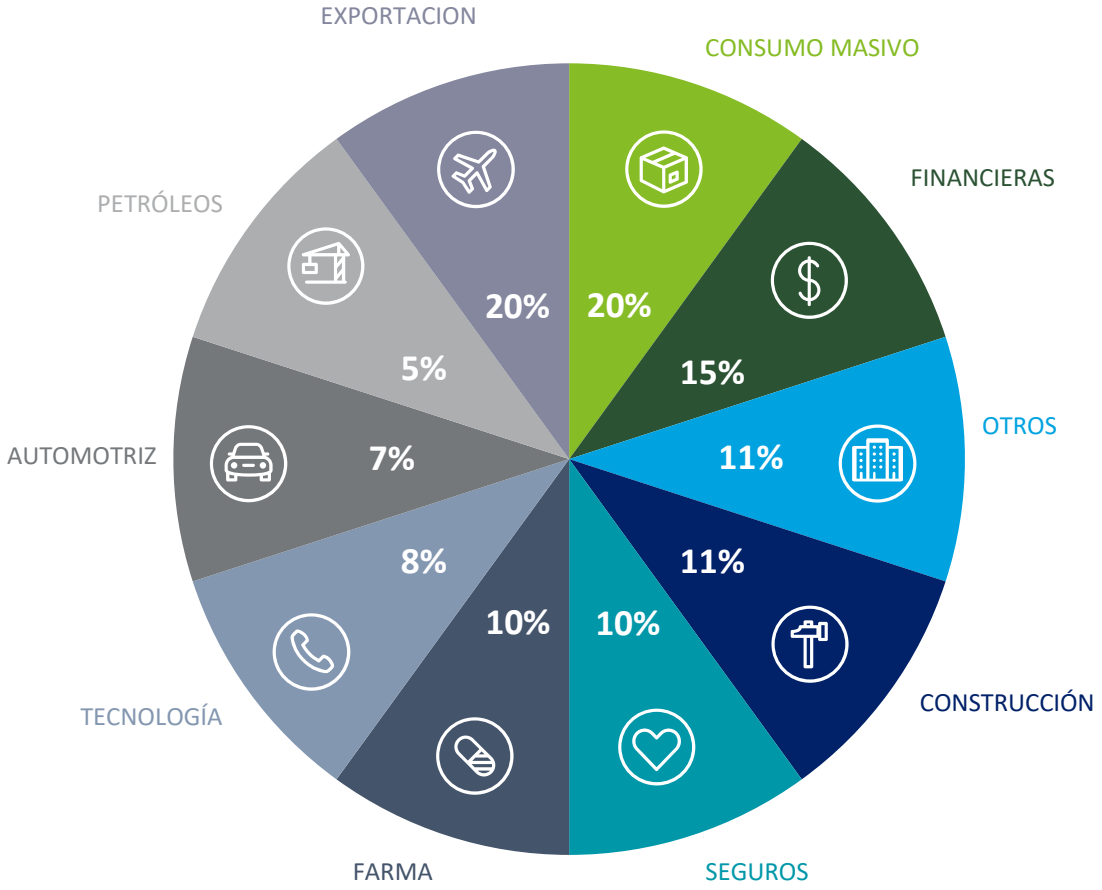


Origen de capital

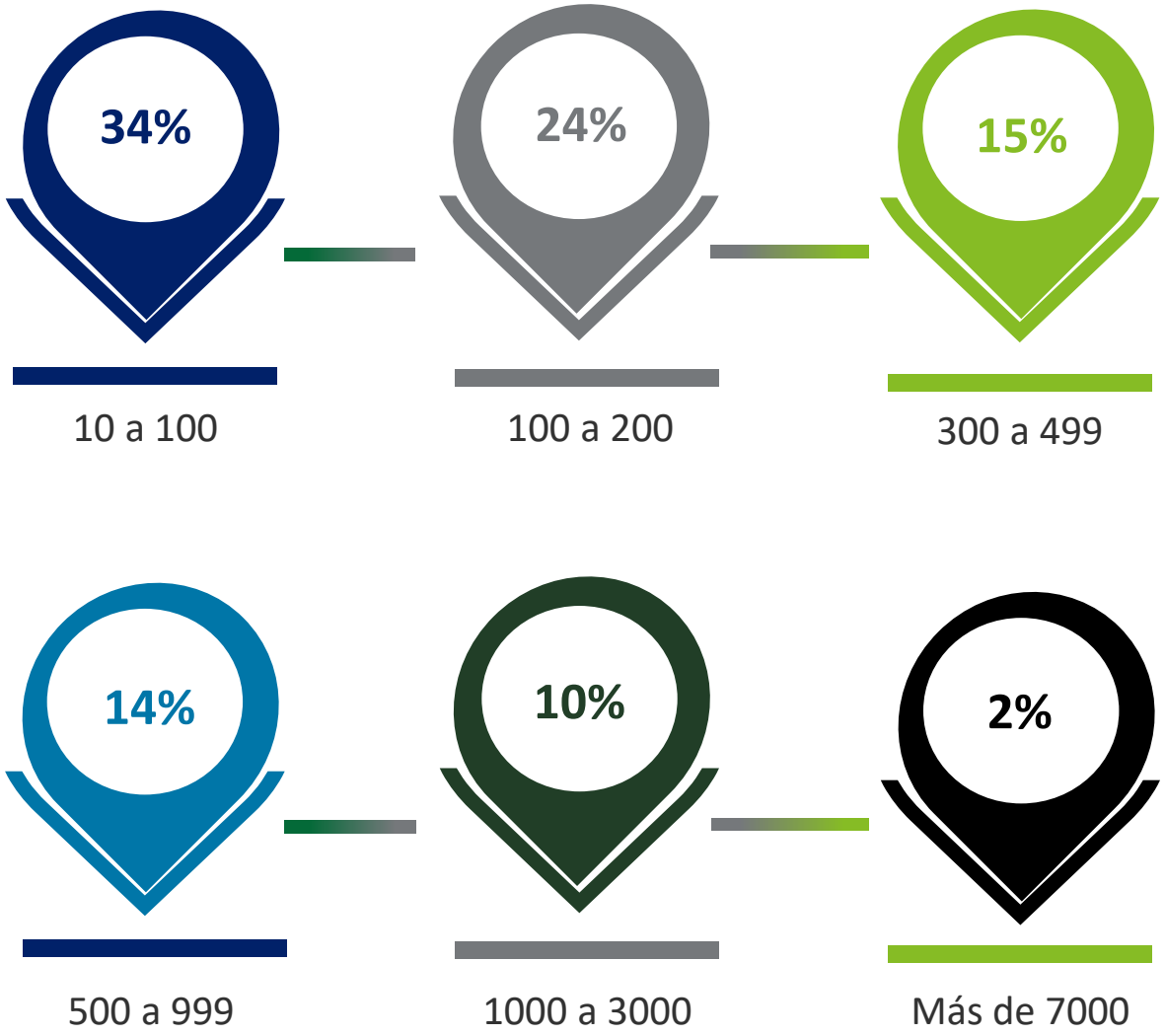


© Deloitte Consulting l Human Capital Advisory Services

Muestra por actividad



Número de empleados



© Deloitte Consulting l Human Capital Advisory Services

Deloitte.

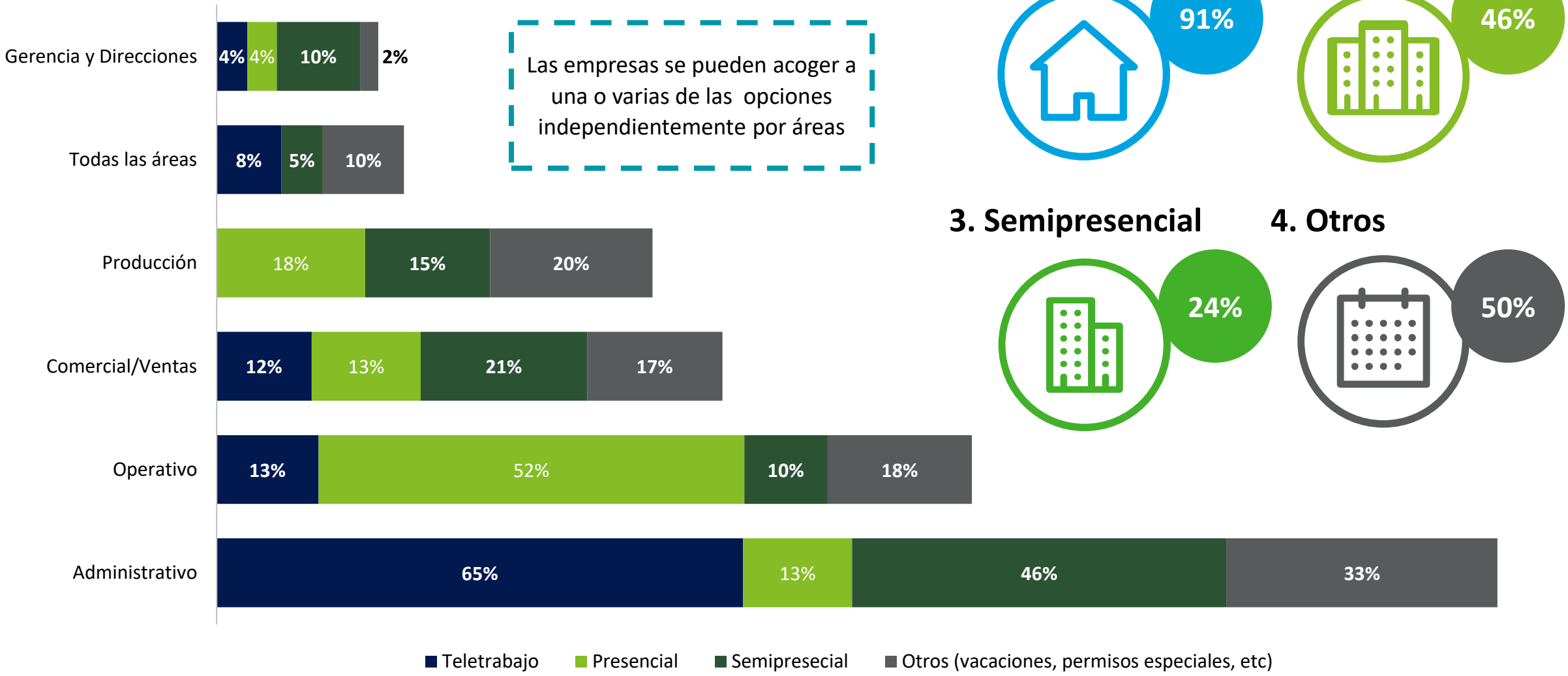
1. ¿Cuál ha sido el plan de contingencia que su empresa ha implementado para continuar la jornada laboral?



Consulting

© Deloitte Consulting I Human Capital Advisory Services

Modalidades de trabajo por áreas



Las empresas se pueden acoger a una o varias de las opciones independientemente por áreas

1. Teletrabajo 91%

2. Presencial 46%

3. Semipresencial 24%

4. Otros 50%

Modalidades de trabajo por áreas

Modalidad: Teletrabajo

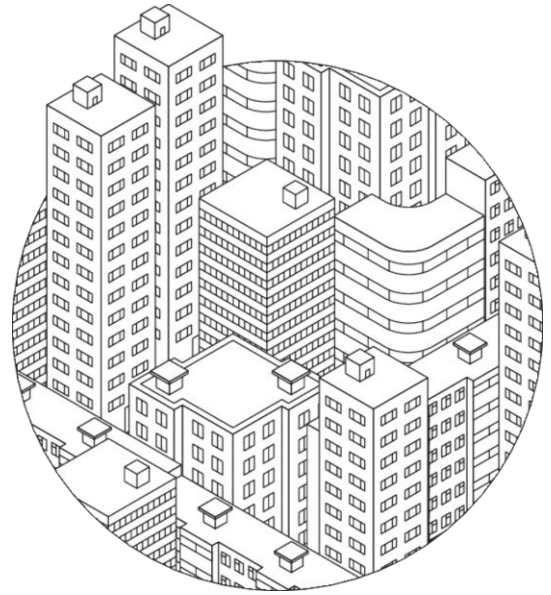
91%

- Algunas empresas proporcionan tecnología para teletrabajo
- Existen casos de problemas con el servicio de Internet y conexión VPN en las casa de los colaboradores
- Algunas empresas han decidido que todo el personal debe trabajar en esta modalidad
- Muchas empresas manifiestan no haber estado preparados para el teletrabajo
- Se manifiesta que para algunas áreas, existe un aumento de trabajo, por ejemplo el área de Tecnología
- Personal operativo se ajusta a esta modalidad si se encuentran con problemas de salud, situación familiar o por alguna discapacidad
- Complicación en organización entre trabajo y vida personal (responsabilidades laborales , tareas del hogar, tiempo con hijos, estudios, entre otros)

Modalidad: Presencial

46%

- Personal mínimo y a menos de que sea estrictamente necesario, acude de manera presencial a su lugar de trabajo (aplica a sectores autorizados)
- Se toman medidas de prevención para asegurar seguridad sanitaria
- Implementación de metodologías para asegurar operaciones activas acorde al movimiento del negocio con generación de horarios y días rotativos, de esta manera no todos están al mismo tiempo
- Generalmente empresas industriales con mayor personal técnico y operativo trabajan de manera presencial



Modalidad: Semipresencial

24%

- Empresas han decidido dividir al personal en grupos, con horarios y días establecidos
- Se coordina provisiones de material sanitario
- Los colaboradores que acuden a las instalaciones para atender y resolver necesidades eventuales como: despacho de productos, recepción de mercadería, actividades de auditoría, entre otros

Modalidades de trabajo por áreas

1. Modalidad: Otros (vacaciones, permisos especiales, etc.)

50%

Empresas participantes que se acogieron a la modalidad vacaciones, permisos especiales, etc.

Modalidad de trabajo aplica para:



- Aplica para personal vulnerable (embarazadas, tercera edad).
- Personal que no aplica teletrabajo por naturaleza del cargo
- Personal en cuarentena o con permiso médico.
- Personal que cuenta con vacaciones acumuladas.
- Despedir y terminar contratos en periodo de prueba
- Aplica para personal que se encuentra fuera del país y no logra regresar por situación actual.

Tecnología a utilizar aplicada a las modalidades de trabajo

Dispositivos tecnológicos

- Computadora portátil/laptop
- Celular
- Headsets
- Tablets

Sistemas

- Sistemas propios de cada empresa

Plataformas virtuales:

- Outlook - Skype Empresarial
- Zoom - Webex
- Office 365 - Microsoft Teams
- Whatsapp
- Google Suite/Drive
- Team Viewer- Any Desk

Accesos:

- Internet/Wifi
- Conexión VPN
- Acceso Remoto

© Deloitte Consulting l Human Capital Advisory Services

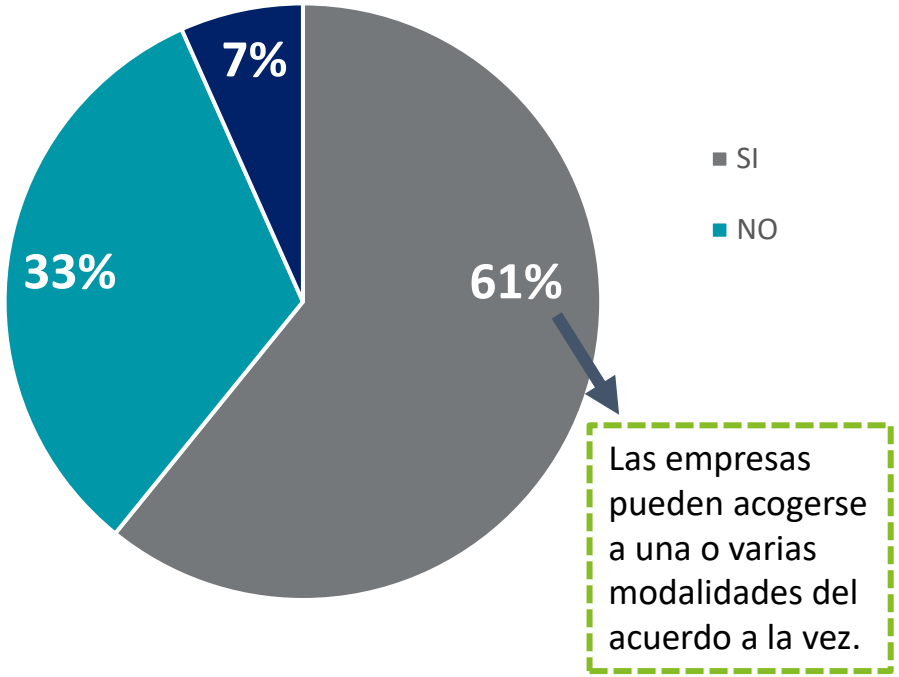
Deloitte.

2. Su empresa aplicará el acuerdo N° MDT-2020-077 “Directrices para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral”



Consulting

Acuerdo N° MDT-2020-077



Las empresas pueden acogerse a una o varias modalidades del acuerdo a la vez.

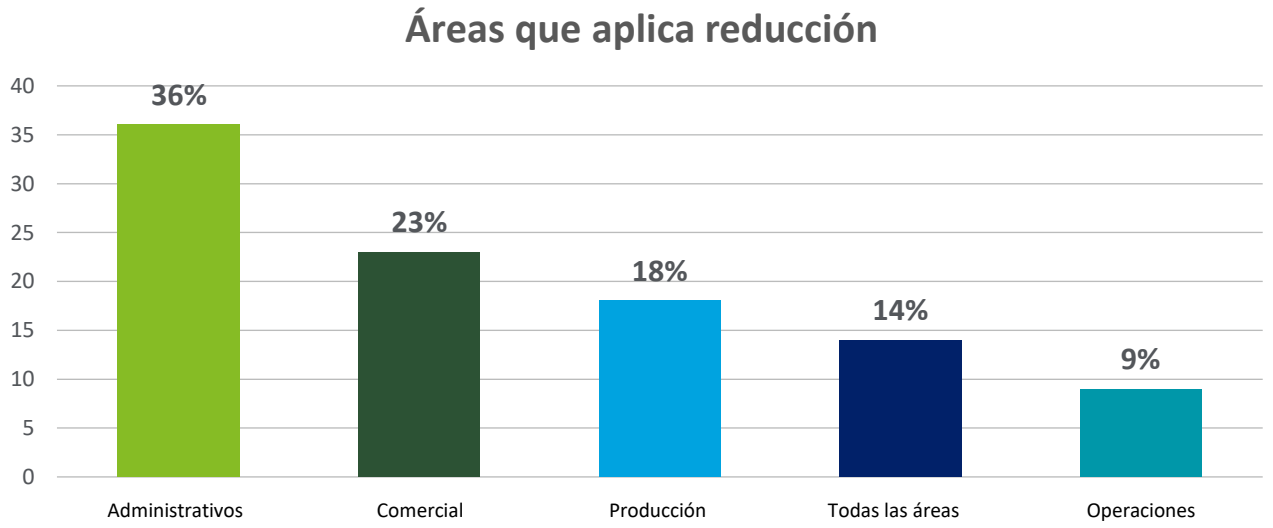
- **61%** → de la muestra, **sí** aplicará el acuerdo.
- **33%** → de las empresas, **no** aplicará el acuerdo.
- **7%** → de la muestra, **no conoce** el acuerdo.

2. ¿Qué porcentaje del personal se acogería y a qué opción?

1. Reducción: Aplicará hasta un límite de 30 horas semanales (acompañado de la reducción salarial) por un período no mayor a 6 meses.

Porcentaje de empresas que aplican **reducción**

38%



Acuerdo N° MDT-2020-077

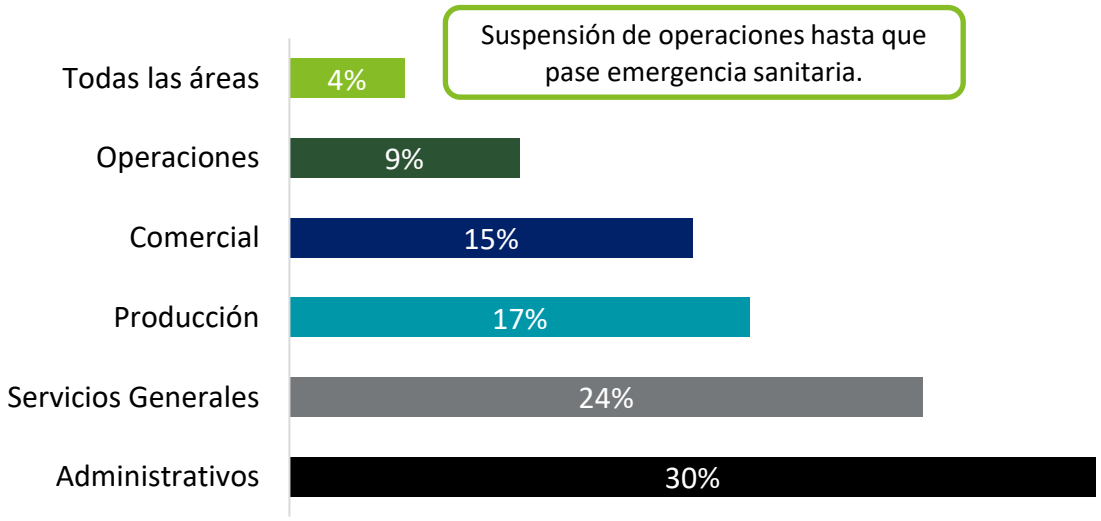
2. Suspensión: Aplica para actividades que sean imposible acogerse a teletrabajo. No implica finalizar la relación laboral (se recuperarán las horas caso contrario no recibirá remuneración)

Porcentaje de empresas que aplican **suspensión** **77%**

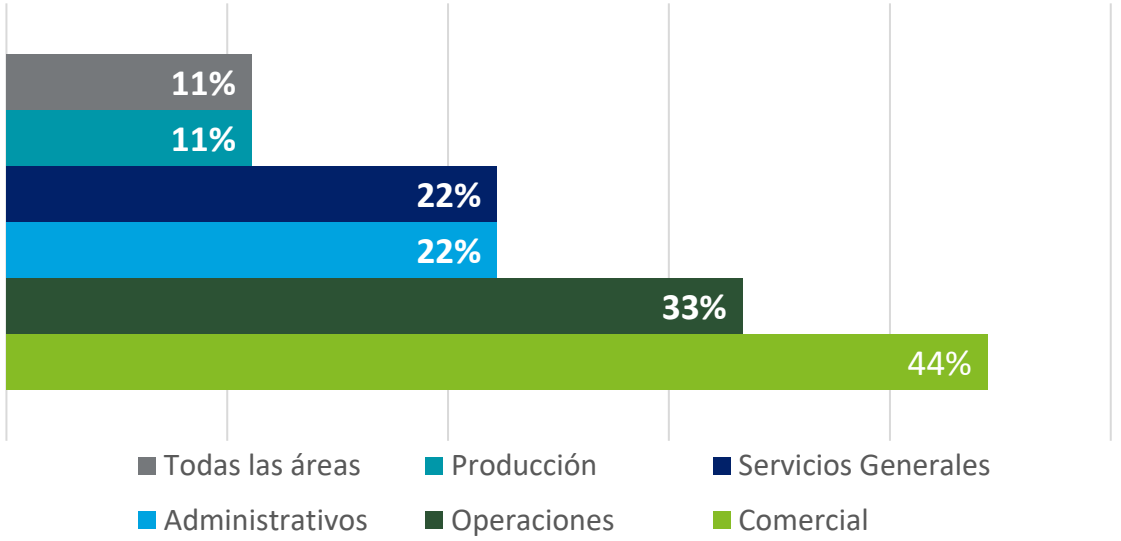
3. Modificación.- Es el ajuste de la jornada laboral incluyendo fin de semana sin violentar la jornada máxima.

Porcentaje de empresas que aplican **modificación** **34%**

Áreas que aplica suspensión



Áreas que aplica modificación



© Deloitte Consulting l Human Capital Advisory Services

Deloitte.

3. ¿Cuál es la metodología/ herramienta que se está utilizando o se utilizará para evaluar la efectividad del teletrabajo?



Consulting

Metodología/ herramienta para evaluar efectividad del teletrabajo

3. Evaluación de efectividad

El **13%** de las empresas evalúan a través de reuniones virtuales con su equipo, vía zoom, Skype Empresarial o Teams.

Reuniones virtuales.

El **15%** de las empresas evalúan a través de llamadas directas con sus jefes y líderes.

Comunicación directa con líderes.

El **22%** de las empresas evalúan a través de registros de conexión en VPN y sistemas, emitidos de manera periódica.

Reportes y registros de plataformas, sistemas virtuales.

Informes cronogramas

El **21%** de las empresas evalúan a través de informes/cronogramas diarios o semanales.

Indicadores de gestión (KPIS).

El **25%** de las empresas evalúan a través de indicadores de gestión y resultados directos. Por ejemplo, finalización de proyectos, porcentaje de ventas, etc.

Correos electrónicos.

El **4%** de las empresas evalúan a través de la gestión, contestación y recepción de correos electrónicos.

© Deloitte Consulting l Human Capital Advisory Services

Deloitte.

4. Su empresa tiene previsto un plan específico para el pago de nómina durante la emergencia sanitaria

5. ¿Cuál considera que será el impacto futuro en la nómina de la empresa tras esta emergencia sanitaria?



Consulting

Nómina de las empresas

4. ¿Su empresa tiene previsto un plan específico para el pago de nómina durante la emergencia sanitaria?

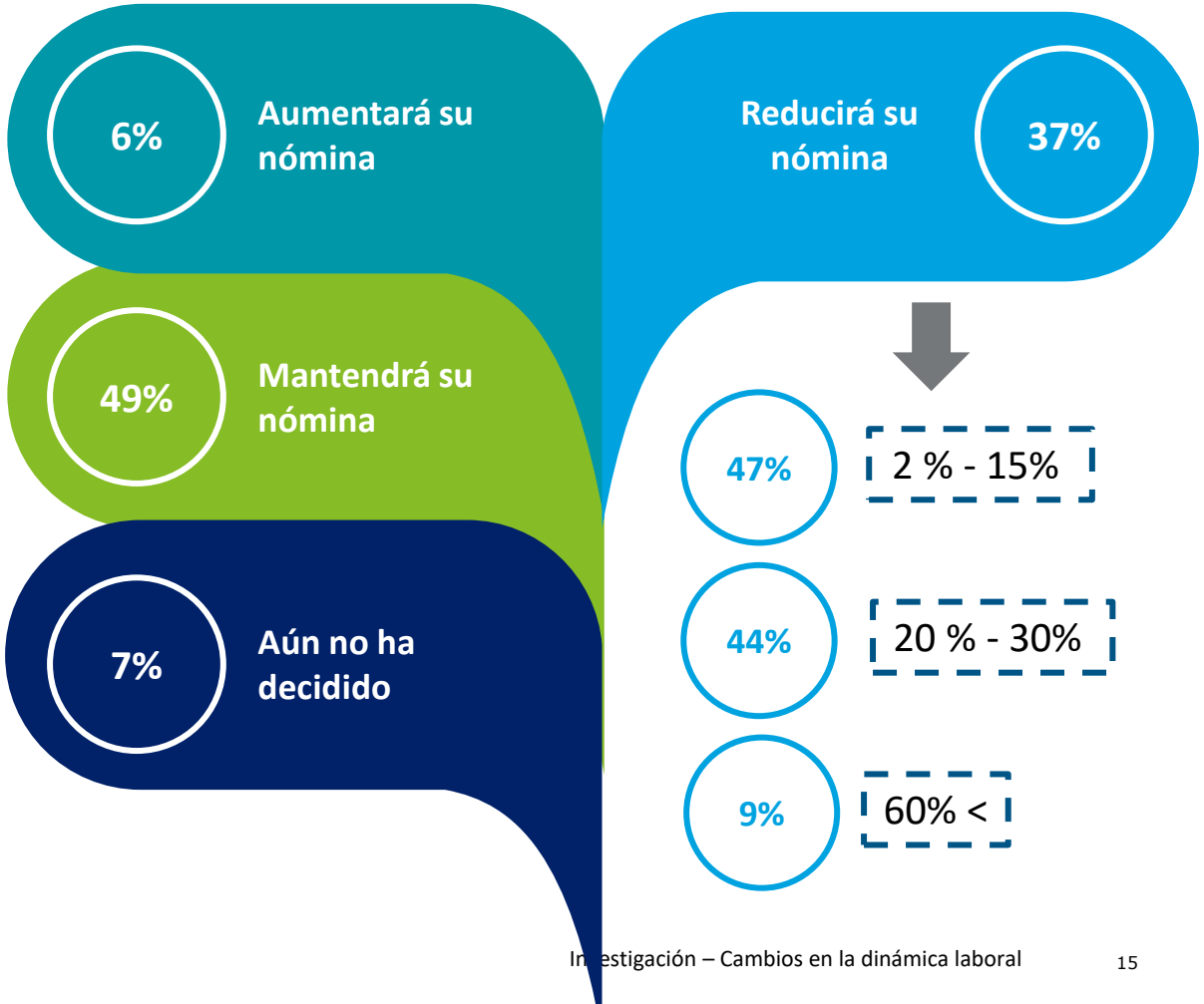
67% Empresas que mantendrán las fechas de acuerdo a la política

16% Empresas que no cuentan con un plan o aún no han definido que hacer.

17% Empresas cuentan con un plan específico, entre los principales:

- Adelanto de pagos para el abastecimiento de productos de primera necesitad a las familias
- Pago del 50% de salario para personal suspendido
- Pagar normal pero estos días se están cargando a vacaciones
- Si no cuentan con vacaciones se anticipan las del siguiente periodo
- Cancelación de pagos variables
- Acuerdos con los empleados para diferir los pagos
- Pagos de anticipos y saldo por partes
- Ajuste de horarios y jornada laboral, por ende sueldos

5. ¿Cuál considera que será el impacto futuro en la nómina de la empresa tras esta emergencia sanitaria?



Deloitte.

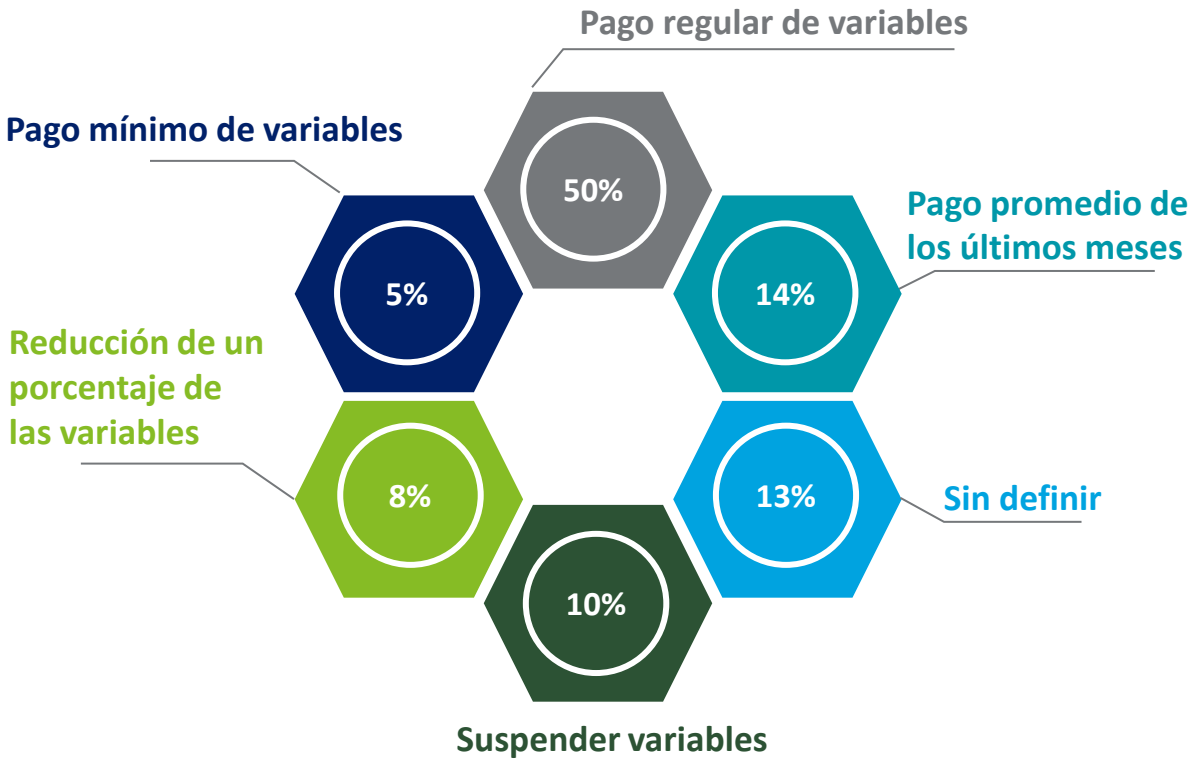
6. En el caso del pago de variables, ya sea para personal del área comercial u operativo, ¿cuál es la forma en la que tienen prevista realizar el cálculo?
Si no se pagarán variables, ¿se ha pensado implementar el pago de un bono especial?



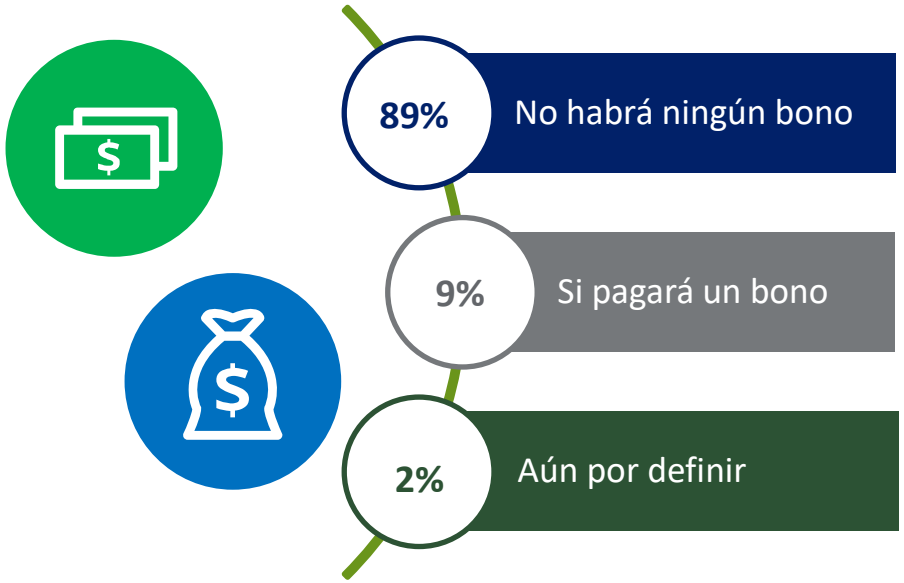
Consulting

6. Pago de variables para personal del área comercial u operativo

¿Cuál es la forma en la que tienen prevista realizar el cálculo y pago?



Si no se pagarán variables, ¿se ha pensado implementar el pago de un bono especial?



© Deloitte Consulting l Human Capital Advisory Services

Deloitte.

7. ¿Qué prácticas de beneficios y/o pagos especiales está generando su empresa durante la emergencia sanitaria?



Consulting

Prácticas de beneficios y/o pagos especiales

7. ¿Qué prácticas de beneficios y/o pagos especiales está generando su empresa durante la emergencia sanitaria?

65% Si aplicará un plan de incentivos

35% No aplicará ningún beneficio o pago especial

- Anticipo de utilidades
- Reducción de jornada laboral sin descuentos salariales
- Anticipo de pago de nómina y pago de bonos adelantados
- Otorgamiento de créditos a bajas tasas de interés para los que necesiten
- Diferimiento de consumos en farmacias donde hay convenio para descuentos vía rol
- Bonos monetarios al personal operativo que no dejo de trabajar durante la cuarentena
- Sistema de recompensas con premios como celulares o electrodomésticos a los trabajadores presenciales
- Al personal que tiene préstamos, no se les descontará la cuota en los meses de abril y mayo, según requerimiento del empleado



© Deloitte Consulting l Human Capital Advisory Services

Prácticas de beneficios y/o pagos especiales

7. ¿Qué prácticas de beneficios y/o pagos especiales está generando su empresa durante la emergencia sanitaria?

- Transporte puerta a puerta durante la emergencia
- Canastilla con productos de la compañía
- Capacitacion online gratuita durante un mes
- Aumento de megas al plan de celular corporativo
- Suscripción a clases de fitness y yoga virtual
- Pago de servicio de internet en las casas de los colaboradores
- Entrega de mascarillas, gel y guantes a todos los empleados
- Entrega de canastas con productos de primera necesidad no perecibles
- Entrega de bonos alimenticios a los colaboradores, bonos en medicinas



- Asistencia psicológica gratuita para el colaborador y su familia
- Pago de exámenes de COVID 19 para confirmar o descartar diagnóstico
- Protección de grupos vulnerables manteniéndolos en casa por protección
- Extensión de cobertura en casos de COVID 19 en la póliza corporativa de vida y asistencia médica
- Ampliación del servicio médico a las 24h de manera virtual para atender consultas y/o revisar síntomas
- Seguimiento personalizado de colaboradores que presentaron síntomas similares aunque no fueran confirmados con COVID19
- Proveer el servicio de alimentación en las oficinas para que los colaboradores no salgan de las instalaciones. Bonos de alimentación hasta de $4 diarios



© Deloitte Consulting l Human Capital Advisory Services

Deloitte.

"AndeanEcuador Consultores Estratégicos C.L es una firma miembro de la Red de Firmas de consultoría (Deloitte Consulting) de Deloitte. Deloitte Consulting se refiere a la práctica de consultoría de las Firmas Miembro de Deloitte o sus afiliadas que proporcionan servicios consultoría. Deloitte se refiere a una o más firmas de Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), y su red global de firmas miembro y de entidades relacionadas (colectivamente denominadas, la "Organización Deloitte). DTTL (también denominada "Deloitte Global") y cada una de sus firmas miembro y entidades relacionadas son legalmente separadas e independientes, las cuales no se pueden obligar o vincular entre ellas respecto de terceras partes. DTTL y cada firma miembro DTTL es responsable únicamente por sus propias actuaciones y omisiones, y no la de los demás. DTTL no presta servicios a clientes. Por favor revise www.deloitte.com/about para conocer más.

Este informe contiene únicamente información general, por lo tanto, ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni sus firmas miembro o sus entidades relacionadas (colectivamente, la "Red Deloitte") están, por medio del presente informe, prestando asesoría o servicios profesionales. Previo a la toma de cualquier decisión o ejecución de acciones que puedan afectar las finanzas o negocios del lector del presente informe o de cualquier otra persona que haga uso de la información contenida en el mismo, deberá consultar un asesor profesional cualificado. Ninguna entidad de la Red Deloitte se hace responsable por pérdidas que pueda sufrir cualquier persona que use el contenido del presente informe."

Consulting