



# **SONDEO CAMBIOS EN LA RETRIBUCIÓN A RAÍZ DEL COVID-19**

JULIO, 2020

**MACROS CONSULTING**

## CONTENIDO

<b>INTRODUCCION</b> .....	2
<b>I. GENERALIDADES</b> .....	2
<b>II. METODOLOGÍA Y COMPOSICIÓN DE LA MUESTRA</b> .....	3
<b>III. RESULTADOS GENERALES</b> .....	4
<b>IV. CONCLUSIONES</b> .....	13

## INTRODUCCION

La actual pandemia del COVID-19 ha traído consigo, sin lugar a dudas, grandes cambios, tanto sociales, económicos, estructurales y en muchos otros ámbitos.

Ante la caída de las ventas, y la baja generación de ingresos, muchas empresas se han visto en la obligación de modificar sus políticas y optimizar sus costos. Algunas de ellas han tenido que cerrar sus puertas, otras prescindir de personal, y en algunos países reducir el salario. En el caso de Republica Dominicana esta práctica está prohibida por la ley, por lo que han modificado o reducido algunos beneficios, retribución variable que se otorgaba en adición al salario.

En este sentido, y como parte de los estudios – sondeos, que sobre variables sociales y demográficas realiza nuestra firma **Macros Consulting**, de manera periódica, estamos presentando los resultados del Sondeo **Cambios en las retribuciones a raíz del COVID-19 para la Republica Dominicana**, con informaciones levantadas en el mes de junio.

Este sondeo se hizo tomando como base la investigación realizada por los colegas de CD Consultores de México. En el mismo se hicieron comparaciones de algunos de los aspectos tomando en cuenta la realidad de ambos países.

### I. Generalidades

La gestión de compensaciones y beneficios deberá tomar un nuevo giro con el advenimiento de la pandemia de Covid-19. En la medida en que muchas personas tuvieron que modificar sus formas de trabajar, así sea de manera remota o presencial con mayores medidas de seguridad e higiene, hoy los beneficios tienen para cada empleado un significado distinto al anterior a la pandemia.

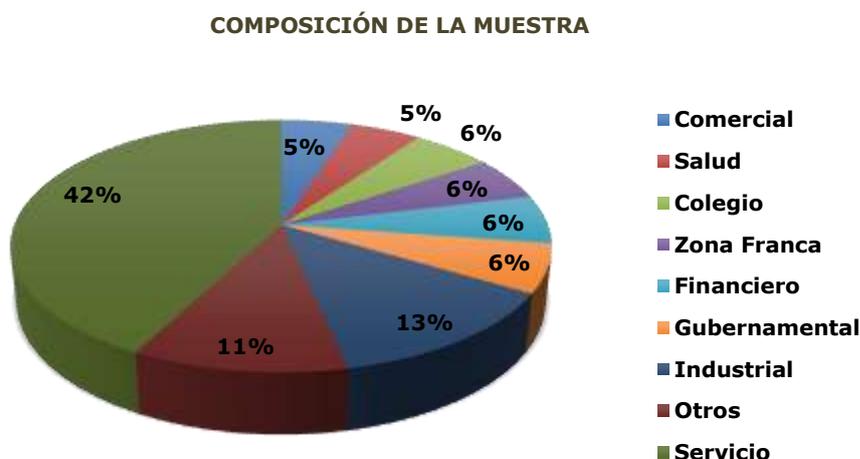
Es adecuado comunicar abierta y claramente la situación de la organización, las prioridades y medidas para los próximos meses. Todo el mundo es consciente del impacto que la pandemia y la creciente incertidumbre tienen en la economía, a fin de llegar a acuerdos con los colaboradores.

## II. Metodología y Composición de la muestra

El “**Sondeo Cambios en las Retribuciones a raíz del COVID-19**” se sustenta en la información de **161 colaboradores** de empresas de distintos giros o sectores de la economía nacional, tales como: **Sector Servicios, Sector Financiero, Sector Industrial, Sector Zona Franca, Sector Comercial, Salud, Gubernamental**, entre otros.

Los mismos forman parte de nuestra base de datos, base de contactos y relacionados, a los cuales se les remitió un cuestionario diseñado especialmente y enviado de manera virtual.

En el siguiente gráfico observamos la composición de la muestra, donde el sector **Servicios** fue quien tuvo una mayor proporción con un **42%**, seguido del **Industrial** con un **13%**, y otros sectores para un total general del **45%**.



**GRÁFICO 1**

La clasificación por tamaño de las empresas participantes fue de un **41%** grandes, **32%** medianas y el **27%** restantes pequeñas. En el caso de México, el **55%** empresas menores de 250 empleados, **12%** empresas de 250 a 500, y un **33%** de empresas mayores de 500 empleados.

## Composicion de la muestra Mexico

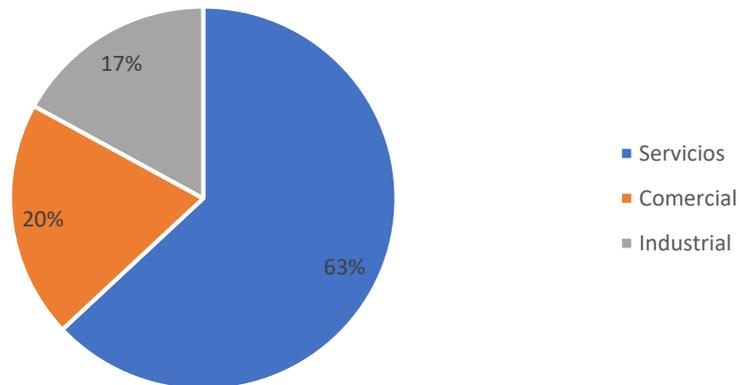


GRÁFICO 1.1

## TAMAÑO DE LA EMPRESA

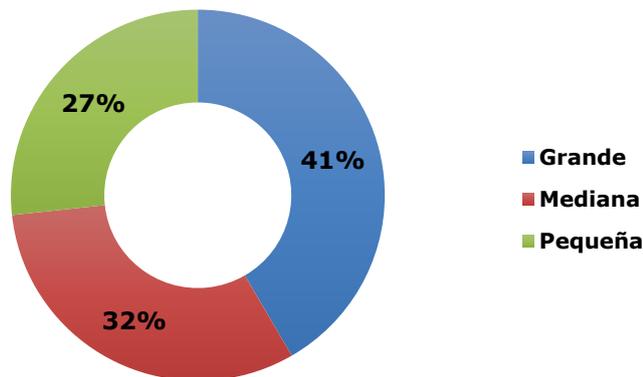


GRÁFICO 2

### III. RESULTADOS GENERALES

#### 3.1. Ante la declaratoria de emergencia provocada por la pandemia de Covid-19, ¿cómo está catalogada la organización donde trabaja?

Para los fines de esta investigación utilizamos la clasificación de empresas con actividades esenciales y no esenciales, en consonancia con las medidas dictadas por el gobierno para frenar el avance del Corona Virus, donde indicaban que aquellas que no eran esenciales debían suspender sus operaciones o al menos de forma presencial.

Las empresas catalogadas como actividades esenciales fueron: Rama médica, aquellas que involucran seguridad pública o atención ciudadana, industria de alimentos, tiendas de autoservicio, recaudación tributaria, agroindustria, servicios de telecomunicaciones y medios masivos de información.

En un **52%**, los participantes del sondeo contestaron que la empresa donde labora corresponde a empresas con actividades esenciales, tal como se muestra en el gráfico 3.

#### CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD ECONOMICA.

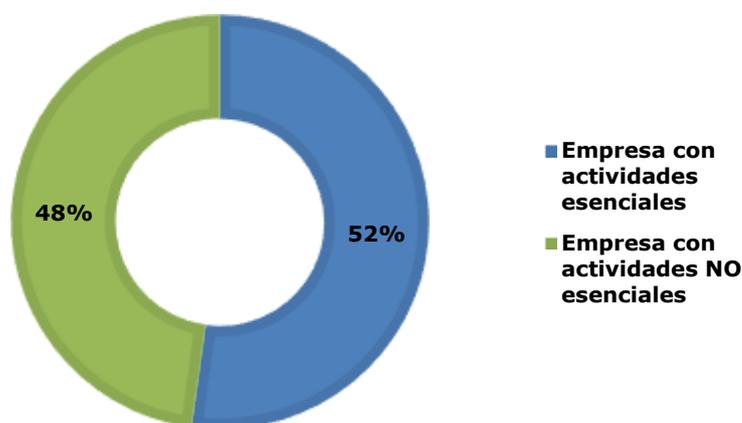


GRÁFICO 3

#### Tipo de Actividad de las Empresas

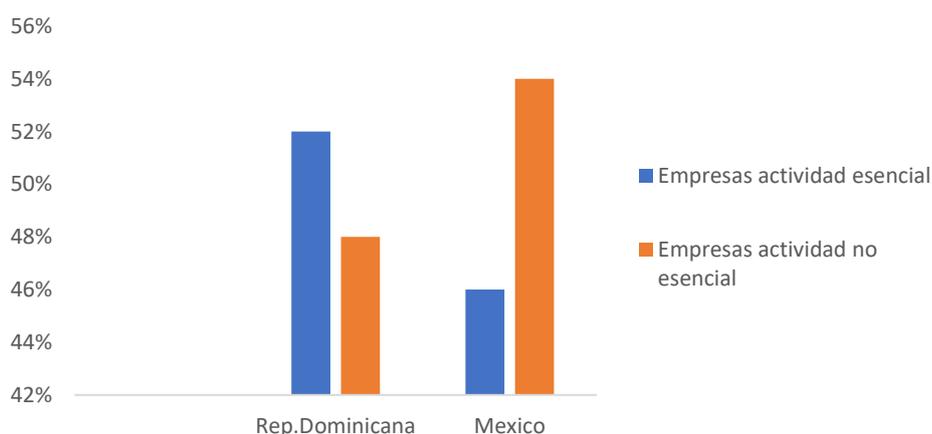


GRÁFICO 3.1.

### 3.2. ¿Cuáles de las siguientes condiciones en la retribución a su personal se ha aplicado en la empresa?

Un **60%** de los participantes del sondeo contestó que donde laboran están implementado un esquema de trabajo mixto. Un **42%** solo Teletrabajo, siendo este porcentaje similar al de México, para un 44%. El **38%** ha reducido su jornada de trabajo, un **36%** de las empresas ha suspendido personal y un **7.4%** de las empresas ha realizado ajustes en el salario.

#### ACUERDOS Y CAMBIOS EN LAS RETRIBUCIONES

(PROPORCIÓN DE EMPRESAS)

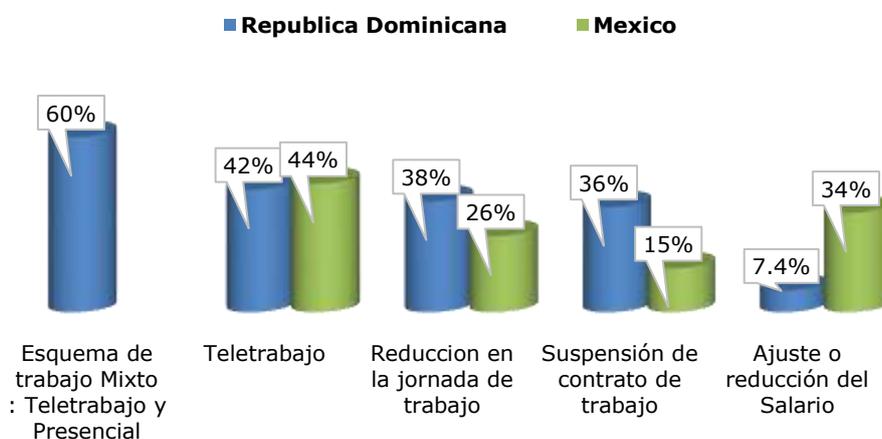


GRÁFICO 4

### 3.3. ¿Qué beneficios o renglones asociados con la retribución han sido reducidos o eliminados del paquete de retribución de los colaboradores?

Un **23%** de las empresas indicaron que los renglones de bonos y subsidios de transporte fueron los más afectados. Por otro lado, un **20%** de estas manifestaron reducción o eliminación en el subsidio de almuerzo y de la bonificación, y apenas un **2%** en el bono vacacional.

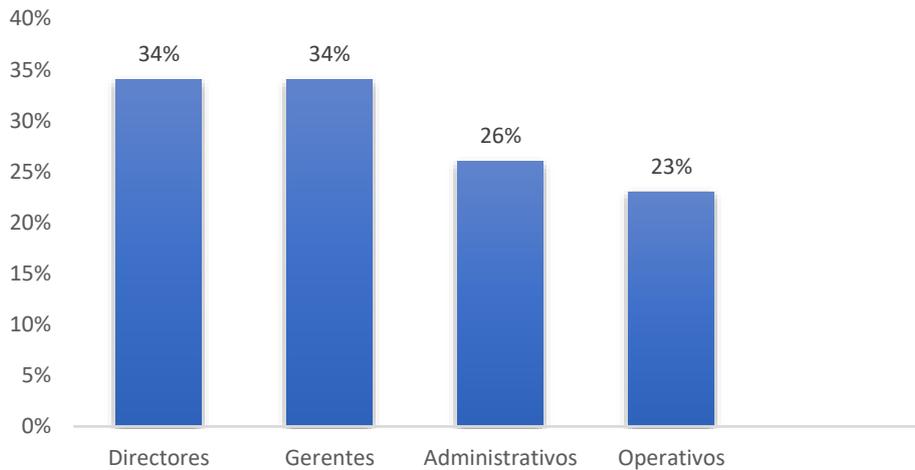
**CAMBIOS EN LOS BENEFICIOS U OTROS RENGLONES**  
(PROPORCIÓN DE EMPRESAS)



**GRÁFICO 5**

Aunque en República Dominicana está prohibida la reducción del salario, permitida solo si se reduce la jornada laboral, presentamos los resultados arrojados en el Sondeo realizado en México, como referente de esta situación en la presente crisis.

**Reduccion de sueldos por nivel - Mexico**



**GRÁFICO 6**



### Reduccion de sueldo por nivel y en proporcion México

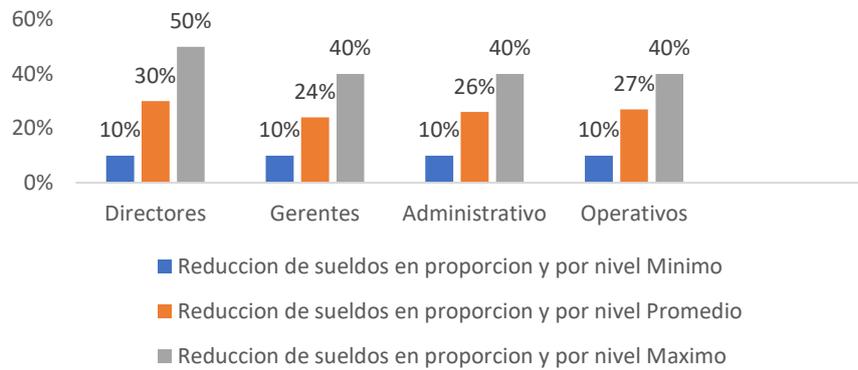


GRÁFICO 7

#### 3.4. ¿Esta situación de pandemia les obligó a despedir a personal?

El deterioro significativo de las condiciones económicas y la incertidumbre generada como resultado del coronavirus COVID-19, ha ocasionado que las empresas deban buscar mecanismos apropiados para no afectar la continuidad de sus operaciones, en algunos casos han tenido que reducir personal.

Según las respuestas de los encuestados, un **30%** de las empresas encuestadas, despidieron personal. De este porcentaje la mayor proporción ha sido en empresas grandes, para un **14%**, y el **16%** restante entre medianas y pequeñas; un **14%** de estas empresas corresponde a empresas con actividades esenciales y el **16%**, restante a las empresas con actividades no esenciales.

En la comparación con México se observa que, en ambos casos, los porcentajes de despidos en el país han sido considerablemente menores.

#### PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE DESPIDIERON PERSONAL

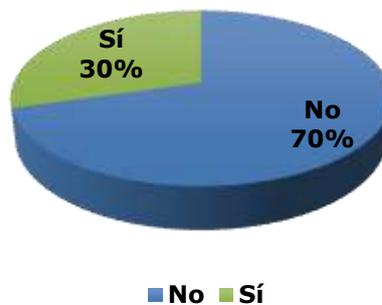


GRÁFICO 8

### POR TAMAÑO

■ Republica Dominicana ■ Mexico

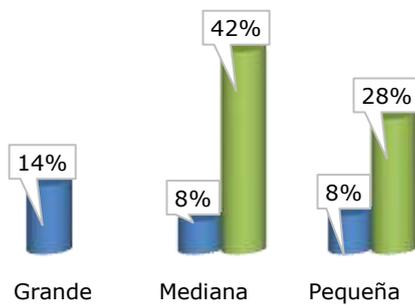


GRÁFICO 9

### POR TIPO DE ACTIVIDAD

■ Republica Dominicana ■ Mexico

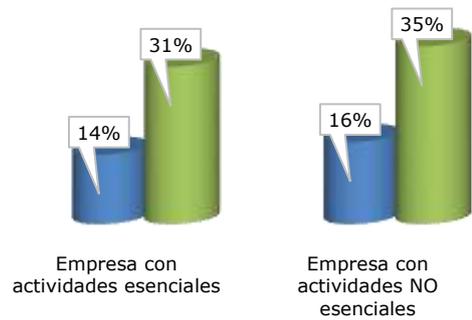


GRÁFICO 10

### 3.5. ¿Cuáles fueron los puestos más afectados por los despidos?

En mayor medida fueron los puestos **Operativos** los que resultaron más afectados en un **51%**, seguidos de los **Administrativos** en un **26%**, los puestos de **Ventas** en un **20%** y los del Nivel **Ejecutivo** en apenas un **3%**.

#### PUESTOS MÁS AFECTADOS POR DESPIDOS

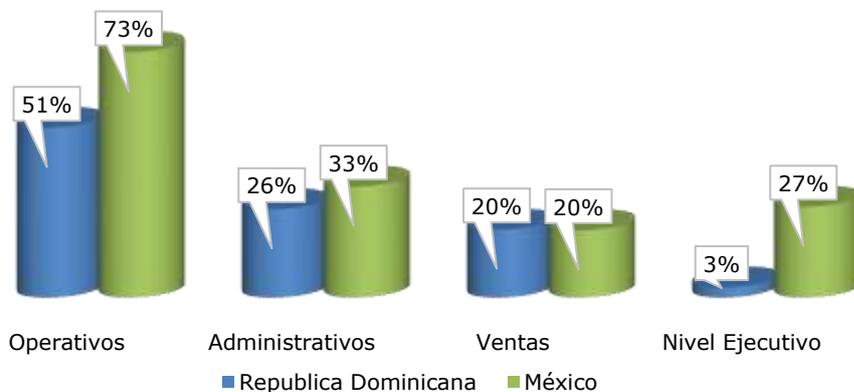


Gráfico 11

### 3.6. ¿Han ocurrido contagios en los colaboradores de la organización?

La proporción de empresas que han tenido casos de empleados contagiados para la República Dominicana ha sido considerablemente mayor que los datos de México, a la fecha de este informe, siendo este porcentaje de un **59%** versus un **17%** en México. (datos de México, mes de mayo, 2020).

### PORCENTAJE DE EMPRESAS CON EMPLEADOS CONTAGIADOS

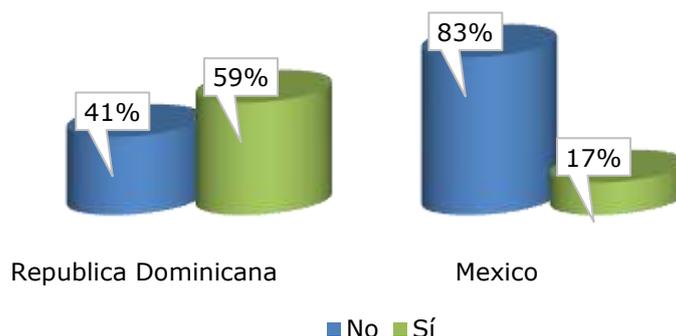


GRÁFICO 62

### 3.7. ¿Se designó a alguna persona para manejar la problemática y la logística de higiene y prevención?

#### PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE DESIGNARON A UNA PERSONA PARA EL MANEJO DE LA SITUACIÓN

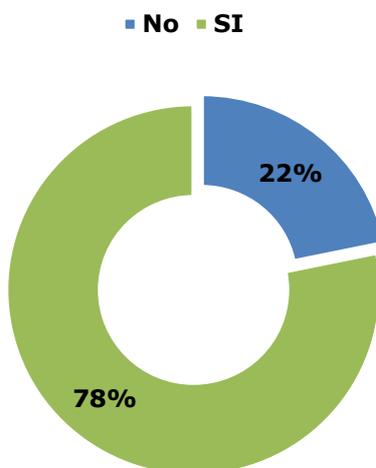


GRÁFICO 13

El grafico 13, muestra que un **78%** de las empresas han designado a una persona para que se encargue del manejo y coordinación de las medidas de higiene y acciones a realizar, a fin de evitar contagios, en caso de que se produzca alguno y dar seguimiento al protocolo de higiene y seguridad.

Los participantes del sondeo también indicaron que en su mayoría las personas designadas para el manejo de la crisis ocupaban los siguientes puestos:

Directores de Gestión Humana, Gerentes de Gestión Humana, Gerente Administrativo, Medico Epidemiólogo, Coordinador Servicios Generales, Personal de Seguridad o Higiene Industrial, Personal de Contabilidad, Líder de Covid, (puesto nuevo), entre otros, tanto en República Dominicana como en México.

### **3.8. ¿Cómo ha afectado el COVID-19 a nuestros colaboradores?**

Estamos viviendo una "crisis sin precedentes" en el mundo laboral debido al covid-19. Es fundamental comprender que el compromiso más grande es con nuestros colaboradores. Dentro de las acciones que se han implementado en los últimos días para garantizar la seguridad de clientes y comunidades, es importante incluir un elemento que suele pasar desapercibido: el Aspecto Emocional de una crisis.

En definitiva, el entorno laboral ha cambiado de manera drástica y se hace necesario adaptar las estructuras, los procedimientos, los presupuestos y sobre todo las leyes que regulan el accionar de las empresas y los colaboradores.

Por ejemplo, el Teletrabajo debe ser regulado tomando en cuenta lo que representa, tanto para la empresa, como para el colaborador. En ese mismo orden, la tecnología juega ahora el más importante rol de la historia, porque deja de ser opcional para ser primordial e imprescindible.

Como todos los cambios sociales, se está creando una nueva modalidad de pensamiento y las personas estarán desarrollando nuevos temores, pero también nuevas habilidades, no debemos olvidar que los acontecimientos históricos definen el comportamiento de las generaciones y todo esto nos ha movido el piso a todos, y nos ha obligado a buscar alternativas múltiples de solución a las situaciones que se han presentado. Así lo indicaron los participantes del sondeo.

### 3.8.1. Medidas adoptadas para el manejo de la crisis sanitaria

Los participantes del sondeo contestaron que las siguientes fueron las principales medidas que han tomado en la empresa donde laboran:



- AISLAMIENTO DOMICILIARIO
- GESTION PARA LA REALIZACIÓN DE LA PRUEBA
- ASISTIR EN TODO EL PROCESO
- ACCIONES DE APOYO EMOCIONAL
- PROGRAMA FASE
- VACACIONES PAGADAS
- ESQUEMA DE TRABAJO MIXTO
- TELETRABAJO
- JORNADA FLEXIBLE
- VACACIONES ANTICIPADAS
- PERMISOS O LICENCIAS REMUNERADAS
- SALARIO SIN PRESTACIÓN DE SERVICIOS

#### IV. CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos en el sondeo, observamos que, en su mayoría, las empresas tuvieron que realizar cambios en sus paquetes de retribuciones. Esto para optimizar costos, y poder seguir operando y evitar tener que reducir personal.

Un **60%** de las empresas continúan con un esquema de trabajo mixto, un **42%** solo teletrabajo, un **38%** ha reducido su jornada de trabajo, un **36%** ha suspendido personal y un **7.4%** de las empresas ha realizado ajustes en el salario.

Los beneficios que fueron más impactados por estos cambios son: bonos, subsidios de transporte, subsidio de almuerzo y la bonificación, y apenas un 2% el bono vacacional. Además, las comisiones por ventas y otros incentivos también fueron reducidos o eliminados según indicaron algunos participantes.

Un **30%** de las empresas despidió personal. De estas, fueron las empresas grandes las que realizaron despidos en una mayor proporción, y los puestos Operativos fueron los más afectados, para un **51%** de los casos.

Un **59%** de los participantes manifestaron que la empresa donde labora ha tenido casos de contagios, vs México donde apenas un **17%** de las empresas de su muestra habían tenido empleados afectados, hasta la fecha del sondeo de México, que fue mayo, 2020.

El mundo cambió y esto implica un compromiso de todas las partes para rebasar esta crisis. Nosotros, como profesionales de la gestión humana, hacemos un llamado a la prudencia, a la unidad, solidaridad, oración, a asumir el compromiso individual de cuidarnos y cuidar a los que nos rodean tomando las medidas de lugar y acatando las distintas recomendaciones de las fuentes oficiales.

Esta situación y los resultados nos llevan a concluir que las empresas todas están abocadas a la reducción de costos, a la búsqueda de soluciones combinadas, que les permitan mantener y sostener los negocios, tratando de afectar lo menos posible el empleo y a las personas. Esperemos que estos sean suficientes.

En este sentido, recomendamos ser creativos, innovadores, buscando y construyendo soluciones que permitan la identificación de aquellos puestos que cuentan con condiciones para trabajo desde el hogar (teletrabajo), en caso de que fuese necesario, así como, una apertura a que exista buena comunicación para llegar a acuerdos que nos lleven en conjunto a mantener nuestros negocios, a sostener nuestra sociedad y a salir airoso de esta inédita situación.

Hay que recordar que el rol de Gestión Humana se hace no solo cada vez más necesario, en lo que algunos ya han llamado "la era de la Gestión Humana", sino en un rol más visible, más presente e involucrado para alcanzar los objetivos del negocio y el bienestar del personal, y, por tanto, más "humano", para poder escuchar el corazón de las personas.

¡Seguiremos adelante!