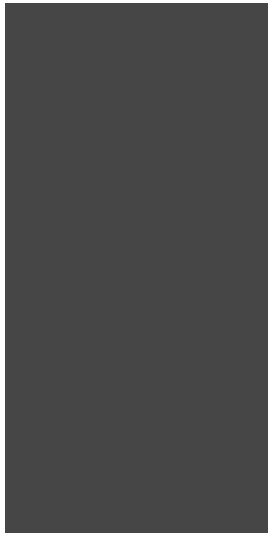




Benchmarking
de Recursos
Humanos
COVID-19



Detectado por primera vez en la ciudad de Wuhan, capital de la provincia de Hubei, el brote de 2019-nCoV fue declarado "Emergencia de Salud Pública de Preocupación Internacional (PHEIC)" por la Organización Mundial de la Salud el 30 de enero de 2020. A la fecha el virus continúa propagándose, ahora principalmente en América Latina

Los gobiernos han tomado medidas de prevención muy estrictas y un conjunto de controles integrales debido al brote de la epidemia, que ha impactado en las actividades empresariales de todo el mundo.

Desde PwC, venimos conversando con diferentes organizaciones en cuanto a cómo ser resilientes en esta nueva coyuntura. Es así que compartimos las principales medidas que están tomando las empresas frente a estas preocupaciones y desafíos.



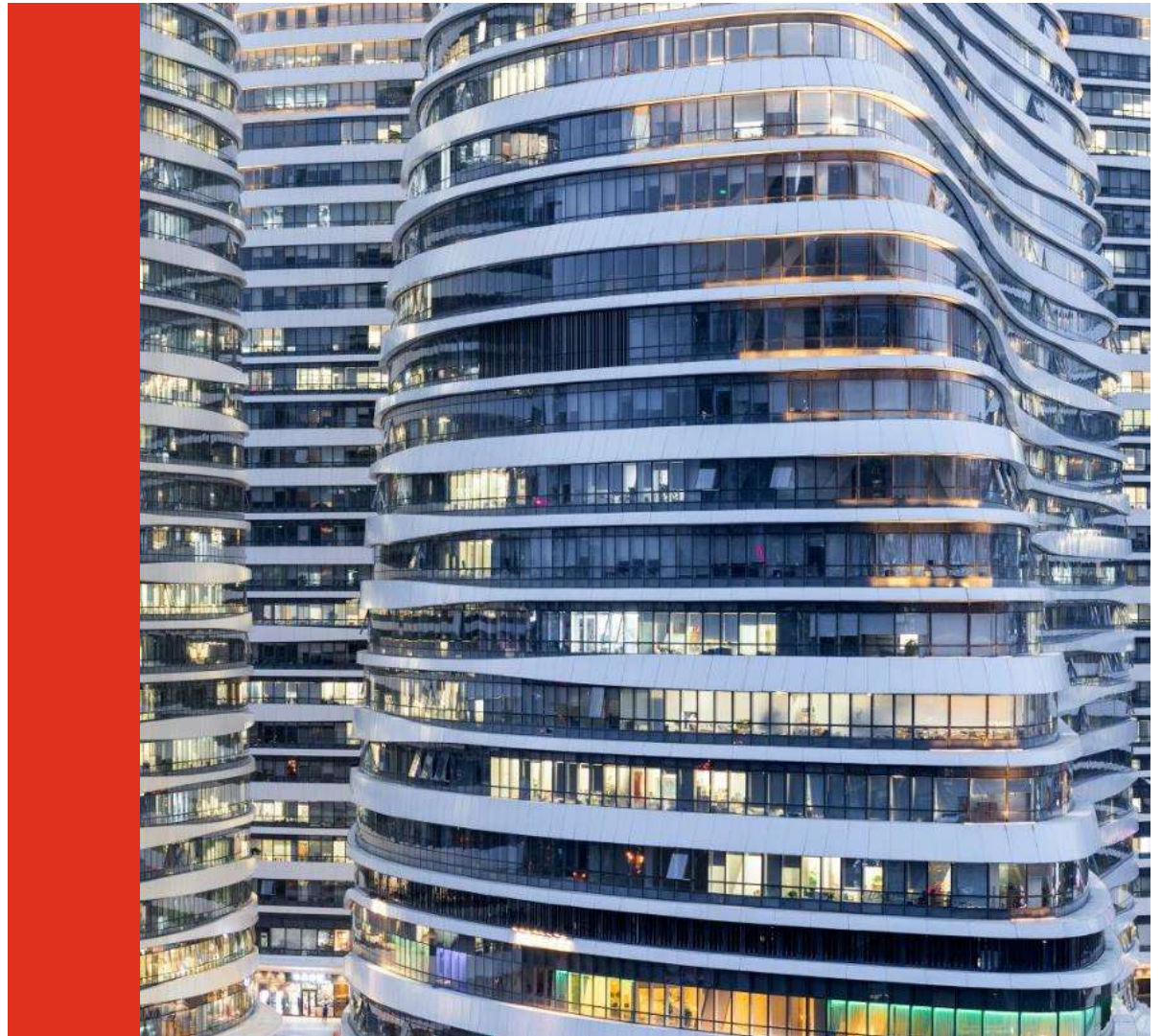
Gestión de Recursos Humanos



Administración Salarial



Beneficios Adicionales



En PwC Perú queremos contribuir con datos sobre las acciones y prácticas de gestión que están implementando las empresas a raíz de la crisis mundial que estamos viviendo, todo ello con el fin de mantener el bienestar de los colaboradores y los niveles de productividad.

96 Empresas participantes

105 Preguntas*

*Información recogida durante Mayo 2020

Rubro

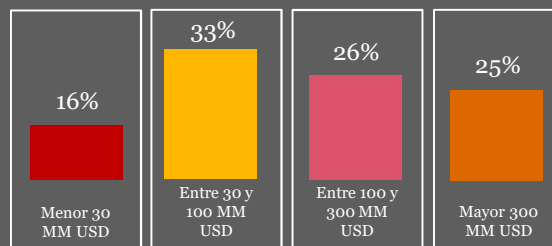
Otros servicios	24%
Industrial	14%
Consumo masivo	8%
Construcción	7%
Agroindustrial	6%
Automotriz	5%
Electricidad	5%
Minería	5%

Otros financieros	4%
Pesca	4%
Petróleo y gas	4%
Retail	4%
Banca y seguros	3%
Operadores logísticos	3%
Comunicación	2%
Insumos para la construcción	2%

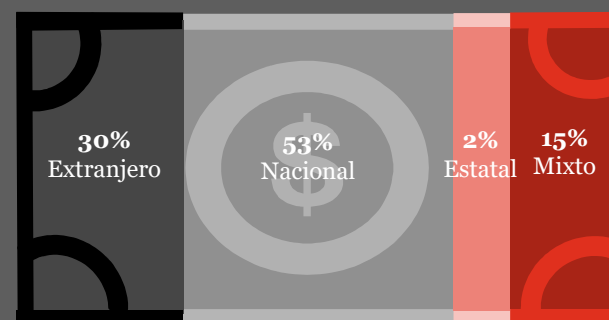
HeadCount

0 - 250	32%
250 - 500	13%
501 - 1000	17%
Más de 1000	38%

Facturación

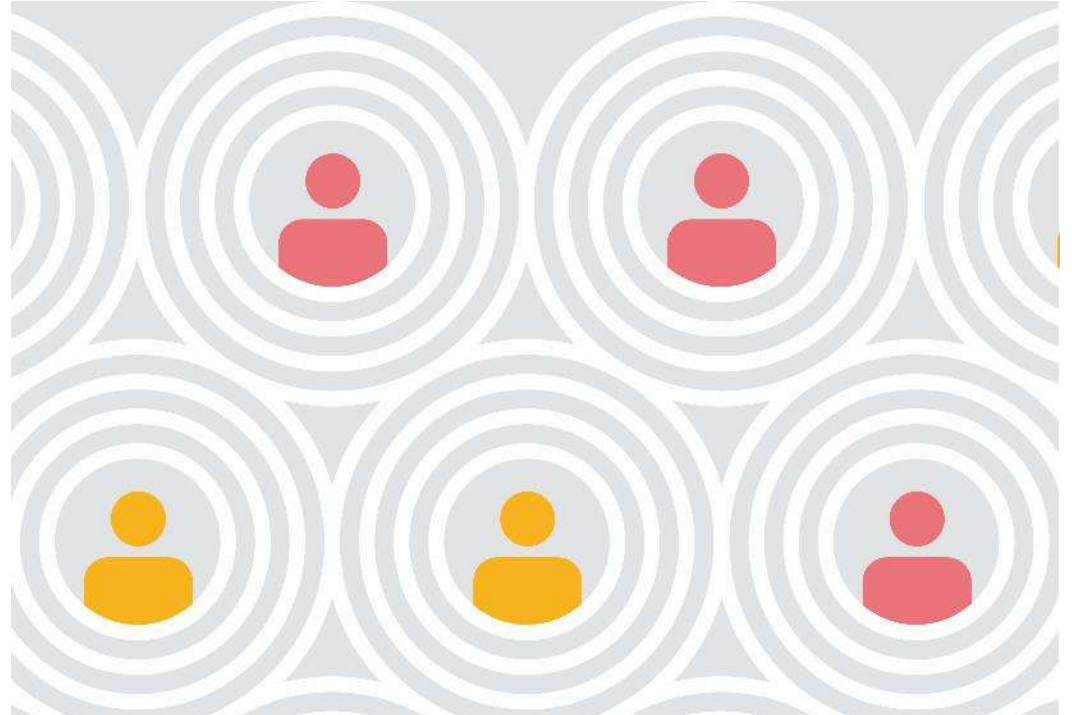


Origen del capital





Gestión de
Recursos Humanos



1

Gestión de Recursos Humanos ***Contenido***

1.	Adaptación de la estructura organizacional	06
2.	Dotación de personal	09
3.	Modalidad de trabajo	10
4.	Bienestar organizacional y estrategias de comunicación	19
5.	Reclutamiento y selección	20
6.	Aprendizaje y desarrollo	21
7.	Gestión de desempeño	21
8.	Responsabilidad social empresarial	22
9.	Seguridad y protección sanitaria	23
10.	Desvinculación	25



1. Gestión de Recursos Humanos

1.1. Adaptación de la estructura organizacional

Debido a la coyuntura actual, más de la mitad de las empresas participantes considera necesario modificar o adaptar su estructura organizacional.

53% de las empresas ha modificado o tiene previsto modificar su estructura organizacional



Benchmarking de Recursos Humanos COVID-19
PwC

1.2. Cambio de funciones de puestos de trabajo

Un poco menos de la mitad de las empresas participantes ha modificado o adaptado funciones de algunas posiciones de forma parcial o total de manera de adaptarse a la situación actual.

41% de las empresas ha modificado las funciones de sus puestos de trabajo

En el siguiente cuadro se muestra las áreas sujetas a cambios de funciones. Asimismo, se indica el porcentaje promedio de posiciones que se han modificado dentro de cada área.

Área	% Empresas	% Promedio personal afectado
Área administrativa y de soporte	66%	53%
Área comercial	54%	49%
Área de operaciones / producción – Empleado	46%	40%
Área de operaciones / producción – Obrero	21%	35%

* Pregunta de opción múltiple

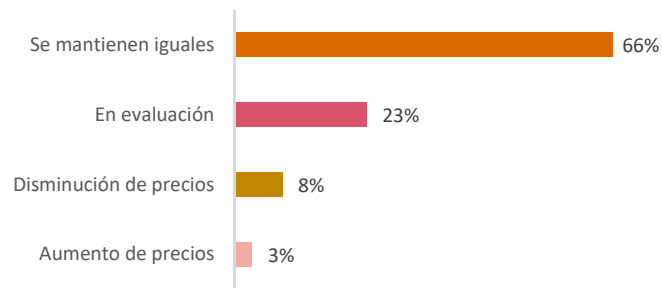
1. Gestión de Recursos Humanos

1.3. Cambio de estrategia de negocios

Además de modificaciones en la estructura organizacional y en las funciones de los puestos, las empresas participantes también han considerado cambios o ajustes a su estrategia de negocios.

41% de empresas participantes han cambiado su estrategia de negocios y el **29%** lo está evaluando

Con respecto a los precios de los productos y/o servicios que ofrecen, las empresas respondieron lo siguiente:



El 45% de las empresas participantes ha tomado la decisión de priorizar algunas líneas de negocio sobre otras y con respecto a la incorporación de nuevos procesos para el funcionamiento del negocio, tenemos los siguientes:

Procesos	% Empresas
Implementar atención por plataforma online	29%
Implementar atención por teléfono	22%
Incorporar nuevos productos/servicios	20%
Implementar servicio de delivery	10%
Otros	22%

* Pregunta de opción múltiple

En Otros encontramos reducción y/o automatización de procesos productivos.

1. Gestión de Recursos Humanos

1.4. Procesos de gestión humana

Casi dos terceras partes de las empresas participantes han tenido que adaptar, paralizar o hacer ajustes en el presupuesto de algunos de sus procesos de recursos humanos y un 12% adicional está en proceso de evaluación. En el siguiente cuadro se muestra los procesos que fueron sujeto de algunos de estos cambios.

61% de las empresas participantes ha adaptado y/o paralizado algunos de sus procesos de gestión humana



Los procesos de recursos humanos que principalmente fueron adaptados para funcionar a distancia son “capacitación y desarrollo, comunicación interna y administración de planillas”

Los procesos de recursos humanos que mayormente quedaron paralizados fueron los de “contratación, reclutamiento y selección y desarrollo de líneas de carrera”

El presupuesto asignado se redujo especialmente en los procesos de “capacitación y desarrollo, reclutamiento y selección y contratación” y reportaron un pequeño incremento en el de “comunicación interna”

Proceso	Paralizado	Adaptado a distancia	Reducción presupuesto
Contratación de nuevo personal	58%	38%	45%
Reclutamiento y selección de personal	55%	45%	56%
Desarrollo de líneas de carrera	52%	32%	38%
Planes de retención	49%	24%	35%
Coaching	48%	30%	39%
Planes de sucesión	45%	28%	30%
Identificación y desarrollo de competencias	42%	51%	41%
Inducción	39%	41%	30%
Outplacement	37%	15%	27%
Categorización/valoración de puestos	34%	42%	30%
Capacitación y desarrollo	32%	70%	59%
Compensaciones y beneficios	32%	48%	30%
Clima organizacional	30%	46%	35%
Evaluación de desempeño	28%	55%	27%
Administración de expatriados	28%	28%	24%
Planeamiento y administración de personal	18%	58%	23%
Indicadores de gestión	13%	56%	18%
Administración del presupuesto de RRHH	13%	55%	41%
Comunicación interna	7%	69%	15%
Administración de planillas	4%	61%	21%

* Pregunta de opción múltiple

1. Gestión de Recursos Humanos

2. Dotación de personal

Para el presente año 2020 y a pesar de la coyuntura actual, casi la mitad de las empresas participantes estiman que mantendrán su volumen de trabajadores, un poco más de un tercio de las empresas tiene previsto una reducción en su headcount y sólo el 17% estima que incrementará su personal.

Tendencia	% Empresas participantes	% Promedio de variación
Aumentará	17%	+7%
Disminuirá	35%	-19%
Permanecerá estable	48%	-



Las variaciones estimadas en el volumen de personal, analizadas por área se muestran en el siguiente cuadro:

Área	Aumentará	Permanerá estable	Disminuirá
Área administrativa y de soporte	6%	79%	15%
Área comercial	10%	75%	15%
Área de operaciones / producción – Empleado	13%	65%	22%
Área de operaciones / producción – Obrero	7%	63%	30%

El 84% de las empresas participantes tiene identificado al grupo de trabajadores vulnerables, es decir, personas mayores de 65 años, embarazadas o personas con enfermedades crónicas.



1. Gestión de Recursos Humanos

3. Modalidad de trabajo

A partir del inicio del estado de emergencia, las empresas participantes se han adaptado a diferentes modalidades de trabajo para continuar con sus operaciones. El siguiente cuadro muestra a detalle el tipo o modalidad empleada y el porcentaje de personal promedio en cada una.

Modalidad	% Empresas	% Promedio personal
Trabajo remoto	98%	47%
Teletrabajo**	3%	14%
Centro laboral	77%	39%
Licencia con goce	73%	29%
Suspensión perfecta	8%	31%

**Pregunta de opción múltiple*

*** Entiéndase por el personal que tiene un contrato preestablecido de teletrabajo.*

8% de las empresas participantes optó por la suspensión perfecta de labores involucrando a un promedio del 31% de su personal



98% de las empresas participantes utilizan la modalidad de trabajo remoto para un promedio del 47% de su personal

1. Gestión de Recursos Humanos

3.1. Trabajo remoto - Home office

La modalidad de trabajo remoto es una de las opciones preferidas por casi la totalidad de empresas participantes para continuar con sus operaciones durante el distanciamiento social.

Las principales áreas donde se aplica la modalidad de trabajo remoto son:

Área	% Empresas
Área administrativa y de soporte	86%
Área comercial	63%
Área de operaciones / producción – Empleado	27%

* Pregunta de opción múltiple

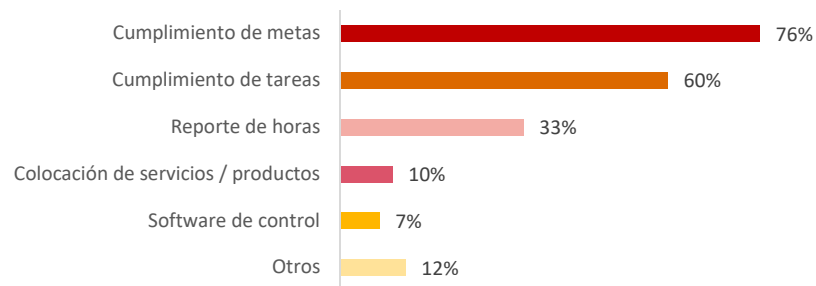
86% de las empresas utilizan el trabajo remoto con su personal de las áreas administrativas y de soporte

3.1.1. Productividad

Un poco menos de la mitad de las empresas que utilizan el trabajo remoto mide la productividad de sus trabajadores.

45% de empresas mide la productividad de sus trabajadores en trabajo remoto

Las herramientas principales utilizadas para medir la productividad son:



* Pregunta de opción múltiple

En Otros encontramos reportes semanales y entregables.

1. Gestión de Recursos Humanos

Al comparar la productividad previa de los trabajadores de cada empresa versus la productividad actual bajo la modalidad de trabajo remoto vemos que mayormente se mantiene en similar nivel.

Tendencia	% Empresas
Aumentó	24%
Disminuyó	16%
Permaneció estable	60%

3.1.2. Continuidad del trabajo remoto

Al eventual levantamiento del estado de emergencia, la gran mayoría de empresas considera continuar trabajando bajo la modalidad de trabajo remoto.

89% de empresas participantes continuarán utilizando el trabajo remoto con un promedio del **40%** del total de trabajadores

60% de las empresas declaran que la productividad de sus trabajadores bajo la modalidad de trabajo remoto se mantiene



1. Gestión de Recursos Humanos

3.1.3. Ciberseguridad

La mayor parte de las empresas participantes cuenta con políticas de seguridad que detalla los roles y responsabilidades de los colaboradores en el uso de sus equipos informáticos, laptops, móviles, entre otros.

87% de las empresas utilizan políticas de seguridad y el 11% está en implementación

85% de las empresas cuenta con medidas de seguridad de la información y el 13% está en implementación

97% de las empresas utiliza herramientas colaborativas en nube y el 3% está en implementación



3.1.4. Privacidad de datos

Se consultó a las empresas participantes si realizaron una evaluación de riesgos de privacidad sobre el tratamiento (recopilación, uso, custodia y transparencia) de datos sensibles (ejem.: información de salud) de los colaboradores que sirva de sustento ante una eventual fiscalización del órgano regulador, SUNAFIL y Ministerio de Salud.

82% empresas participantes respondió que Sí

Asimismo, se consultó si han implementado procedimientos y políticas formales para la administración (acceder, compartir, comunicar y proteger) de los datos sensibles recopilados como parte del monitoreo de los colaboradores en el trabajo remoto, así como por el plan de retorno a actividades, tanto a nivel interno como externo (médico ocupacional)

85% empresas participantes respondió afirmativamente

1. Gestión de Recursos Humanos

3.2. Trabajo en centro laboral

77% de las empresas participantes tiene a colaboradores trabajando en el centro laboral

A continuación se detalla las áreas que continúan trabajando en las empresas participantes cuyas operaciones son de primera necesidad.

Área	% Empresas
Área administrativa y de soporte	14%
Área comercial	12%
Área de operaciones / producción – Empleado	80%
Área de operaciones / producción – Obrero	62%
Toda la organización	1%

** Pregunta de opción múltiple*

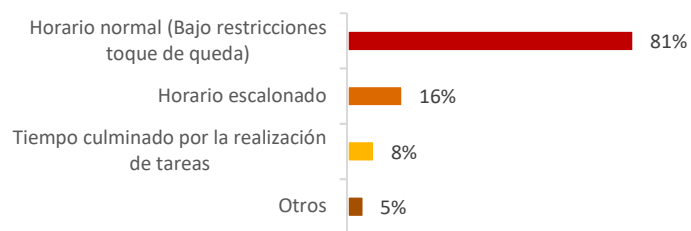




1. Gestión de Recursos Humanos

3.2.1. Horario de trabajo en centro laboral

Consultamos en qué medida el horario de trabajo en los centros laborales se ha visto afectado por las medidas tomadas por el gobierno ante el estado de emergencia. La mayoría de las organizaciones viene trabajando en horario normal:



* Pregunta de opción múltiple

En Otros encontramos: horario flexible.

3.2.2. Cambios en la jornada laboral

Con respecto a la jornada laboral bajo la condición de toque de queda, las empresas participantes respondieron lo siguiente:

Medidas	% Empresas
Reducción de jornada laboral	49%
Horario completo (Adelanto de jornada laboral)	32%
No define	8%
Otros	11%

En Otros encontramos: Turno rotativo para personal operario.

49% de las
empresas participantes ha
reducido su jornada laboral

1. Gestión de Recursos Humanos

3.2.3. Ausentismo

Se consultó a las empresas participantes que tienen personal trabajando en sus centros laborales si había habido incremento en el nivel de ausentismo.

22% de las empresas participantes afirma haber experimentado un incremento en el nivel de ausentismo



11% es el incremento promedio de ausentismo



3.2.4. Tardanzas

Del mismo modo, se consultó a las empresas participantes que tienen personal trabajando en sus centros laborales si había habido incremento en el número de tardanzas.

19% de las empresas participantes afirma haber experimentado un incremento en el nivel de tardanzas en promedio del

20%

1. Gestión de Recursos Humanos

3.3. Licencia con goce

Otra de las modalidades utilizada por un gran número de empresas participantes debido al estado de emergencia y paralización de actividades es la de licencia con goce de haber.

73% *de las empresas participantes tiene personal bajo licencia con goce de haber*



Benchmarking de Recursos Humanos COVID-19
PwC



En el siguiente cuadro se muestra las áreas identificadas donde las empresas participantes aplicaron la modalidad de licencia con goce de haber:

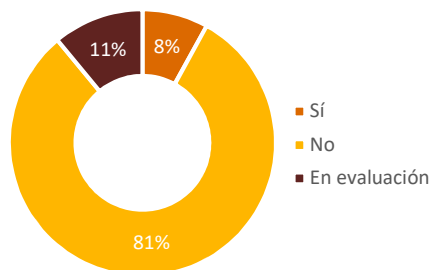
Área	% Empresas
Área administrativa y de soporte	45%
Área comercial	36%
Área de operaciones / producción – Empleado	44%
Área de operaciones / producción – Obrero	40%
Toda la organización	15%

* Pregunta de opción múltiple

1. Gestión de Recursos Humanos

3.4. Suspensión perfecta de labores

Son muy pocas las empresas participantes del estudio las que han optado por la suspensión perfecta de labores, entendida como, el cese temporal de prestaciones de servicios y del pago de remuneración respectiva sin la extinción del vínculo laboral.



81% de las empresas participantes **no** han aplicado la modalidad de suspensión perfecta de labores

11% está en proceso de evaluación

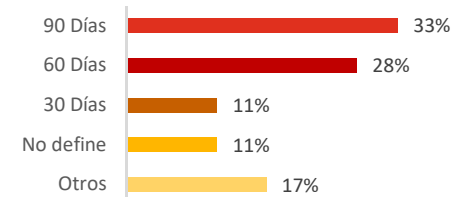
En el siguiente cuadro se muestra las áreas donde el 8% de empresas ya aplicó la suspensión perfecta de labores y donde el 11% de empresas que está evaluando optar por la suspensión perfecta prevé incluir:

Área	% Empresas
Área administrativa y de soporte	22%
Área comercial	22%
Área de operaciones / producción – Empleado	61%
Área de operaciones / producción – Obrero	39%
Toda la organización	11%

* Pregunta de opción múltiple

Las empresas que adoptaron o piensan adoptar la modalidad de suspensión perfecta de labores lo hicieron o piensan hacerlo en los siguientes meses y por un periodo de:

39% Abril
22% Mayo
11% Junio
28% No define



En Otros encontramos 40 y 45 días.



1. Gestión de Recursos Humanos

4.1. Bienestar organizacional

Consultamos a las empresas si debido al estado de aislamiento social y trabajo remoto disponían de programas enfocados a la salud mental y emocional de sus empleados.

52% de las empresas afirman contar con programas enfocados a la salud emocional de sus trabajadores

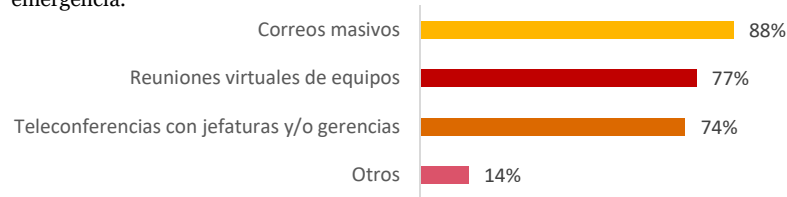


* Pregunta de opción múltiple

En Otros encontramos Consejería psicológica, clases virtuales de danza y meditación.

4.2. Estrategias de comunicación

Las empresas participantes afirmaron contar con las siguientes estrategias de comunicación con sus trabajadores durante el estado de emergencia.



* Pregunta de opción múltiple

En Otros encontramos vitrinas, paneles y avisos en televisores de áreas comunes, red social interna y boletín de la empresa.



Benchmarking de Recursos Humanos COVID-19
PwC

1. Gestión de Recursos Humanos

5.1. Reclutamiento y selección

Durante el estado de emergencia,
29% de las empresas realizó nuevas contrataciones

5.2. Reclutamiento interno y externo

Previo al inicio del estado de emergencia, las empresas participantes manifestaron realizar el reclutamiento:

64% promedio reclutamiento externo
36% promedio reclutamiento interno

En el siguiente cuadro se muestra las áreas para las que las empresas realizaron los nuevos contratos de trabajo.

Área	% Empresas
Área Administrativa y de soporte	31%
Área comercial	25%
Área de operaciones / producción – Empleado	54%
Área de operaciones / producción – Obrero	32%

* Pregunta de opción múltiple

Se consultó se había habido un cambio en dichos porcentajes como consecuencia del estado de emergencia:

14% de las empresas reportaron un incremento promedio de **22%** en el reclutamiento interno

1. Gestión de Recursos Humanos

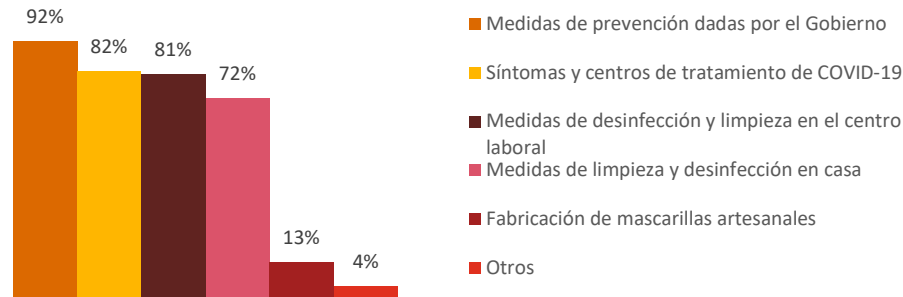
6. Aprendizaje y desarrollo

Con respecto a las capacitaciones enfocadas en salud, higiene y prevención del COVID- 19:

90% de empresas participantes ha realizado capacitaciones de salud y prevención

7% Se encuentra en implementación

Los principales temas abarcados por las capacitaciones son:



* Pregunta de opción múltiple

En Otros encontramos ergonomía y protección en el centro laboral.



7. Gestión de desempeño

56% de las empresas confirmaron cambios en la gestión de desempeño a raíz del Covid-19

Los principales cambios fueron:

Cambios realizados	% Empresas
En las metas establecidas	83%
En la fecha de evaluación	74%
En el método de evaluación	24%

* Pregunta de opción múltiple

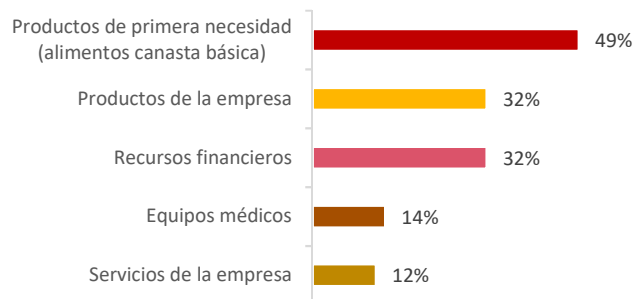
1. Gestión de Recursos Humanos

8. Responsabilidad social empresarial

Dentro del ámbito de la responsabilidad social y el interés de brindar apoyo humanitario hacia diferentes grupos sociales, las empresas participantes respondieron lo siguiente:

61% de las empresas participantes afirmó realizar donaciones durante el estado de emergencia

Los principales tipos de donaciones son las siguientes:



* Pregunta de opción múltiple



Los principales grupos sociales beneficiados son:

Grupos sociales	% Empresas
Grupos vulnerables (ancianos, madres solteras, niños)	61%
Instituciones médicas	36%
Policía Nacional del Perú	29%
Municipalidades	25%
Bomberos del Perú	15%
ONGs	19%
Otros	14%

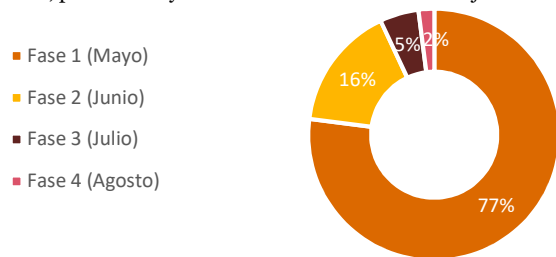
* Pregunta de opción múltiple

En Otros encontramos centros educativos, parroquias e iglesias y comunidades anexas a centros de operaciones.

1. Gestión de Recursos Humanos

9.1. Políticas de seguridad y protección sanitaria en el trabajo

Las empresas participantes se encuentran en las siguientes fases establecidas por el Gobierno para reanudar las actividades económicas en forma gradual y progresiva bajo lineamientos de vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores.



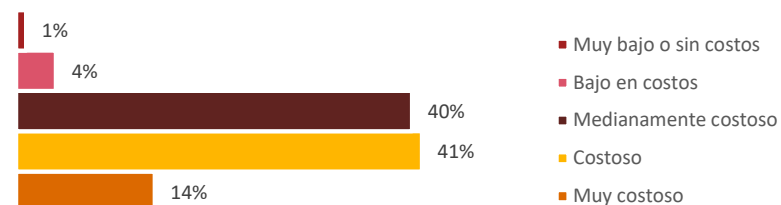
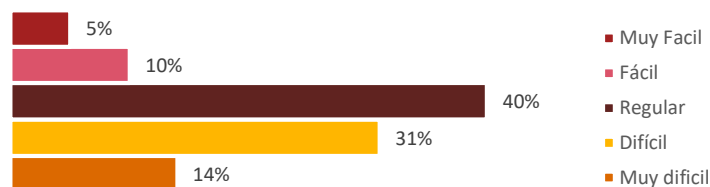
Las empresas participantes comentaron aplicar otras política o protocolos como los siguientes:

“En el caso del personal de almacén, implementamos un turno adicional de trabajo para evitar que se concentre mucha gente en el lugar de trabajo; el personal administrativo, en su mayoría, seguirá trabajando remotamente.”

“Aplicaremos protocolos de cuidado y recomendaciones para el desplazamiento de ida y retorno al centro de labores”

“Disponemos de medidas para el uso de comedores, baños, vestuarios y movilidad”

En cuanto a la implementación de políticas y protocolos de seguridad para vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores, las empresas participantes nos indicaron su percepción para la implementación de las medidas dadas por el gobierno en cuanto a costos y facilidad:

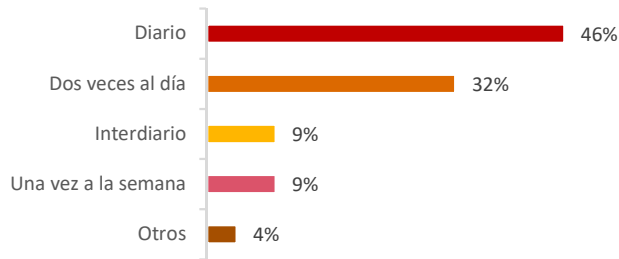




1. Gestión de Recursos Humanos

9.2. Frecuencia de desinfección de espacios

Con respecto a la limpieza y desinfección de espacios, las empresas participantes indicaron realizarla:



En Otros encontramos: más de 2 veces al día, en caso de sospecha de contagio.

9.3. Material de protección individual

El 100% de las empresas participantes otorga material de protección personal para los trabajadores, a continuación el detalle del material otorgado:

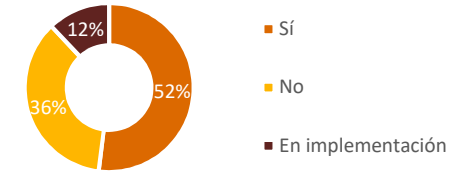
Material de protección personal	% Empresas
Mascarillas	100%
Alcohol en gel (dispensadores)	98%
Guantes látex/plástico	73%
Lentes de protección	69%
Otros	6%

* Pregunta de opción múltiple

En Otros encontramos: caretas, alcohol isopropílico, toallas húmedas desinfectantes, uniforme especial.

9.4. Medidas para población vulnerable

El 52% de las empresas participantes ha tomado medidas especiales para la población vulnerable y el 12% se encuentra en implementación.



Las principales medidas son:

Medidas	% Empresas
Trabajo remoto indefinido	67%
Monitoreo periódico de salud	65%
Otros	9%

En Otros encontramos: vacunación preventiva contra la influenza por cambio de estación (otoño), controles con médico ocupacional.

* Pregunta de opción múltiple



1. Gestión de Recursos Humanos

10. Desvinculación

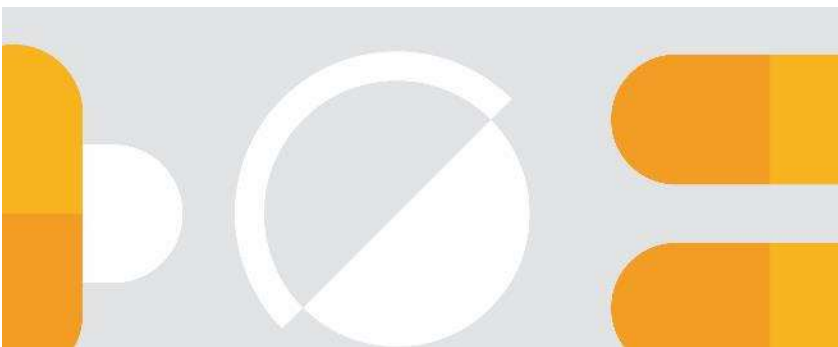
27% *de las empresas ha realizado desvinculaciones laborales desde el inicio del estado de emergencia*

25% *de las empresas ha tomado la decisión de desvincular personal en periodo de prueba*

46% *de las empresas no va a renovar contratos a plazo fijo*



Administración Salarial



Administración Salarial ***Contenido***

1.	Políticas remunerativas durante el estado de emergencia	28
2.	Políticas remunerativas post estado de emergencia	30
3.	Remuneración	31
4.	Remuneración variable	34
5.	Participación de utilidades	35

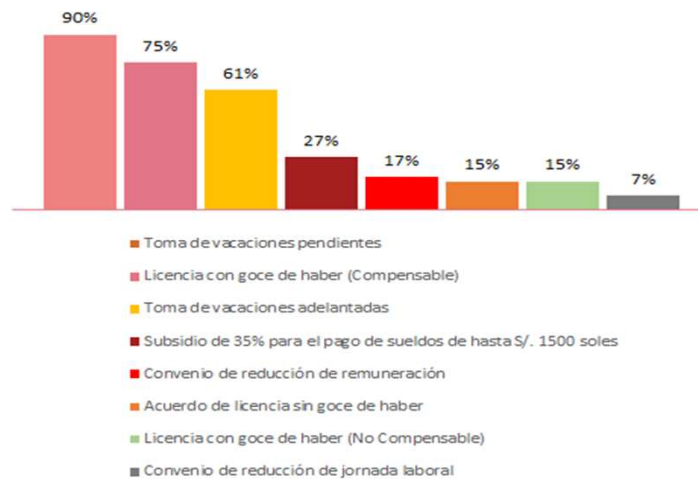


2. Administración Salarial

1. Políticas remunerativas durante el estado de emergencia



La principales medidas adoptadas por las organizaciones durante el estado de emergencia son:



* Pregunta de opción múltiple

90%

*de las empresas
optó por que el
personal tome
vacaciones
pendientes seguido
por un 75% de
empresas que
otorgó licencia con
goce de haber*

*17% de las empresas
participantes firmó
convenios de reducción de
remuneración con sus
trabajadores*

2. Administración Salarial

Las empresas que optaron por aplicar el subsidio de 35% para el pago de sueldos de hasta S/. 1,500 soles indicaron que el promedio de trabajadores bajo este beneficio es 16%.

En los casos en que se realizó un convenio de reducción de remuneraciones, el 69% indicó que había diferencia por niveles. Los porcentajes de reducción se muestran en el cuadro de la derecha.

Sólo el 6% optó por diferenciar las reducciones por áreas mientras que el 25% restante no hizo diferenciación de ningún tipo.



69%
de las empresas que firmaron convenios de reducción de remuneraciones lo hizo en porcentajes diferentes según niveles

Nivel	% Reducción
Gerente general	23%
Ejecutivos	17%
Mandos medios	10%
Empleados	9%
Obreros	5%

El **22%** de las empresas optó por diferir el pago de la CTS correspondiente a mayo

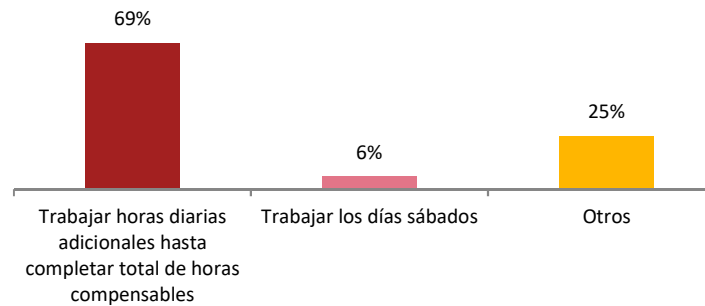
2. Administración Salarial

2. Políticas remunerativas post estado de emergencia



65% de las empresas tiene previsto recuperar las horas laborales dejadas de trabajar durante el estado de emergencia

Las modalidades preferidas por las organizaciones son:



* Pregunta de opción múltiple

El promedio de horas diarias adicionales para completar la jornada laboral es de 1.5 horas y el promedio de horas laborales los días sábados es de 5 horas.

En Otros encontramos: compensar con horas extras, vacaciones y feriados.

2. Administración Salarial

3. Remuneración

33% de las empresas realizó incremento durante el año 2020, antes de darse el estado de emergencia y **9%** tiene previsto realizarlo en lo resta del año

Los incrementos otorgados y los proyectados para el año 2020 son:

Nivel	% Incremento ya otorgado (antes de la cuarentena)	% Incremento previsto 2020
Gerente general	6.9%	13.0%
Ejecutivos	8.3%	7.4%
Mandos medios	7.9%	6.7%
Empleados	8.8%	6.8%
Obreros	7.4%	4.8%
Todo el personal	4.0%	3.0%



43% es el porcentaje promedio de la planilla alcanzado por el incremento



2. Administración Salarial

3.1. Cambios en la remuneración

Los cambios en la remuneración planteados por este pequeño grupo de empresas son:

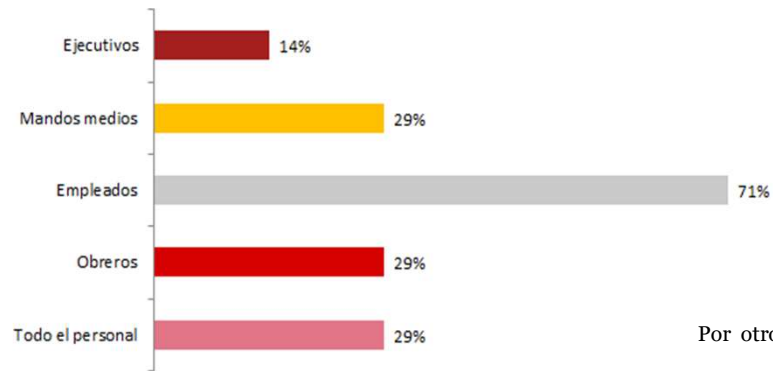
Tipo	% Empresas	Temporal
Ajuste en la remuneración básica	42.86%	100%
Ajuste en las asignaciones fijas	57.14%	100%
Modificación en la política de comisiones – incremento en monto o % de comisión	28.57%	100%
Modificación en la política de comisiones – variación de las metas	14.29%	100%

** Pregunta de opción múltiple*

7% de las
empresas prevé hacer
cambios en la remuneración
de sus colaboradores

2. Administración Salarial

Los niveles alcanzados por los cambios en las remuneraciones antes mencionadas son:

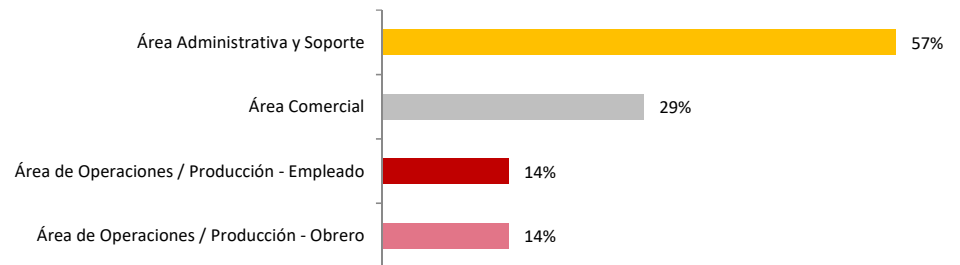


* Pregunta de opción múltiple

2% de las empresas piensa postergar el pago de gratificación de Fiestas Patrias para el mes de agosto



Por otro lado, las áreas donde mayormente se han dado cambios en las compensaciones son:



* Pregunta de opción múltiple

2. Administración Salarial

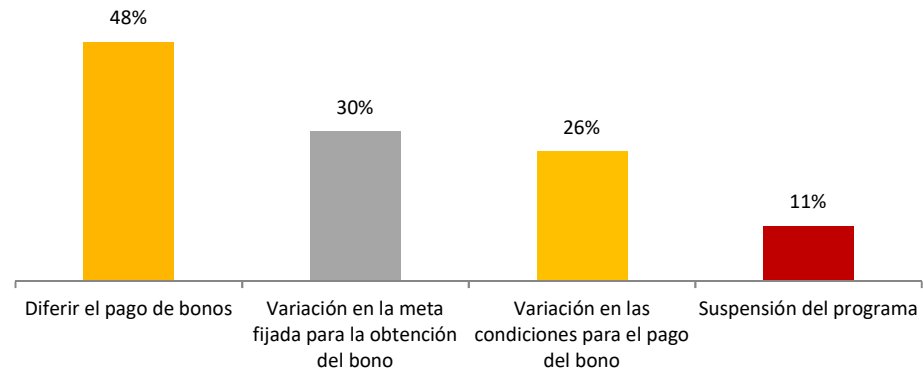
4. Remuneración variable



72%

de empresas cuenta con un sistema implementado de remuneración variable y ante la situación actual, 39% de ellas tiene planeado realizar cambios en la política de otorgamiento

Los cambios planteados por las empresas son:



* Pregunta de opción múltiple



2. Administración Salarial


5. Participación de utilidades

El **75%** de las organizaciones generó utilidades de ley en el año 2019

El 100% de las empresas que generó utilidades en el 2019 ya realizó el pago a sus trabajadores

El gráfico siguiente muestra, en promedio, el número de sueldos otorgado por concepto de utilidades 2019 a los diferentes niveles .

Nivel	Nº Sueldos
Gerente general	1.4
Ejecutivos	1.6
Mandos medios	2.3
Empleados	2.6
Obreros	2.5



Beneficios
Adicionales



3

Beneficios Adicionales ***Contenido***

- | | | |
|----|-------------------------|----|
| 1. | Salud | 38 |
| 2. | Préstamos personales | 40 |
| 3. | Facilidades al personal | 41 |



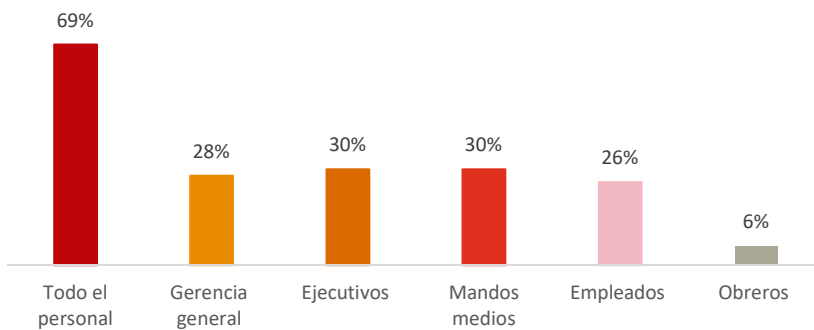
3. Beneficios Adicionales

1. Salud

1.1 Seguro de asistencia médica

83% de empresas brinda el beneficio de EPS, autoseguro o seguro de salud.

Este beneficio se otorga a los siguientes niveles:



* Pregunta de opción múltiple

El costo promedio de la prima del seguro de salud que asumen las empresas es en promedio de:

81%



96% de empresas va a mantener el mismo porcentaje del costo que asume con respecto a la prima EPS, autoseguro o seguro de salud y,

99% de empresas va a mantener la misma cobertura de la póliza médica para sus empleados; sólo el 1% ampliará la misma.

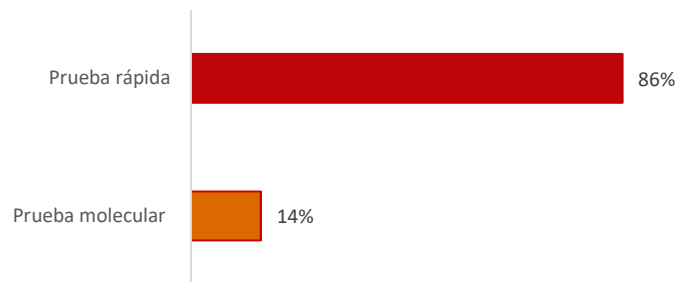
3. Beneficios Adicionales

94% de las empresas ofrece la misma cobertura médica y de costos del seguro a sus nuevos ingresos

1.2 Exámenes de descarte para el Covid-19

77% de las empresas que no se encuentran obligadas por la Resolución Ministerial-239 a realizar las pruebas de descarte tiene previsto realizarlas a sus empleados.

El tipo de prueba que piensan aplicar es:





3. Beneficios Adicionales

2. Préstamos personales

27% de empresas tiene previsto brindar préstamos a su personal que está bajo suspensión perfecta o reducción remunerativa



Las modalidades para otorgar el préstamo son:

N° de sueldos

En promedio un sueldo

Plazo de pago

6 meses en promedio

Monto

US\$ 1,540 en promedio

3. Beneficios Adicionales

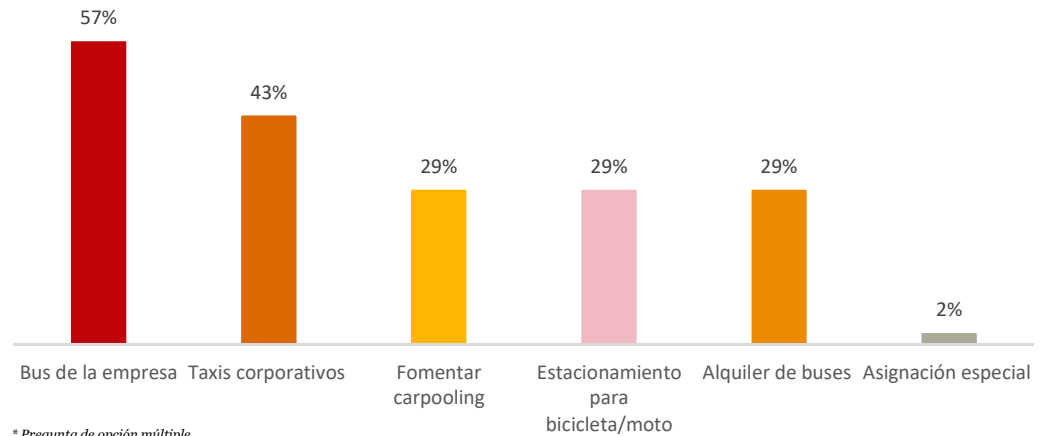
3. Facilidades al personal

3.1. Transporte

68%
de las empresas brinda facilidades a sus trabajadores para su traslado al centro de labores

23% de empresas que no brindaban facilidades de transporte, empezarán a brindarlas a raíz del estado de emergencia

Estas son las distintas facilidades que las empresas otorgarán:



* Pregunta de opción múltiple



3. Beneficios Adicionales

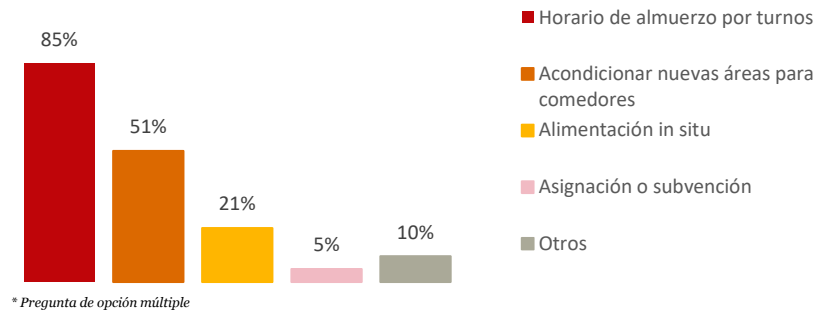
3.2. Alimentación



91% de las empresas cuenta con un área de comedor para sus trabajadores

94% de las empresas que cuenta con área de comedor piensan hacer modificaciones para cumplir con el distanciamiento social frente a la emergencia nacional

Las modificaciones previstas son:



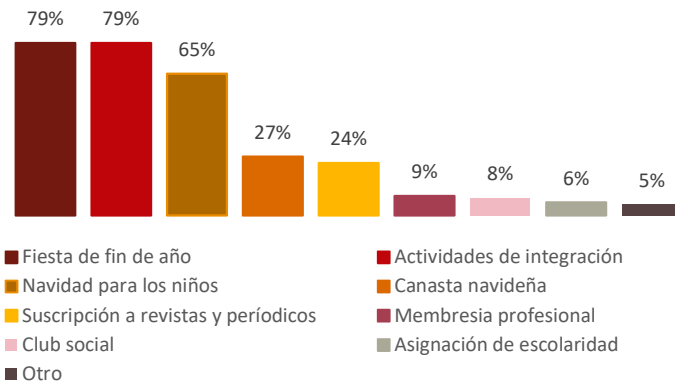
En Otros encontramos suspender el uso del comedor, reducción de capacidad de mesas, etc.



3. Beneficios Adicionales

3.3. Otras facilidades

Otras prácticas que podrían ser modificadas este año ante la situación actual:



* Pregunta de opción múltiple

En otros encontramos suspensión de becas educativas y celebración por aniversario de la empresa



A long, curved walkway with a complex, repeating geometric metal lattice structure overhead, leading towards a body of water. The structure consists of numerous thick, light-colored metal beams that intersect to form a series of interconnected, rounded, diamond-like shapes. The walkway is paved with light-colored, rectangular tiles. A metal railing runs along the edge of the walkway. In the background, a body of water and another similar structure are visible under a clear sky.

Empresas participantes

Empresas participantes

Administradora Clínica Ricardo Palma S.A.
Administradora Jockey Plaza Shopping Center S.A.
Aeropuertos del Peru S.A.
Ajeper S.A.
Ajinomoto del Peru S.A.
Andalucita S.A.
Asociación de Bancos del Perú - ASBANC
Asociación Peruano Japonesa
Avantica Technologies S.A.C.
Banco Central de Reserva del Perú
Banco de la Nación
Basf Peruana S.A.
Besco S.A.C.
Bolsa de Valores de Lima
Braedt S.A.
Braillard S A
Cámara de Comercio Americana del Perú
Camara de Comercio de Lima
Cartones del Pacífico S.A.C.
Cencosud Retail Perú S.A.
Ciudaris Consultores Inmobiliarios S.A.
Cobra Perú S.A
Compañía Eléctrica El Platanal S.A.
Compañía Minera Caraveli S.A.C.
Compañía Peruana de Medios de Pago S.A.C.
Complejo Agroindustrial Beta S.A.
Confecciones Textimax S.A.
Constructora Galilea S.A.C.
Cooperativa de Ahorro y Crédito Pacífico
Corporación Financiera de Desarrollo S.A.
Corporación Lindley S.A.
Corporación Pesquera Inca S.A.C.

Delosi S.A.
Derco Perú S.A.
Diebold Nixdorf Perú S.R.L.
Dinet S.A.
Electrodunas S.A.A.
Enel Distribución Perú S.A.A.
Exsa S.A.
Gestión de Servicios Ambientales S.A.C.
Glaxosmithkline Perú S.A.
Gloria S.A.
Grupo Crosland S.A.C. - Grupo Crosland
Grupo Las Palmas S.R.L.
Hudbay Perú S.A.C.
Instituto Superior San Ignacio de Loyola S.A. - ISIL
Iron Mountain Perú S.A.
JRC Ingeniería y Construcción S.A.C.
Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú S.A.
Laboratorios Bagó del Perú S.A.
Laminados S.A.C.
Líder Gerencia y Construcción S.A.
Lima Airport Partners S.R.L.
Lima Bus Internacional 1 S.A.
Lima Golf Club
Luz del Sur S.A.A.
Merck Peruana S.A.
Metso Perú S.A.
Minsur S.A.
Numay S.A.
Olva Courier S.A.C.
OppFilm Perú S.A.
Overall Peru S.A.C.
Ovosur S.A

Panasonic Peruana S.A.
Pesquera Exalmar S.A.A.
Pesquera Hayduk S.A.
Petróleos del Perú - Petroperú S.A.
Pieriplast S.A.C.
Pluspetrol Norte S.A.
Pluspetrol Perú Corporation S.A.
Ransa Comercial S.A.
Red Eléctrica Andina S.A.C.
Saint Gobain Morteros S.A.
San Fernando S.A.
San Miguel Fruits Perú S.A.
Scharff Logística Integrada S.A.
Servicios Bancarios Compartidos S.A. - Unibanca
SKbergé Perú S.A.C.
Sociedad Agrícola Drokasa S.A. - Agrokasa
Sociedad Agrícola Saturno S.A.
Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT
SURA Perú
Tal S.A.
Tecnofarma S.A.
Tecnofil S.A.
Tecnológica de Alimentos S.A.
Tecsura S.A.
Touring y Automóvil Club del Perú
Toyota del Perú S.A.
Trupal S.A.
Tubos y Perfiles Metálicos S.A.
Unión Andina de Cementos S.A.A.
Unión de Concreteras S.A.
Yobel Supply Chain Management S.A.
Yura S.A.

Contactos:

Oscar La Torre

Socio

oscar.la.torre@pwc.com

Liliana Corrales

Gerente Senior

liliana.corrales@pwc.com

pwc.com

© 2020 PwC. Derechos reservados. No para distribución adicional sin permiso de PwC. Ningún texto o imagen contenidos en este documento, podrán ser reproducidos sin autorización previa, ya que constituyen propiedad intelectual de PricewaterhouseCoopers. PricewaterhouseCoopers S. Civil de R.L. es una organización que forma parte de una red global de firmas separadas e independientes, a través de su condición de miembro de la sociedad privada PricewaterhouseCoopers International Limited con sede en Inglaterra, entidad coordinadora entre las firmas de la mencionada red, la misma que no ejerce ninguna actividad profesional, ni brinda servicios a clientes, ni lleva a cabo negocios con terceros.