

ECUADOR

Escuela colaboradora: *Instituto de Desarrollo Empresarial (IDE Escuela de Dirección de empresas)*

Algunos datos estadísticos:

- **Datos Generales** (Fuente: El Estado del Mundo, 2005)
 - Posición en el cuadro de IDH: 100
 - Población total (millones)(2003): 13
 - Esperanza de vida al nacer (2002): 70.7
 - PIB real por habitante (PPA): 3.580
 - Índice de fecundidad (2000-2005): 2.76
 - Tasa bruta de natalidad (2000-2005) por 1000 habitantes: 23.3 (Fuente: CEPAL, Anuario estadístico de América Latina y el Caribe 2004).

- **Trabajo** (Fuente: CEPAL, Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 2004)
 - Tasa de participación de la población urbana en la actividad económica (2003): 66.6%
 - Hombres: 80.6%
 - Mujeres: 53.2%

 - Tasa de desempleo (Tasa anual media 2003- Quito, Guayaquil y Cuenca): 9.8%

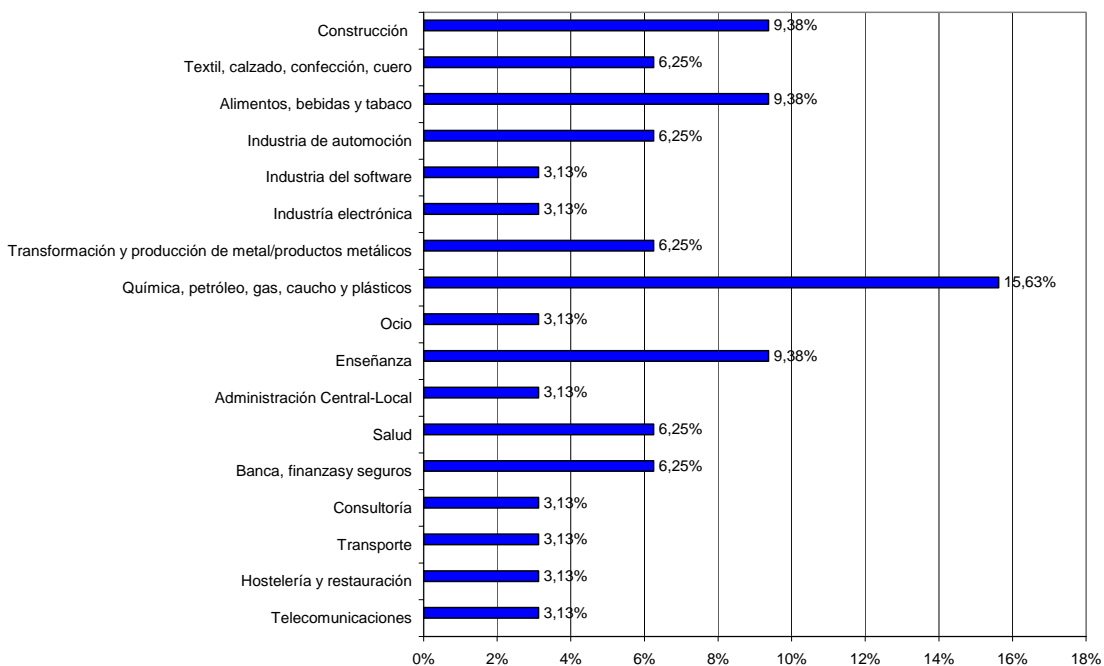
 - El ingreso per cápita urbano por mujer es el 42.6% del ingreso per cápita urbano por hombre (2002, CEPAL)

Notas sobre la legislación:

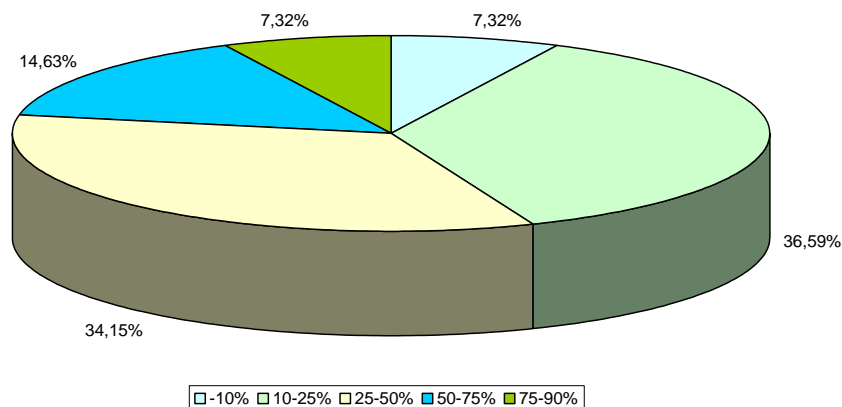
- Jornada laboral máxima de 8 horas diarias; pero las partes pueden acordar voluntariamente una jornada menor.
- Durante las 2 semanas anteriores al parto y 10 posteriores está prohibido trabajar si se está embarazada. La madre durante los 9 meses posteriores al parto tendrá jornada de 6 horas si el centro de trabajo no cuenta con guardería infantil.
- Se pueden acumular vacaciones durante tres años y disfrutarlas en el 4º año.
- Las empresas con más de 50 trabajadores deben establecer anexo o próximo a ellas un servicio de guardería infantil y proporcionar gratuitamente local, protección, alimentación, ... para este servicio.
- Cuando el lugar de trabajo esté situado a más de 2 kilómetros de la población más cercana la empresa deberá establecer una escuela cuando haya una población escolar de al menos 20 niños.
- Se instalará comedores si la empresa estuviera situada a más de 2 kilómetros de la población más cercana.
- Existen licencias de tres días en caso de fallecimiento de un cónyuge o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta cuatro horas para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por ley, el tiempo necesario para acudir a requerimientos o notificaciones judiciales y tiempo necesario para ser atendido por el servicio médico del IESS.

Datos generales de estudio y muestra:

- En Ecuador se realizó el estudio entre grandes empresas (más 250 empleados) y pymes (50-250 empleados). A la convocatoria respondieron 31 empresas pymes y 11 grandes, lo que hace un total de 42 cuestionarios respondidos.
- De estas 42 empresas el 2.38% pertenecían al sector público y el 97.62% al sector privado.
- En lo que se refiere a los sectores de actividad en los que desarrollan su actividad laboral estas 42 empresas:



- Otro dato destacable del estudio es el porcentaje de mujeres que existen en las empresas analizadas:



Análisis de los datos:

• **POLÍTICAS**

1. Políticas de flexibilidad a corto plazo

Las políticas analizadas en este apartado son las siguientes y el grado de aplicación (en este porcentaje incluimos a todas aquellas empresas que nos han respondido que para parte o toda la plantilla existe la posibilidad de aplicarla) se indica a continuación:

- Horario laboral flexible: 40%
- Trabajo a tiempo parcial: 34%
- Semana laboral comprimida: 37%
- Jornada laboral reducida: 27%

2. Políticas de flexibilidad a largo plazo

Las políticas analizadas en este apartado son las siguientes y el grado de aplicación (en este porcentaje incluimos a todas aquellas empresas que nos han respondido que para parte o toda la plantilla existe la posibilidad de aplicarla) se indica a continuación:

- Permiso por maternidad, más allá de lo estipulado por ley: 34%
- Permiso por paternidad, más allá de lo estipulado por ley: 19%
- Excedencia para cuidar a hijos/progenitores: 35%
- *Descanso profesional ("parón"): 27%
- Bancos de tiempo libre: 18%
- Flexibilidad en los días de permiso y vacaciones cortas: 90%
- Abandono del lugar de trabajo por una emergencia familiar: 83%
- *Tiempo libre para formación: 91%
- Se mantienen las ventajas laborales durante permisos largos: 41%
- Existe política de sustitución durante permisos: 68%
- Se hace un esfuerzo por reintegrar a los trabajadores tras un permiso: 60%

3. Políticas de flexibilidad en el espacio

Las políticas analizadas en este apartado son las siguientes y el grado de aplicación (en este porcentaje incluimos a todas aquellas empresas que nos han respondido que para parte o toda la plantilla existe la posibilidad de aplicarla) se indica a continuación:

- Trabajo a distancia: 36%
- Teledespachos en casa: 21%
- *Videoconferencia: 27%

4. Servicios de asesoramiento

Las políticas analizadas en este apartado son las siguientes y el grado de aplicación (en este porcentaje incluimos a todas aquellas empresas que nos han respondido que para parte o toda la plantilla existe la posibilidad de aplicarla) se indica a continuación:

- Asesoramiento de la trayectoria profesional, personal y familiar: 71%

* Esta frecuencia corresponde a las empresas grandes ya que a las pymes no se les realizó esta pregunta.

- Asesoramiento psicológico/familiar: 48%
- *Asesoramiento legal: 55%
- *Asesoramiento financiero/fiscal: 64%
- Asistencia para expatriados: 28%

5. *Formación y desarrollo*

Las políticas analizadas en este apartado son las siguientes y el grado de aplicación (en este porcentaje incluimos a todas aquellas empresas que nos han respondido que para parte o toda la plantilla existe la posibilidad de aplicarla) se indica a continuación:

- Curso prenatal y sobre nutrición: 22%
- Papel como padres/cónyuges: 39%
- Conciliación trabajo y familia: 44%
- Gestión del tiempo: 81%
- Gestión del estrés: 50%
- *Gestión de la diversidad: 18%

6. *Servicios cuidados familiares*

Las políticas analizadas en este apartado son las siguientes y el grado de aplicación (en este porcentaje incluimos a todas aquellas empresas que nos han respondido que para parte o toda la plantilla existe la posibilidad de aplicarla) se indica a continuación:

- Información sobre guarderías y colegios locales: 36%
- Información sobre centros para el cuidado de ancianos y personas discapacitadas: 38%
- Guardería para hijos de empleados: 12%
- Provisión o pago de servicios de guardería o canguro durante los viajes de trabajo y horas extras: 10%

7. *Otros servicios*

Las políticas analizadas en este apartado son las siguientes y el grado de aplicación (en este porcentaje incluimos a todas aquellas empresas que nos han respondido que para parte o toda la plantilla existe la posibilidad de aplicarla) se indica a continuación:

- *Tintorería/lavandería: 9%
- *Compras: 18%
- *Transporte: 91%
- *Aparcamiento: 100%
- *Restaurante: 82%
- *Centro de deportes/fitness: 64%
- *Sucursal bancaria: 36%
- *Agencia de viajes: 18%

8. *Beneficios extrasalariales*

Las políticas analizadas en este apartado son las siguientes y el grado de aplicación (en este porcentaje incluimos a todas aquellas empresas que nos han

respondido que para parte o toda la plantilla existe la posibilidad de aplicarla) se indica a continuación:

- Seguro de vida: 83%
- Seguro médico para familiares: 70%
- Seguro médico de accidentes fuera de la empresa: 79%
- * "Outplacement": 27%
- Plan de jubilación: 50%
- Ticket restaurante: 62%
- Retribución a la carta: 54%
- Compras descuento: 71%

• FACILITADORES

1. Liderazgo

- *¿En qué medida la dirección está sensibilizada respecto al equilibrio entre trabajo y familia?*

Prácticamente ningún directivo es consciente del problema en el 5% de las empresas entrevistadas, en un 29% de las empresas respondieron que algunos directivos reconocen la importancia de conciliar pero no son conscientes de la necesidad de políticas.

Un 36%, por otro lado, contestaron que algunos directivos reconocen la importancia y son conscientes de la necesidad de diseñar políticas. Y finalmente el 31% de las compañías consideran que gran parte de los directivos son conscientes de la necesidad de diseñar este tipo de políticas.

- *¿Son los directivos de la organización un ejemplo para el resto de los empleados a la hora de ser familiarmente responsable?*

Sólo un 2% de los encuestados consideran que la mayoría de los directivos no ponen en práctica la cultura de conciliación. El 31% de las empresas anotan que sólo una minoría de ejecutivos muestran cierto grado de ejemplaridad, un 43% dicen que la mayoría de los directivos son un ejemplo real para el resto de la organización y, finalmente, 24% admite de los directivos y supervisores viven, promueven y animan a sus empleados a mantener respeto por la familia.

2. Estrategia

- *¿En qué fase se encuentra su empresa en el diseño e implantación de políticas familiarmente responsables?*

El 48% de las empresas admiten que las iniciativas familiarmente responsables no están en la agenda de la compañía, el 31% que si forma parte de agenda pero sólo se han implantado algunas políticas, el 12% han implantado varias políticas pero no son muy demandadas por los empleados y el 10% ha elaborado e implementado diversas políticas, se evalúan constantemente y son utilizadas por los empleados.

- *¿Se destina algún presupuesto de la compañía para el desarrollo de estas políticas/prácticas?*

No se destina ningún presupuesto en el 78% de los casos, se dedican recursos para al estudio y diseño de políticas de conciliación trabajo-familia en el 10% de las empresas analizadas, en el 7% se ha destinado un presupuesto específico y, por último, sólo en el 5% cada año el presupuesto considera los

recursos suficientes para impulsar nuevas políticas/prácticas familiarmente responsables.

3. Comunicación

- *¿Cómo se dan a conocer a los empleados las distintas iniciativas familiarmente responsables?*

En el 50% de los casos no se realiza proceso informativo alguno, se hace una comunicación oficial de la dirección a través de canal interno en el 36% de las empresas, el 7% realiza sesiones informativas sobre estos temas a directivos/supervisores y, por último, estas sesiones están abiertas a todos los empleados en el 7% de las compañías.

- *¿En qué medida el equilibrio entre trabajo y familia se ha incorporado en la comunicación externa de la empresa?*

El 49% de las empresas admiten que es un punto débil de la empresa, el 32% que algunos directivos hablan libremente sobre el tema fuera de la empresa, en el 17 % de las compañías la mayoría de los directivos se sienten cómodos comunicando con todo el entorno externo y en el 2% la conciliación de la vida personal, familiar y profesional es muy importante en la comunicación externa y se comunica como un punto fuerte de la empresa.

4. Responsabilidad

- *¿Cuáles serían las consecuencias para un directivo o supervisor que fuera en contra del programa de políticas familiarmente responsable?*

En el 16% de las empresas no habría consecuencia alguna, en el 46% se le recomendaría seguirlo, en el 32% el directivo recibiría un mensaje claro y contundente y en el 5% además sería penalizado por su comportamiento.

- *¿Quién es el responsable del proyecto “empresa familiarmente responsable”?*

Nadie es responsable en el 46% de las empresas estudiadas, en el 42% algún directivo o empleado destina parte de su tiempo al tema y se han asignado las funciones de coordinación de las iniciativas de conciliación a un empleado o equipo concreto en el 12% de las compañías analizadas.

• CULTURA

1. Frenos

- Trabajo a casa: 72%
- Rechazo traslado: 49%
- Molesta mujeres tomen permisos: 32%
- + 50 horas: 38%
- Trabajadores como menos comprometidos: 43%
- *Molesta hombres tomen permiso: 60%
- Menos oportunidades de progreso por horario flexible: 30%
- arriba o fuera: 32%
- *carreras internacionales: 25%
- adictos al trabajo: 62%

2. Impulsores

- Respeto por la familia: 95%
- empleabilidad: 92%
- visitas familiares: 88%
- animan a irse del trabajo cierta hora: 73%
- Evaluaciones personalizadas: 59%
- coaching: 90%
- cónyuges participar actividades: 73%
- directivos comprensivos: 98%
- Bien visto hablar de familia: 98%
- impulso supervisores por las preocupaciones familiares: 90%
- a favor cumplir responsabilidades familiares: 95%
- buen ejemplo directivos: 98%

• RESULTADOS

¿En qué medida plantean problemas para su empresa? (% de empresas que han contestado que en algún grado representa un problema)

1. Llegar tarde al trabajo: 18%
2. Rotación: 23%
3. Traslados de empleados: 5%
4. Empleados que se niegan a viajar: 11%
5. Absentismo: 26%
6. Contratación de empleados claves: 32%
7. Conflicto trabajo-familia: 23%
8. Problemas relacionados con el estrés: 58%
9. Falta de compromiso por parte de los empleados: 46%

¿En qué medida pueden atribuirse estos problemas a temas familiares? (% de empresas que han contestado que en algún grado representa un problema)

1. Llegar tarde al trabajo: 36%
2. Rotación: 5%
3. Traslados de empleados: 14%
4. Empleados que se niegan a viajar: 22%
5. Absentismo: 35%
6. Contratación de empleados claves: 6%
7. Conflicto trabajo-familia: 33%
8. Problemas relacionados con el estrés: 23%
9. Falta de compromiso por parte de los empleados: 5%