

Quito, 30 de abril del 2015

INFORME DE GERENCIA PARA LOS SOCIOS

Señores socios de la empresa PROGRAMA DE ASISTENCIA A EMPLEADOS EMPLOYEE ASSISTANCE S.A., a continuación el informe sobre las actividades de la compañía en el período comprendido entre enero del 2014 y diciembre del 2014.

Sobre la Administración

Durante el año 2014 hemos conseguido el objetivo de mantener los costos fijos lo más bajos posibles, al momento los desembolsos fijos se concentran principalmente en los salarios y obligaciones laborales de la Gerente General y Contadora y una pequeña porción correspondiente a servicios generales.

Asimismo hemos afianzado la cooperación operacional con EAP LatinA Corporation, lo que ha permitido mantener una estructura muy modesta logrando cumplir con las expectativas de mantener la calidad del servicio y mejorar los procesos.

La incorporación del sistema integrado online SEAPOL, si bien ha generado un trabajo inicial de adaptación, a su vez ha implicado cambios operativos importantes que permiten un involucramiento local oportuno y mayor eficiencia en los procesos. Estos cambios son totalmente positivos y logran seguimiento más cercano así como una interacción absolutamente necesaria entre las oficinas, sin embargo todavía no ha sido totalmente incorporado en la metodología de los profesionales quienes aún presentan retrasos e ineficiencias al culminar el proceso.

Sobre actividades de mercadeo y comercialización.

A pesar de que el Programa tiene una excelente aceptación a nivel empresarial, los constantes cambios en la normativa del Ecuador ha hecho que enfrentemos una situación complicada en términos de lograr concretar la venta del Programa. Varias empresas que ya tomaron decisiones sobre contratar el servicio durante el 2014 tuvieron que rever su decisión por imposiciones gubernamentales que afectan directamente su negocio. Para el año 2015 se vislumbra una situación parecida dada la necesidad del gobierno de cubrir su déficit incorporando medidas que afectan a prácticamente todos los sectores de la economía.

Por nuestra parte, a finales del año, hemos cambiado la estrategia de venta del programa enfocándonos en presentarlo desde la perspectiva de Salud y Seguridad Ocupacional como una herramienta de Prevención Riesgos Psicosociales puesto que las empresas tienen que cumplir no solamente con evaluaciones sobre factores de riesgos psicosociales sino también con la presentación de programas de prevención.

En relación a lo acordado a finales del año pasado, se determinó:

1. Volver a contactar empresas medianas que mostraron interés y ofrecerles un descuento. En este sentido se han vuelto a contactar a 20 empresas, de las cuales, a continuación describo las acciones y los avances de aquellas que nos abrieron las puertas para continuar las negociaciones.

Telefónica: Después de participar en un proceso de licitación y habiendo tenido verbalmente el acuerdo para renovación del contrato por dos años más, surgieron inconvenientes presupuestales para la empresa por cambio regulaciones en la normativa que afectaron directamente a las cías. de telecomunicaciones. Esto impidió que se concrete la renovación del contrato.

Direct TV (260 empleados, no se concretó contrato): El proceso de negociación se llevó a cabo durante casi todo el año. En el mes de Septiembre nos solicitaron cambiar la oferta del servicio original por dos opciones, la una en relación a número de casos atendidos y la otra en relación a utilización. Lastimosamente, en la figura que ellos requerían no era factible cumplir con las expectativas económicas del cliente lo que hizo que se detenga la negociación.

Graiman (1700 empleados, pendiente, se retomará 2015): Se suspende negociaciones mientras terminan una reingeniería completa de la empresa. Retomaremos contacto para mayo del 2015.

Banco Internacional (1400 empleados): A pesar del interés demostrado a finales del año deciden recortar presupuesto incluyendo recorte de personal y estancamiento salarial debido a la normativa impuesta en el nuevo Código Monetario que afecta principalmente a la banca. Si bien, este factor imposibilita tomar el servicio durante el año 2015, acordamos en retomar conversaciones a finales de dicho para evaluar nuevamente la posibilidad para el 2016.

Grupo Marathon (hasta 2000 empleados, pendiente): Demuestran un gran interés. Se les presentó una propuesta con varios escenarios en relación al número de empleados. Nuevamente reformas en la Ley Laboral restringen la posibilidad de incorporar el servicio a pesar del gran interés que tienen. Adicionalmente, las salvaguardas a las importaciones que rigen desde principios del 2015 también complican esta decisión pero acordamos retomarlas en el segundo semestre del 2015.

Nestle (2500 empleados, pendiente): Se retoma contacto, la Directora de Recursos Humanos indica que quiere plantear el servicio desde la perspectiva del área de trabajo social, y posteriormente se analiza interiormente en la empresa como un programa para prevención de riesgos psicosociales. Se retomarán conversaciones en el segundo semestre del 2015.

CARTOPEL (800 empleados, contrato cerrado 2014): Se retomó contacto con CARTOPEL y logramos cerrar el contrato en Agosto 2014. Se realizó lanzamiento a finales del año.

2. Captar nuevos potenciales clientes enfocándonos en clientes de tamaño mediano puesto que se determinó que la toma de decisiones en estas empresas era menos burocrática y había menos restricciones presupuestales.

De las 8 empresas nuevas contactadas durante el 2014, nombro solo las que de alguna manera ameritan algún comentario, las restantes no tuvieron interés en el servicio.

EQUIVIDA (310 empleados, contrato cerrado 2014): Se inició el servicio en Mayo 2014. Se dio Charla sobre Manejo de Estrés en Octubre. Para 2015 se dictarán varias charlas, entre ellas, Manejo de Finanzas personales, Violencia intrafamiliar y factores de riesgo psicosocial.

SIMED (163 empleados, contrato cerrado para empezar 2015). Se realizará lanzamiento en mayo 2015.

REPARTI (550 empleados, pendiente en proceso de evaluación). Esperamos se cierre proceso de fusión para continuar con las negociaciones durante 2015.

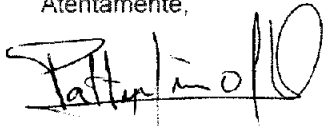
Perez Bustamante Ponce Abogados (110 empleados, por retomar contacto). Presentamos el Programa a RRHH y demuestran mucho interés. Se cambia la Gerencia de RRHH y volvimos a retomar conversaciones a finales del 2014. Cambios en la legislación laboral complica el proceso, deciden esperar hasta el 2do. Semestre 2015.

Sobre los informes financieros

La Sra. Delcy Torres, contadora externa contratada, entrega para conocimiento del Gerente General los balances general y de pérdidas y ganancias cortados al 31 de diciembre de 2014, (Anexo 1), los mismos que reposan en los archivos de PROGRAMA DE ASISTENCIA A EMPLEADOS EMPLOYEE ASSITANCE S.A y cuya copia será entregada a los socios junto con la convocatoria a Junta General de Accionistas.

Hasta aquí el informe sobre la gestión realizada en el año 2014.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Patricia Miño R.', with a large, stylized loop at the end.

PATRICIA MIÑO R.
Gerente General