



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador

SEDE  
ESMERALDAS

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TÍTULO  
IMPACTO DEL COVID-19 EN EL ÁREA DE TALENTO HUMANO DE  
LA CONSTRUCTORA COPCINM S.A EN LA CIUDAD DE  
EMERALDAS

PREVIO AL GRADO ACADÉMICO DE  
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
GESTIÓN ESTRATÉGICA

AUTORA  
GABRIELA ELIZABETH CHILA ORTÍZ

ASESOR  
MGT. JOSE LUIS VERGARA TORRES

ABRIL/2022

## **TRIBUNAL DE GRADUACIÓN**

Tesis de grado aprobada, dándole cumplimiento a todos los requisitos estipulados por el Reglamento de Grado de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, previo a la obtención del título de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Mgt. María de Lourdes Solís Murillo.

**Lector 1**

Mgt. Yanina Basurto Roa.

**Lector 2**

Mgt. José Luis Vergara Torres.

**Director de tesis**

Mgt. Gloria Holguín Alvarado.

**Directora de la carrera**

## **AUTORÍA**

Yo **GABRIELA ELIZABETH CHILA ORTIZ** Portadora del número de cedula **0802782201** enfatizo y declaro que la presente tesis de investigación corresponde a mi autoría. Donde autorizo que la Pontificia Universidad Católica del Ecuador puede hacer uso del presente para fines pertinentes.

**Gabriela Elizabeth Chila Ortiz**

---

**C.I 0802782201**

## **DEDICATORIA**

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy.

A mi hijo que es el impulso que tengo cada día como motivación personal y profesional, lo cual es muy satisfactorio lograr una meta cuando todos te dijeron que por ser madre me retrasaría.

Por último, a mi madre mi ejemplo, mi admiración como persona para poder seguir formándome. Por estar siempre presente, apoyándome, quien me levanta después de una caída y me impulsa a seguir persiguiendo mis metas.

## **AGRADECIMIENTO**

La gratitud es el mayor acto de agradecimiento, por ende, quiero agradecer a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas por permitirme gozar de sus enseñanzas y conocimientos a lo largo de mi formación universitaria.

Agradezco a mi asesor Mgt. José Luis Vergara por haberme inculcado sus valores y enseñanzas adquiridas a lo largo de su trayectoria laboral, para instruirme, guiarme en el camino de mi formación como una profesional.

No podría faltar a mi madre la Sra. Teresa Ortiz Angulo un pilar fundamental para mi formación como profesional y como persona. Sin dejar de mencionar a mis lectores como lo son Mgt. María Lourdes Solís y Yanina Bazurto, los cuales ayudaron de manera gratificante para el desarrollo de la misma.

¡Sin todos ustedes no hubiera llegado a este fin!

## RESUMEN

Analizar el impacto social que ha generado el virus de la COVID 19 en el departamento de recursos humanos de la CONSTRUCTORA COPCINM S.A, en la ciudad de Esmeraldas periodo 2020-2022 el objetivo de la presente investigación; y el propósito esencial del estudio fue explicar los cambios y desafíos que enfrenta el departamento de talento humanos por la afectación del SAR COVID-19 2 relacionado con el contrato laboral y su repercusión en las actividades de la empresa, lo que afecto directamente a la gestión administrativa y procesos de producción.

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo descriptivo debido a que describe el impacto que ha tenido el virus de la covid-19 en el área de talento humano. Esto permitió ver las variables más importantes que afectaron a los trabajadores de la organización y, por lo tanto, ayudó a establecer un plan de acción relacionado con el impacto que tuvo la COVID-19 en el área de talento humano. Así mismo tuvo un diseño no experimental transversal debido a que la variable, impacto social se analizó midiendo el ambiente organizacional tanto de los trabajadores de producción ocasionales como del personal administrativo que trabajó bajo la modalidad de teletrabajo, la técnica utilizada fue la encuesta y ficha de observación aplicada a todos los trabajadores de la constructora COPCINM SA.

El estudio concluyó que el área de recursos humanos de la constructora resultó afectado por el virus de la COVID-19 afirmando un elevado nivel de ausentismo debido al aislamiento social que dictaminaron las autoridades del país, de acuerdo a ello los trabajadores tuvieron que modificar sus jornadas laborales permitiéndoles frenar el contagio del virus y poder desempeñar sus actividades laborales, así mismo hubo impacto psicológico, por el estrés que le causó adaptarse las nuevas técnicas y estrategias de trabajo, donde se tuvo que conjugar la situación familiar y laboral.

**Palabras clave:** impacto social; COVID 19; impacto psicológico; estabilidad laboral; desempeño

## **ABSTRACT**

Analyzing the social impact that the COVID 19 virus has generated in the human resources department of CONSTRUCTORA COPCINM S.A. in the city of Esmeraldas period 2020-2021 is the objective of this investigation; and the essential purpose of the study was to explain the changes and challenges faced by the human talent department due to the impact of SARCOS 2 related to the employment contract and its impact on the company's activities, which directly affected administrative management and processes. of production.

The research was developed under a descriptive quantitative approach because it describes the impact that the covid-19 virus has had in the area of human talent. This made it possible to see the most important variables that affected the organization's workers and, therefore, helped to establish an action plan related to the impact that covid-19 had on the area of human talent. Likewise, it had a non-experimental cross-sectional design because the variable, social impact, was analyzed by measuring the organizational environment of both occasional production workers and administrative staff who worked under the teleworking modality, the technique used was the survey applied to all the workers of the construction company COPCINM SA.

The study concluded that the human resources area of the construction company was affected by the COVID-19 virus, affirming a high level of absenteeism due to the social isolation that the country's authorities ruled, according to which the workers had to modify their working hours. allowing them to stop the spread of the virus and be able to carry out their work activities, likewise there was a psychological impact, due to the stress caused by adapting to the new work techniques and strategies, where the family and work situation had to be combined.

**Keywords:** social impact; COVID-19; psychological impact; job stability; performance

## ÍNDICE DE CONTENIDO

|  |      |
|--|------|
| <b>TRIBUNAL DE GRADUACIÓN</b> .....  | ii   |
| <b>AUTORÍA</b> .....   | iii  |
| <b>DEDICATORIA</b> .....   | iv   |
| <b>AGRADECIMIENTO</b> .....  | v    |
| <b>RESUMEN</b> .....   | vi   |
| <b>ABSTRACT</b> .....  | vii  |
| <b>ÍNDICE DE CONTENIDO</b> .....   | viii |
| <b>INTRODUCCIÓN</b> .....  | 1    |
| <b>Presentación del tema de investigación</b> .....                          | 1    |
| <b>Planteamiento del problema</b> .....                                      | 2    |
| <b>OBJETIVOS</b> .....   | 4    |
| <b>Objetivo general</b> .....  | 4    |
| <b>Objetivos específicos</b> .....   | 4    |
| <b>CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO</b> .....  | 5    |
| <b>2.1 Bases teórico-científicas</b> .....                                   | 5    |
| <b>2.2 Antecedentes</b> .....  | 13   |
| <b>2.3 Marco legal</b> .....   | 16   |
| <b>CAPÍTULO II METODOLOGÍA</b> .....   | 19   |
| <b>3.1 Tipo de estudio</b> .....   | 19   |
| <b>3.2 Definición conceptual y operacionalización de las variables</b> ..... | 20   |
| <b>3.3 Métodos</b> .....   | 21   |
| <b>3.4 Técnicas e instrumentos</b> .....                                     | 21   |
| <b>3.5 Población y muestra</b> .....   | 22   |

|                                      |           |
|--------------------------------------|-----------|
| 3.6 Análisis de datos.....           | 22        |
| <b>CAPÍTULO III RESULTADOS .....</b> | <b>23</b> |
| <b>CAPÍTULO IV DISCUSIÓN .....</b>   | <b>30</b> |
| <b>CAPÍTULO V CONCLUSIONES .....</b> | <b>32</b> |
| <b>REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.....</b> | <b>34</b> |
| <b>ANEXOS.....</b>                   | <b>38</b> |

### **ÍNDICE DE TABLA**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Tabla 1. Operacionalización de la variable .....</b> | <b>18</b> |
|---|-----------|

### **ÍNDICE DE GRÁFICA**

|                       |           |
|-----------------------|-----------|
| <b>Gráfica 1.....</b> | <b>21</b> |
| <b>Gráfica 2.....</b> | <b>21</b> |
| <b>Gráfica 3.....</b> | <b>22</b> |
| <b>Gráfica 4.....</b> | <b>23</b> |
| <b>Gráfica 5.....</b> | <b>23</b> |
| <b>Gráfica 6.....</b> | <b>24</b> |

# INTRODUCCIÓN

## Presentación del tema de investigación

La Compañía CONSTRUCTORA COPCINM SA. fue constituida el 2 de febrero del 2009, en la ciudad de Esmeraldas, e inscrita en el Registro Mercantil del mismo cantón el 3 de marzo del 2009. A lo largo de estos años su cliente potencial es PETROECUADOR mediante la prestación de servicios de obra civil e ingeniería industrial, donde el recurso humano que intervine en las obras contratadas representa el 95% de la masa salarial de la compañía, por lo que es necesario el estudio de impacto que genera EL COVID-19 en el área de recurso humano de la constructora COPCINM S.A.

El virus denominado COVID-19 tuvo su origen a finales del año 2019 en el continente asiático precisamente en China, la cual se expandió en todo el mundo causando una pandemia, afectando a la estabilidad de los países (OMS, 2020).

Desde finales del año 2019, los países se han visto obligados repentinamente a detener las actividades económicas y poner en cuarentena a su población para reducir las pérdidas económicas y humanas causadas por la COVID-19 (Valle, 2020).

El gobierno ecuatoriano basado INEC buscó proteger la vida de 14 millones de habitantes declarando estado de excepción durante el año 2020, siendo este periodo el más críticos de la pandemia por lo cual la economía nacional se vio afectada replicándose en las empresas donde su impacto fue notorio, las cuales redujeron el nivel de trabajadores debido a la insuficiencia de la demanda, las bajas ventas y el poder adquisitivo generado por la pandemia global de la COVID-19.

Las medidas restrictivas tomadas por los gobiernos y las economías mundiales para prevenir la propagación del virus COVID-19 afectaron significativamente el motor de producción, el desarrollo económico de la sociedad y su población, pero lo más importante, es que afecto el área de talento humanos de las empresas, las cuales se vieron obligados a reducir empleados y cambiar la forma de empleo, afectando así la calidad de vida tanto económica y social de la familia, sin lugar a duda la pandemia COVID-19 ha traído desempleo, subempleo y un aumento de la pobreza a las economías emergentes o países del tercer mundo, especialmente en América Latina.

## **Planteamiento del problema**

El propósito del estudio fue explicar los cambios y desafíos que enfrenta el departamento de talento humano de donde por la afectación del COVID-19 relacionado con el contrato laboral y su impacto en las actividades de la empresa, lo que afecto directamente a la gestión administrativa y procesos de producción, el objetivo de esta investigación fue la de obtener información útil para ampliar y enriquecer el conocimiento sobre el impacto de la gestión del recurso humano.

Además de brindar información pertinente a la empresa la cual le permita comprender los efectos que provoca una pandemia en el área de talento humano. Los avances tecnológicos son claves para su normal funcionamiento para analizar y abordar los efectos de una pandemia. Dado que los recursos y su gestión se realizan de forma interna, buscando beneficios competitivos para que la organización funcione correctamente.

El realizar el diagnóstico de la contratación de personal en la compañía COPCINM S.A. en tiempos de la pandemia COVID-19, es conocer cómo han afrontado desde el sector de los recursos humanos, área clave en las empresas, la desconocida situación ocasionada por la llegada del coronavirus tratando de conocer cuál ha sido su comportamiento, tanto de la dirección como de los trabajadores y cuál puede ser el futuro inmediato con la vuelta a la normalidad, cuando esta se produzca. Es importante contar con la opinión sobre la actuación de las autoridades, dado que han sido muchas las normas y leyes que vienen a modificar el ecosistema laboral y económico nacional.

Por tal motivo la investigación genera la siguiente problemática: ¿Qué impacto genera el virus de la COVID-19 en el departamento de recursos humanos de la constructora COPCINM SA en la ciudad de Esmeraldas?

Esta pregunta problémica genera las interrogantes específicas que indican:

¿Qué factores inciden en el comportamiento del recurso humano de la constructora dentro de su funcionamiento?

¿Cuáles son los problemas que se generan en los procesos de gestión de talento humano y como han evolucionado dentro de la organización?

¿Cuáles son las afectaciones que el departamento de recursos humanos ha tenido a lo largo de la pandemia?

## **Justificación**

La crisis mundial sanitaria ocasionada por el COVID-19 aún no se ha erradicado, es un virus que posiblemente llegó para quedarse, las empresas han empezado a desarrollar y crear protocolos de bioseguridad lo que les permite acoplarse al reciente estilo de vida, y a su vez reactivarse de manera consciente, paulatina y oportuna, teniendo presente que el recurso humano es indispensable en el desarrollo de las actividades empresariales para el logro de sus objetivos, tener rentabilidad y permanecer en el mercado.

La crisis mundial afectó significativamente al recurso humano de todas las empresas, ocasionando desvinculaciones temporales y despidos, y esto a su vez provocó un impacto social negativo en la población económicamente activa, acentuándose el desempleo y subempleo y afectaciones psicológicas; la Constructora COPCINM S.A. implementa estrategias y nuevas políticas laborales que le garantice seguir en el mercado y que el costo del recurso humano este en relación a los ingresos obtenidos en tiempos de pandemia.

El presente estudio fue de suma importancia porque permitió a la empresa COPCINM S.A. determinar el impacto que ocasionó el virus COVID-19 en el departamento de recurso humano, los factores que inciden en el comportamiento del personal y su rendimiento operativo, mediante el seguimiento y evaluación por resultados, no solo del personal, sino de la gestión del talento humano por parte de la administración o directivos del ente económico. La crisis sanitaria abrió nuevos modelos de contratación amparados en leyes laborales emitidas desde el gobierno central como es la Ley de apoyo Humanitario, donde se flexibiliza la jornada de trabajo y se implementa el teletrabajo.

Los beneficiarios directos del presente estudio, es la administración de la empresa COPCINM, y el recurso humano de la misma, como beneficiarios indirectos las personas interesadas en este estudiado que servirá de fuente bibliográfica para futuras investigaciones.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general**

- Analizar el impacto que ha generado el virus de la COVID-19 en el departamento de recursos humanos de la constructora COPCINM S.A en la ciudad de Esmeraldas período 2020-2021.

### **Objetivos específicos**

- Identificar los factores que inciden en el comportamiento del talento humano de la constructora COPCINM S.A en la ciudad de Esmeraldas.
- Describir los problemas que se generan en los procesos de gestión de talento humano y como han evolucionado dentro de la organización.
- Demostrar las afectaciones que el departamento de talento humanos ha tenido a lo largo de la pandemia.

# **CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO**

## **2.1 Bases teórico-científicas**

Las bases teóricas científicas de esta investigación se respaldan en argumentos e ideas planteadas por Martha Alles, siendo así que, en su libro de Dirección Estratégica del Recursos Humano, indica que todas las organizaciones siguen una estrategia determinada, por medio de la cual se trazan objetivos y metas específicas, las cuales se consiguen por medio de un plan detalladamente organizado. Mencionando que los recursos humanos serán la clave diferenciadora de los negocios en un futuro (Alles, 2015).

De igual manera, Alles (2017) afirma que las empresas plantean alcanzar su misión y metas a corto plazo, en donde, las organizaciones al mismo tiempo se han propuesto estrategias para que se cumplan en el menor tiempo posible y que traigan benéficos en el futuro, en lo referente a los recursos humanos, se debe tener muy clara la estructura y las personas que la integran; así como los cambios que las mismas necesitan.

Para lograr lo antes mencionado, las empresas implantan modelos de competencias, los cuales pueden definirse como el conjunto de procesos relacionados con las personas que integran la organización, y que tienen como propósito alinearlas a los objetivos organizacionales (Alles, 2017).

Este modelo permite seleccionar, evaluar y desarrollar a las personas en relación con las competencias necesarias para alcanzar la estrategia organizacional. Cabe mencionar que el término estrategia de Recursos Humanos hace referencia al conjunto de acciones coordinadas y planeadas para un fin organizacional.

### **2.1.1 Recursos Humanos**

La gestión del talento es fundamental para cualquier negocio. Hoy en día, se ha convertido en uno de los elementos básicos de la política empresarial. Así mismo, su impacto es interno y externo, trascendiendo tanto lo social como lo cultural.

Dessler (2001) El personal de una organización ya no se considera capital humano, pero se considera parte integral de la empresa en su conjunto porque puede beneficiarse de la gestión competitiva de sus actividades. Además, las empresas que busquen posicionarse en

el mercado atenderán las necesidades de los clientes, se diferenciarán de sus competidores y se centrarán en la eficiencia y calidad de sus servicios y productos que estas ofertan en donde se ve involucrado el talento humano de la organización.

Dessler (2001) define la gestión de recursos humanos como “Las políticas y prácticas necesarias para llevar a cabo los aspectos humanos de los directivos que ejercen” (p. 2).

Los objetivos del Departamento de Recursos Humanos se derivan de las metas trazadas por la empresa. Al respecto, Butteris (2000), considera que el objetivo de este departamento es contratar y trasladar personal, mantener informes y administrar salarios y beneficios; visto desde esta perspectiva, su rol se reduce a aspectos técnicos y burocráticos.

Los recursos humanos son el principal activo de una empresa, es un asunto de conocimientos, experiencias, motivaciones, conocimientos, habilidades, calidades, competencias y técnicas que poseen y pueden aportar las personas ha incierta organización funcionamiento. La gestión de recursos humanos se vuelve cada vez más importante con el tiempo. No se trata solo de la selección y contratación de empleados, sino también de la política de la empresa para planificar, organizar, coordinar, desarrollar y monitorear el desempeño del personal real de la empresa.

### **2.1.2 Funciones de los Recursos de Talento Humano**

La función del departamento de talento humano depende del tipo de organización. Siendo así que Martínez (2015) establece algunas, tales como:

- Ayudar y prestar servicios a la organización, a sus dirigentes, gerentes y empleados.
- Describe las responsabilidades que definen cada puesto laboral y las características que debe tener la persona que lo ocupe.
- Reclutar al personal idóneo para cada puesto.
- Evaluar el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo.
- Capacitar y desarrollar programas, cursos y actividades en función del mejoramiento de los conocimientos de los empleados.
- Brindar ayuda psicológica a sus empleados en función de mantener la armonía entre éstos, además buscar solución a los conflictos que surgen entre estos.
- Llevar el control de beneficios de los empleados.

- Distribuir políticas y procedimientos de recursos humanos, nuevos o revisados, a todos los empleados, mediante boletines, reuniones, memorándums o contactos personales.
- Supervisar la administración de los programas de prueba.
- Desarrollar un desempeño profesional basado en competencias.
- Garantizar la diversidad en el puesto de trabajo, para que la empresa triunfe en los distintos mercados nacionales y globales

### 2.1.3 Estilo de mando

El estilo de liderazgo es un factor que tiene un impacto positivo o negativo en el entorno laboral y en la relación personal entre los empleados y sus gerentes. Como se mencionó anteriormente, existen diferentes estilos de liderazgo (Pérez y Ferrer, 2019).

**Autoritario:** Como su nombre indica, este estilo de mando se basa en el principio de autoridad, donde el gerente oculta información importante, toma decisiones de acuerdo con sus propios estándares sin tener en cuenta a otros trabajadores, y sus subordinados tienden a dictar lo que hay, llevar a cabo. Este tipo de gestión a menudo no tiene en cuenta las opiniones de los subordinados.

**Paternidad:** Quienes practican este estilo imperativo optan por sobreproteger a sus trabajadores. El jefe es quien toma decisiones y resuelve problemas. Al igual que el estilo autoritario, no permite que los empleados participen en el proceso de toma de decisiones.

**Pasivo:** Con este estilo de liderazgo, los ejecutivos perciben la mala gestión de sus subordinados, sus jefes optan por dar órdenes en forma de consejos y en situaciones de conflicto, los subordinados intervienen espontáneamente sin interferencias.

**Democracia:** El estilo de liderazgo de la democracia se caracteriza por escuchar y evaluar las opiniones de los empleados, fomentando así su creatividad. Los altos directivos pueden resolver problemas e involucrar a los empleados en la toma de decisiones. Mantenga una buena comunicación en todos los niveles de la organización y mantenga a los empleados bien informados sobre los cambios que podrían afectar el futuro.

Sin duda, el mejor estilo de liderazgo para dirigir una empresa se puede definir como democracia porque apoya la participación de los trabajadores y fomenta la amistad y las ideas. Por otro lado, es importante que la conciencia del grupo considere que esto no es extremo.

- **Autonomía en el trabajo**

La autonomía en el lugar de trabajo se entiende como la capacidad de los trabajadores para influir en la secuencia en la que se realizan las tareas, cómo las realizan y cuánto tiempo dedican a cada misión. Estos factores son muy importantes para mantener la satisfacción de los empleados. La automatización del talento humano en el trabajo a largo plazo tiene un impacto en el bajo rendimiento, ya que la falta de dinamismo a menudo es frustrante y puede causar estrés en el trabajo. Por otro lado, el trabajo monótono degrada la capacidad intelectual de las personas provocando insatisfacción, y el propósito del trabajo no es tal, sino divertido y productivo al equilibrar el trabajo (Mansilla, 2006).

#### **2.1.4 El COVID-19 y su impacto en el Talento Humano de una empresa**

Los coronavirus provienen de una gran familia de virus que pueden transmitirse de animales a humanos. Según investigaciones realizadas por la Organización Mundial de la Salud (2020) el virus provoca síntomas que van desde el resfriado común hasta enfermedades graves, como COVID-19, que provoca un síndrome respiratorio muy severo. El nuevo coronavirus se llama SARSCoV2 la cual es una nueva enfermedad que puede afectar a los humanos y se detectó por primera vez en Wuhan, provincia de Hubei, China, en diciembre de 2019 (Ministerio de Salud, 2020).

Es de suma importancia saber que a raíz de este virus se ha generado una crisis mundial, y que la gravedad del virus ha provocado que las máximas autoridades de cada país tomen medidas de precaución, buscando que la población no se contagie ni contribuya a que se propague más el virus. Además, se ha dispuesto del uso de equipamientos especiales para médicos y personal sanitario que está en contacto directo con los infectados.

En este sentido, por ejemplo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda por un lado el uso de mascarilla a todas las personas, mientras que por otro insta a una

constante desinfección de las manos, ya sea por medio de lavado con jabón o por desinfectantes a base de alcohol.

Debido a la pandemia del virus COVID-19, el departamento de recursos humanos se enfrenta a una crisis sin precedentes. A diferencia del pasado, esta crisis de emergencias sanitarias globales se centra en garantizar la salud y el bienestar de todos, sin olvidar asegurar la viabilidad de los proyectos empresariales (Canteli, 2020).

Como comentó Kropp (2020), "Los gestores de recursos humanos ante la crisis del COVID-19 amenaza a las organizaciones del mundo. Responder de forma rápida y completa, teniendo en cuenta las implicaciones inmediatas y de largo plazo para el talento. Hay que hacerlo" (p. 1).

La COVID-19 tiene un impacto significativo en el mercado laboral. Además de las preocupaciones a corto plazo por la salud de los trabajadores y sus familias, las consecuencias del virus y la crisis económica impactan negativamente en el mundo del trabajo afectando al número de puestos de trabajo desde ambas perspectivas, así como las tasas de desempleo, de subempleo, la calidad del trabajo en términos de remuneración y acceso a la protección social (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

- **Impacto en el Talento Humano**

La gestión moderna del talento humano va más allá de la administración de personas, pues el desafío es lograr que los empleados se sientan y actúen como socios de la empresa; que participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional, son también protagonistas del cambio y la mejora.

Según Lozano (2020) para que el capital humano tenga un impacto positivo en la organización, el área de recursos humanos debe tomar en cuenta aspectos internos y externos, ya que sólo con una visión, así como una comprensión de las condiciones internas de la compañía y tomando en cuenta el panorama de la industria es que se puede diseñar una estrategia para generar un ambiente laboral productivo.

- **Impacto Psicológico del Covid-19**

Gutiérrez (2020) sostiene que la salud emocional a menudo se convierte en salud física, y las consecuencias emocionales pueden convertirse en problemas de salud física, que son significativos en términos de discapacidad, incapacidad y aumento de la discapacidad. Sobre todo, se establece un sistema para monitorear la salud de los empleados y mantener la confidencialidad de su información médica.

La organización debe garantizar un ambiente de trabajo seguro, limpiar y desinfectar rigurosamente el lugar de trabajo y al menos cumplir con los requisitos de higiene establecidos por la autoridad competente en estos casos. Al mismo tiempo, fortaleceremos la educación en salud y seguridad, estableceremos lineamientos para la autodefensa de los empleados y sensibilizaremos sobre seguridad y prevención de riesgos (Hernández, 2020).

### **2.1.5 Teletrabajo**

Algunas organizaciones han incorporado el trabajo a distancia para remediar la situación. Esto presenta una oportunidad para probar esta forma flexible de trabajar y podría implementarse permanentemente si muestra una posibilidad positiva.

Alzate y Giraldo (2017) afirman que trabajar de forma remota es la mejor forma de trabajar en el futuro. Esto se debe al poder de la comunicación y la tecnología que ahorra mucho tiempo en movimiento, en la oficina, hablando, transportando. Sin causar molestias directas a los humanos. Por lo tanto, todo lo que necesita hacer es encender y conectar su computadora para acceder a la web y comenzar.

Así mismo, Valencia (2018) identifica varias ventajas del trabajo remoto. Flexibilidad para decidir cuándo y cómo trabajar de forma remota. Autonomía en el desarrollo de una organización y sus actividades. Independencia de la movilidad; más libertad en el proyecto de elección y qué hacer. Más oportunidades en el mercado laboral. Más productividad en más tiempo, más a gusto con la familia. Da una oportunidad a las personas discapacitadas. Mejor calidad de vida; posibilidad de conectarse con varias personas a través de la web.

### **2.1.6 Desempeño Laboral**

Palaci (2005) afirma que el desempeño laboral tiene un valor que contribuye a la organización de las diferentes etapas conductuales que atraviesa un individuo a lo largo de un período de tiempo. Estas acciones contribuyen a la eficacia de la organización, ya sea que se trate de la misma persona o de varias personas en diferentes momentos.

Según Robbins (2000), el desempeño laboral se integra como uno de los principios básicos de la psicología del desempeño al definir metas conductuales y mejorar el desempeño. Solo si el objetivo es simple. El desempeño es el comportamiento de una persona que se mide en la búsqueda de un objetivo establecido. Constituye una estrategia personal para lograr el objetivo deseado. El sistema nacional de evaluación del desempeño de los funcionarios públicos se establece de la siguiente manera: El éxito es el nivel de logro en el trabajo que una persona logra solo después de un cierto esfuerzo.

Depende no solo de la cantidad de esfuerzo invertido, sino también de la percepción individual de las habilidades y los roles. Las personas que ponen mucho esfuerzo en su trabajo, pero tienen habilidades limitadas o creen erróneamente que son necesarias para tener éxito en su organización pueden tener malos resultados. Del mismo modo, el desempeño laboral puede verse como un comportamiento observable dirigido a un objetivo que demuestra la voluntad y la capacidad de un individuo para lograr, siempre que el contexto sea apropiado para el logro (Butteris 2000).

Palaci (2005) enfatiza que la evaluación del desempeño es la identificación, medición y gestión del desempeño humano en una organización. La determinación se basa en el análisis del sitio y tiene como objetivo definir el área de trabajo que debe verificarse en las mediciones de rendimiento. Las métricas son una parte central del sistema de puntuación y buscan determinar cómo se compara el desempeño con criterios objetivos específicos.

### **2.1.7 Estabilidad laboral**

Según Socorro (2006), la estabilidad laboral debe entenderse como una corresponsabilidad del empleador y el empleado o candidato, siempre y cuando ambos garanticen un valor agregado al proceso, producto o servicio, el ambiente de trabajo. Garantizar la participación efectiva en él. Cree o proporcione. Por eso, al llegar a esta satisfacción se

pueden cumplir muchos requisitos, para que el individuo pueda tener mejores condiciones de vida, después de lo cual otros pueden elevarse y superarse a sí mismo, usted puede seguir creciendo hasta este punto. La estabilidad incluye el derecho de los trabajadores a conservar su puesto indefinidamente sin ningún error.

Como parte de eso, Pose (2005) describe la estabilidad laboral, a la seguridad que siente un individuo mientras permanece en una organización por un período específico de tiempo de acuerdo con los estándares establecidos. La estabilidad está determinada por dos aspectos: la economía de los trabajadores y la fuerza de trabajo.

La estabilidad se integra para garantizar directamente los ingresos de los trabajadores y brindar una tarifa satisfactoria, un medio fundamental para satisfacer las necesidades de la unidad familiar y realizar capacitaciones para las empresas. Como empleado experimentado, asegurar los ingresos de la empresa y mejora de la productividad no solo en beneficio de los empleados y empleadores sino también para el desarrollo de la empresa. Desarrollo orgánico, económico y social. El resultado es armonía, paz social y laboral.

La estabilidad en el empleo tiende a dar a la relación laboral un carácter duradero, a menos que la terminación de la relación laboral dependa únicamente de la voluntad del trabajador y haga que la voluntad del empleador sea el empleador o su persecución no pueda. Por tanto, la estabilidad constituye los derechos de los trabajadores. trabajador y exige claramente el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la naturaleza del contrato de trabajo. Este no es un derecho del empleador, ya que se remonta a períodos anteriores de trabajo forzoso.

### **2.1.8 Estrés**

McKeen (2000) citó una de las definiciones recientes de estrés. "El estrés se puede definir como una amenaza real o percibida a la integridad fisiológica o psicológica del cuerpo. El comportamiento individual conduce a respuestas fisiológicas y / o fisiológicas. El estrés se denomina una condición en la que los niveles circulantes de glucocorticoides y catecolaminas son elevados.

De acuerdo con investigaciones realizadas por Chrousos y Gold (1992) quienes mencionan que el estrés se puede definir como un estado de discordia o una amenaza a la "homeostasis". Las reacciones adaptativas pueden ser específicas o generales e inespecíficas. Por lo tanto, los trastornos homeostáticos conducen a una serie de respuestas fisiológicas y conductuales para restaurar la homeostasis ideal.

### **2.1.9 Carga mental y riesgo en el trabajo**

Para completar todas las tareas asignadas al trabajador debe iniciar una serie de actividades físicas que van desde el esfuerzo muscular hasta el esfuerzo cognitivo y mental. La Nota Técnica Preventiva 926 establece claramente que el estrés mental se define como un conjunto de necesidades mentales, cognitivas o intelectuales que los trabajadores reciben en el lugar de trabajo, o el nivel de actividad cerebral. Las necesidades de los trabajadores. Personas para el desarrollo de sus negocios. (Instituto Nacional de Seguros de Salud, 2012).

En el caso de Mondelo (2000), la carga psicológica está determinada principalmente por la cantidad de información a manejar, el tiempo disponible y la importancia de la decisión. Citando a Nogareda (2005), Mulder afirma: Una función del número de pasos en un proceso, o una función del número de procesos requeridos para realizar correctamente una tarea, más específicamente, la información recibida debe estar en su memoria. respuesta al tema.

## **2.2 Antecedentes**

Esta investigación se sustenta con estudios previos realizados por autores tales como: Pérez et al. (2021); Armijos et al. (2019); Arévalo y Reascos (2021); Rivera y Gutiérrez (2020); Delgado et al. (2020); Valle (2020); Curí (2021);

De acuerdo a la investigación realizada por Pérez et al. (2021) quienes estudiaron a las empresas españolas ante la pandemia COVID-19 analizando los factores de adaptación del personal de trabajo al nuevo escenario en el que se vive, con el objetivo de mostrar que el desarrollo de las tecnologías, la flexibilidad laboral y la capacidad de innovar son tres factores que favorecen la capacidad del talento humano para adaptarse a los nuevos y

cambiantes entornos competitivos provocados por la emergencia sanitaria de la COVID-19. Para analizar dicho impacto se aplicó una entrevista a directivos de empresas durante los meses posteriores a la declaración del estado de alarma en España mediante la aplicación de la técnica de análisis multivariante, dando como resultado que los tres factores estudiados tales como la tecnología, la flexibilidad laboral y la capacidad de innovar se relacionan positivamente con una mejor adaptación del personal de talento humano en la empresa, haciéndole frente al impacto del virus de la COVID-19 permitiendo adaptándose a las nuevas necesidades como a las limitaciones de operación en los respectivos mercados que incursionan las empresas.

Según el estudio de Armijos et al. (2019) con el trabajo titulado “Gestión de Administración de recursos Humanos” realizado mediante un estudio descriptivo de la revisión de la literatura, para analizar la gestión de recursos humanos de las organizaciones comerciales en la era de la pandemia actual. Se sistematizó a través de los métodos de investigación científica, historia, análisis de contenido y análisis-síntesis. Los recursos humanos se identifican como el principal activo de la empresa. La gestión de recursos no se trata solo de seleccionar y contratar empleados, sino también de la política de la empresa. El sector de recursos humanos uno de los pilares de la organización a definir e integrar en el mercado. Su alcance incluye reclutamiento, selección, recompensa, asistencia social, salud y seguridad ocupacional, desarrollo organizacional, capacitación y desarrollo de empleados, relaciones laborales, datos de instalaciones y sistemas de información y auditorías. La gestión del talento está estrechamente relacionada con la gestión del talento. Se trata de construir métricas de benchmarking que permitan mejorar los procesos de selección, desempeño, evaluación y capacitación de talento.

Al respecto, Arévalo y Reascos (2021), en su investigación realizada con el objetivo de determinar el impacto de COVID-19 en el empleo en Quito, Ecuador. Se utilizaron métodos cuantitativos y experimentales y se recopilaron datos de 50 personas en la ciudad de Quito para evaluar el impacto de la pandemia. Como resultado de la investigación se determinó tanto los hombres como las mujeres se ven afectados por el deterioro de las condiciones de trabajo y el estrés. La solución se evalúa mediante la aplicación de estrategias de gestión del talento del sector público y privado.

Así mismo, Riveras y Gutiérrez (2020), quienes investigaron y analizaron las prácticas de recursos humanos durante la pandemia de COVID-19, encuestaron las respuestas de 71

empresas de diferentes países y regiones con el objetivo de comprender el impacto de COVID-19 y sus desafíos y prioridades cambiantes en el área de organización, talento pospandémico, nuevas formas de trabajar, acciones tomadas para influir en la experiencia y cultura de los empleados en preparación para nuevas normas, lo que resulta en impactos en todas las regiones que otros que reciben. El sector de recursos humanos no es solo uno de los sectores más afectados, sino también uno de los sectores más receptivos. La situación actual indica que la región debe ser considerada un aliado estratégico de la organización.

Por otra parte, Delgado (2020) realizó una investigación titulada “El papel de los recursos humanos en el contexto de la pandemia COVID-19”, la cual se ejecutó por medio de un estudio de caso. De esta manera, utilizó un método de investigación de estudio de caso cualitativo. Este método se centró en el análisis detallado de uno o más casos (multicascos) y se caracterizó por múltiples fuentes e instrumentación con un estudio detallado de los diferentes aspectos de un mismo fenómeno.

Se pudo concluir que la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19 ha abierto la posibilidad de innovar nuestra la forma de trabajar, esto no solo abre la puerta a posibilidades y oportunidades ilimitadas de mejora, sino que también presenta el surgimiento de nuevos desafíos y necesidades a los que las empresas y organizaciones deben responder de manera oportuna. Debido a que es demasiado pronto para trabajar desde casa, los empleados de todo el mundo enfrentan desafíos que son radicalmente diferentes de los que se encuentran en la oficina y la industria. Hoy en día, la situación en el lugar de trabajo es muy diferente y esto conlleva una serie de consecuencias desde el principio que afectan directamente al trabajo de la industria y los recursos humanos. Actualmente, el proceso tradicional permanece mayormente estático para su propósito principal, está cambiando y ciertamente continuará.

Un estudio de Valles (2020) titulado "Impacto de COVID-19 en los Recursos Humanos y la Gestión de Recursos Humanos" se centró en el estudio y análisis de las medidas aplicadas por diferentes países. Sus derechos, contratos y su forma de trabajar hablan del apoyo económico que reciben en esta situación. Este estudio informó la aplicación de tipos básicos de metodologías, diseños y niveles de correlación descriptiva. Además, se utilizó y se aplicó la encuesta y el cuestionario como herramienta a un total de 33 docentes de las academias mencionadas. La información dada por las variables se recopila mediante la escala Likert. Como resultado, se obtuvo que todos los países participan sin previo aviso y

no están preparados para una crisis de salud global con consecuencias globales en el futuro. Cada país se ve abrumado individualmente por una grave crisis económica que afecta el talento humano de todas las empresas. Recordando que los países económicamente fuertes experimentan una pequeña recesión en sus economías, mientras que otros sufren grandes consecuencias. Además, el riesgo de recurrencia de la enfermedad paraliza industrias como el comercio internacional y el turismo, afectando el desempeño de los trabajadores y sus puestos de trabajo, que son más importantes para la economía.

El estudio de Curí (2021), el cual propuso un análisis de la “Gestión de recursos humanos de la Unidad Educativa San Juan en la era de la pandemia”, con el objetivo de mostrar la relación entre la gestión de recursos humanos en la educación e instituciones de formación docente. Este estudio informó la aplicación de tipos básicos de metodologías, diseños ab initio y niveles de correlación descriptiva. Además, como instrumento se aplicó una encuesta compuesta por un cuestionario como herramienta a un total de 33 docentes de las academias mencionadas.

Como resultado, la gestión de la educación es deficiente con un 21,2%, regular con un 51,5% y buena con un 27,3%. En cuanto a la gestión del talento humano, los profesores estiman que es deficiente en un 15,2% y generalmente buena en un 51,5% a 33,3%. Mediante tales gestos, identificar así que gestión del talento humano ha sido afectado en gran cantidad para la pandemia covid19.

### **2.3 Marco legal**

La presente investigación se respalda en documentos legales tales como: La Constitución de la República (2008); El Código de Trabajo (2012); ley Humanitaria (2020); Código Tributario (2018).

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en su Artículo 326, numeral 5, menciona Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Así mismo, establece en su artículo 326, numeral 5 que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

En el art. 363 de la Constitución de la Republica establece que el estado será responsable de fortalecer los servicios estatales de salud y la incorporación del talento humano

proporcionando el respectivo cuidado y control de los derechos laboral por lo que El trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente.

Dentro del Plan Nacional del Buen Vivir y su inclusión de beneficios para el trabajador en el Ecuador establece en La Constitución en el artículo 276 del Régimen de desarrollo en el objetivo 1. Mejorar la calidad y esperanza de vida, y aumentar las capacidades y potencialidades de la población en el marco de los principios y derechos que establece la Constitución.

El Código del Trabajo (2012) en su artículo 38, establece que: Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Continuando con el artículo 410.- “Obligaciones respecto de la prevención de riesgos. - Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida”.

Artículo 9.- El Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales en todas las instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

El Código de Trabajo (2012) en su párrafo primero de las jornadas laborales y el descanso menciona que La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

Además, de la dirección de empleo y recurso humano en su Art. 556 menciona las funciones correspondientes a la dirección de empleo y recursos humanos tales como: ¡Orientar la utilización adecuada de la fuerza laboral del país; ¡Promover y ejecutar la

política de empleo, mediante el servicio de colocación; ¡Investigar y atender todo lo relacionado con la selección de las migraciones laborales; Llevar el registro de los trabajadores ocupados y desocupados, siguiendo una catalogación metodizada y completa conforme a las diversas ramas de trabajo, con las especificaciones necesarias.

De acuerdo con el Código Tributario (2018) en el Art, 22 señala que los trabajadores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en dicho código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en su código.

Así mismo, la ley Humanitaria (2020) de acuerdo a la Constitución Política del Estado Ecuatoriano y en lo que concierne en la Ley de Trabajo en el artículo primero señala que el teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera.

## **CAPÍTULO II METODOLOGÍA**

### **3.1 Tipo de estudio**

El tipo de estudio que se utilizó en la presente investigación es cuantitativo descriptivo debido a que describe el impacto que está teniendo el virus de la COVID-19 en el área de talento humano. Esto permitió ver las variables que afectan a los trabajadores dentro de la organización y, por lo tanto, permitió establecer un plan de acción relacionado con el impacto que está teniendo la COVID-19 en el área de talento humano.

Para comprender mejor se identificó el impacto que tuvo el COVID- 19, las características y datos en los cuales se pudo delimitar los factores que inciden en el área de talento humano. Se hace referencia en el método Transversal debido a que se recolectó una sección de la muestra para realizar la encuesta, y así poder obtener información con resultados pertinentes. También se utilizó la ficha de observación que sirvió como herramienta para analizar y recopilar información sobre la ubicación de la empresa, infraestructura de esta, para definir los aspectos, factores sobre su comportamiento en el área de recursos humano.

Esta investigación proporcionó información sociodemográfica sobre los trabajadores. Esto es importante porque proporciona más información sobre cada empleado encuestado.

### 3.2 Definición conceptual y operacionalización de las variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable impacto de una pandemia en el talento humanos*

| Variable       | Definición conceptual   | Definición operacional   | Dimensiones   | Indicadores   |
|----------------|---|--|---|---|
| Talento Humano | Chiavenato (2009), afirma que “La gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (P.2). | Encuesta de la Asociación de Gestión Humana del Ecuador creada en el año 2020, compuesta por presuntas cerradas. Así mismo, se implementó una ficha de observación de creación propia. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Situación del Talento humanos</li> <li>- Situación Laboral</li> <li>- Recuperación de jornada laboral</li> <li>- Acciones en salud y psicosociales</li> <li>- Acciones con familia de los colaboradores</li> <li>- Acciones de desarrollo y apoyo emocional</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausentismo,</li> <li>- Desvinculación de empleados,</li> <li>- Cambio en modelo de negocio</li> <li>- Reducción de jornada,</li> <li>- Modificación de jornada,</li> <li>- Suspensión de jornada,</li> <li>- Teletrabajo,</li> <li>- Adelanto vacaciones,</li> <li>- Terminación de contrato por fuerza mayor</li> <li>- Dos turnos,</li> <li>- Tres turnos,</li> <li>- Fines de semana,</li> <li>- Días feriados,</li> <li>- Horas adicionales de lunes a viernes</li> <li>- Medidas preventivas,</li> <li>- Refuerzo emocional,</li> <li>- Contención psicológica,</li> <li>- Reuniones virtuales</li> <li>- Medidas preventivas,</li> <li>- Refuerzo emocional,</li> <li>- Contención psicológica,</li> <li>- Reuniones virtuales</li> <li>- Capacitación virtual</li> <li>- Mentoring</li> <li>- Coaching individual o grupal</li> </ul> |

*Nota:* Aplicación de la encuesta creada por la Asociación de Gestión Humana del Ecuador creada en el año 2020

### **3.3 Métodos**

Para desarrollar este estudio se utilizó el método deductivo que permitió describir la variable Talento Humano partiendo desde datos macros a micros las cuales son parte fundamental para mi estudio en el sector de Recursos Humanos de la Constructora COPCCIM S.A.

### **3.4 Técnicas e instrumentos**

Para cumplir con los objetivos planteados de la investigación se utilizó la técnica de la encuesta y la ficha de observación.

- Encuesta

Como explica Hernández et al. (2010) La encuesta es la técnica más utilizada en la investigación de las ciencias sociales. Se utiliza para recopilar información sobre características, estado civil, edad, opiniones de las personas.

En la presente investigación se utilizó como técnica e instrumento un cuestionario creado por la Asociación de Gestión Humana del Ecuador creado en el año 2009, validado por expertos. Implementado con la finalidad de analizar el impacto del COVID-19 en el Área de recursos humanos en la constructora COPCSIM. S.A Se aplicó a los cinco trabajadores de la empresa, el cuestionario a utilizar fue diseñado con preguntas elaboradas a criterio propio del investigador, la cual fue validada por docentes universitarios a través de criterios de evaluación.

- Ficha de observación.

Es una herramienta de investigación de campo en la que se realiza una descripción específica de un lugar o persona. Para realizar esta observación, el investigador necesita trasladarse al lugar donde aparece el hecho o evento como objeto de investigación.

La ficha de observación fue elaborada para estudiar, observar y analizar el impacto del COVID-19 en el departamento de recursos humanos en la constructora COPCINM S.A. en la ciudad de Esmeraldas

### **3.5 Población y muestra**

Se aplicó los respectivos instrumentos a los cinco trabajadores de la empresa COPCINM S.A, a nivel operativo y administrativo de varias ubicaciones de la organización. Cabe recalcar que se aplicó el instrumento a todos los trabajadores de la empresa, debido a que es una población reducida y no fue necesario aplicar una determinada muestra.

### **3.6 Análisis de datos**

Para realizar el análisis de la información recopilada en la investigación a partir de la aplicación de encuesta y ficha de observación, se utilizó el procesador de datos Excel. Que permitió la tabulación y traficación de dichos datos para su respectivo análisis.

## CAPÍTULO III RESULTADOS

### 3.1 Descripción de la población

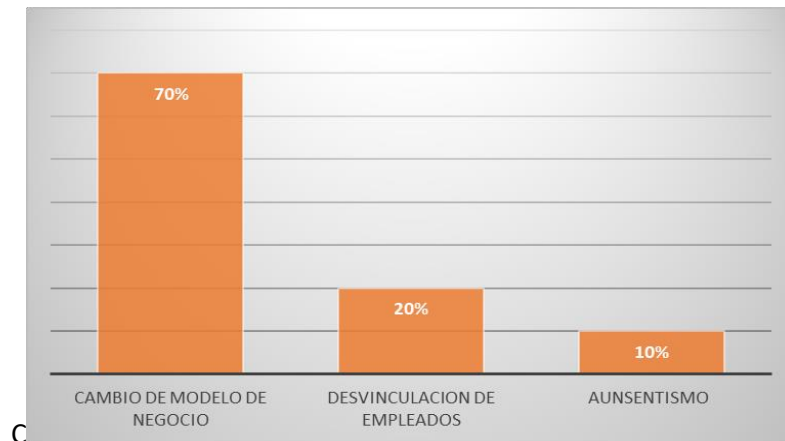
Se con ello se conoció que el 70% corresponde al género femenino y el treinta representa al género masculino. De igual manera, el rango de edad más representativo reflejo ser de 60% con trabajadores de 29 a 39 años siguiéndole el 40% con un rango de edad entre los 18 a 28 años.

Además, al indagar respecto a la jornada laboral el 80% manifestaron encontrarse con una jornada a tiempo completo y el 20% se encuentra a medio tiempo. Por otra parte, el 70% de los trabajadores indicaron que en la actualidad se encuentran realizando teletrabajo por motivos de la pandemia COVID-19 y el 30% se encuentran desempeñando sus funciones en una jornada presencial.

### 3.2 Interpretación de los resultados

#### Gráfica 1.

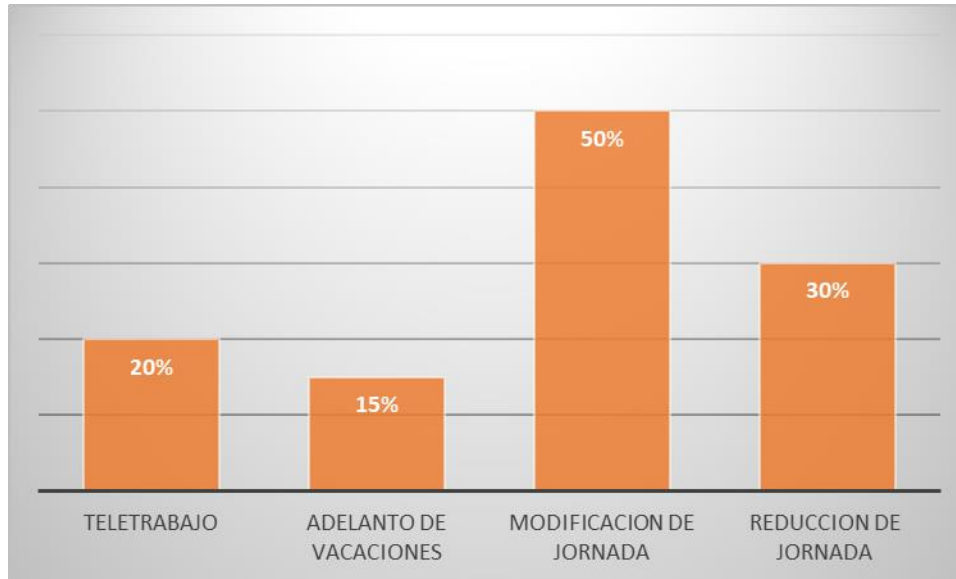
*Situación actual del departamento de la empresa frente a la Covid-19*



De acuerdo con los resultados obtenidos, según la gráfica 1 se conoció que el 70% de los encuestados manifestaron que hubo un cambio en el modelo del negocio de la constructora COPCINM S.A. Por otra parte, la empresa mantuvo poco ausentismo por parte de los trabajadores que laboran en el departamento de talento humano con una representación del 10%.

## Gráfica 2.

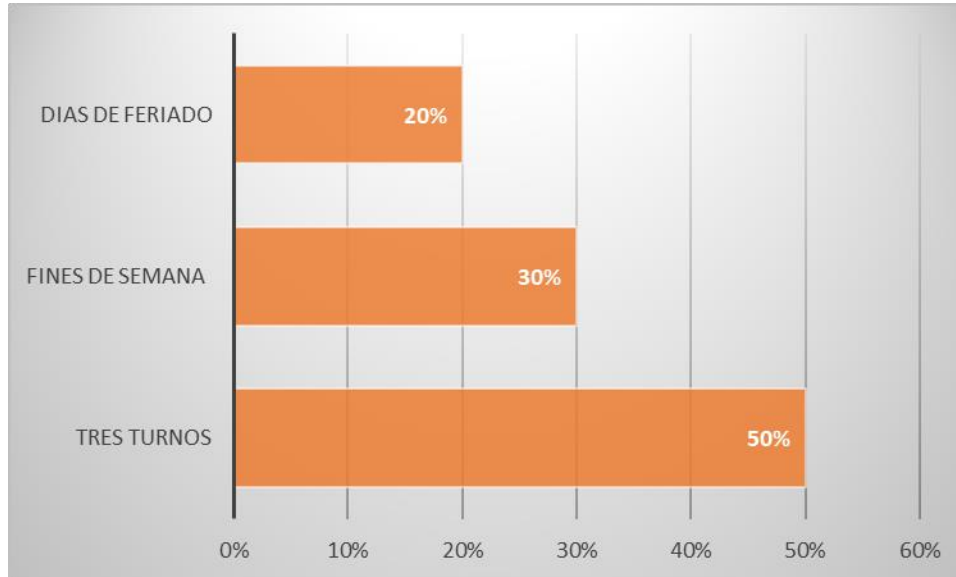
*Situación Laboral – RRHH*



En la gráfica 2 se demuestra que el 50% de los trabajadores de la constructora COPCINM S.A. tuvieron que modificar su jornada de trabajo con la finalidad de reducir el impacto que estaba teniendo el COVID-19 para así disminuir el contagio. Posterior a ello un 20% de los trabajadores recurrieron a lo que es el teletrabajo y la reducción de la jornada laboral y por último el 15% optaron por realizar un adelanto de sus vacaciones.

### Gráfica 3.

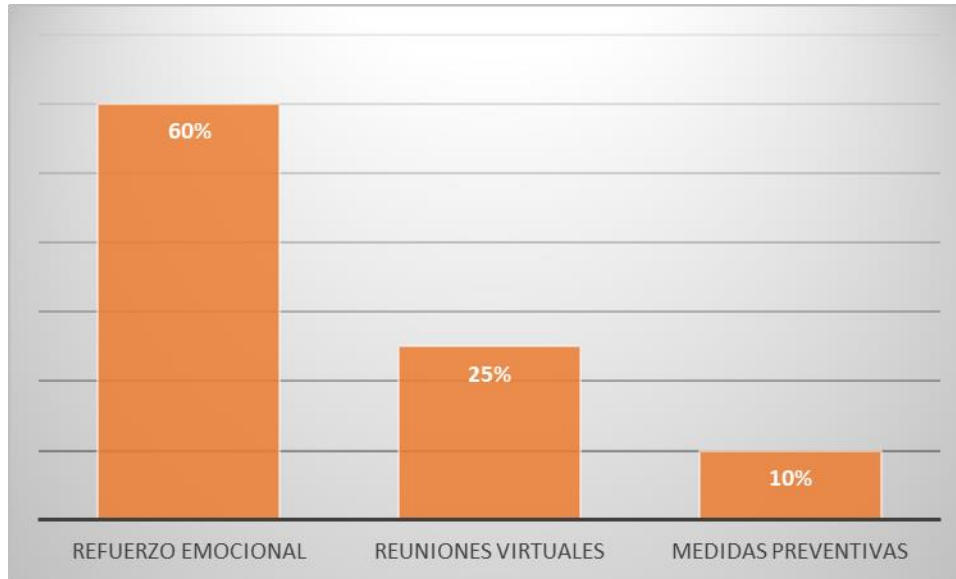
*recuperación de jornada en caso de suspensión*



Los resultados que podemos visualizar en la gráfica 3 nos indica que al personal de talento humano de la constructora reflejó que la mejor manera para la recuperación de las jornadas laborales en caso de existir una suspensión parcial del personal para evitar la aglomeración era de realizar tres turnos que se pueden dar de manera rotativa con un nivel de contestación del 50%, siguiéndole del 30% donde se manifestó de recuperar la jornada los fines de semana.

#### Gráfica 4.

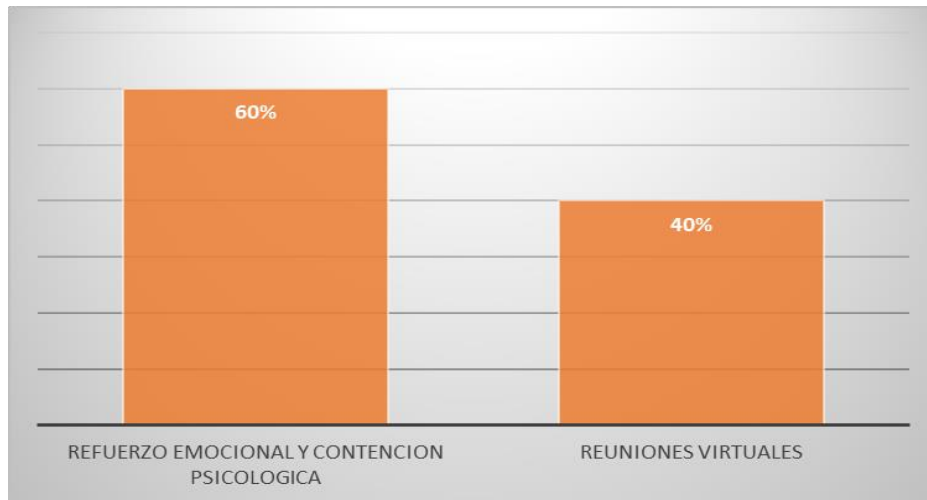
##### *Acciones en salud y psicosociales*



Se puede visualizar en la gráfica 4 se determinar que para mejorar la salud psicosocial de los clientes internos se optó por ayudar a los trabajadores realizando un refuerzo de manera emocional con charlas motivadoras las cuales ayudan a generar e incentivar a los trabajadores. Considerando que el Estrés ahora es una enfermedad igual o peor que las derivadas como lo son hipertensión o diabetes.

### Gráfica 5.

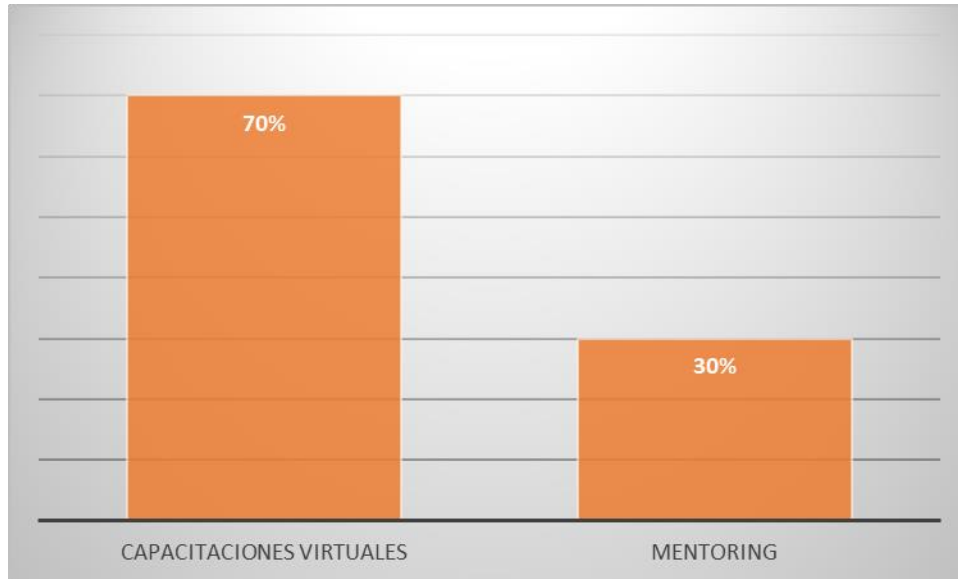
*Acciones con familia de los colaboradores*



Según la grafica 5 se puede concluir que la contencion psicologica es una de las maneras preventivas mas eficacez en la estabilidad emocional para en circulo familiar, podemos referirnos a la idea de apoyarnos en familia y más que todo los refuerzos emocionales en los cuales nos van a fomentar la salud mental.

**Gráfica 6.**

*Acciones de desarrollo y apoyo emocional*



En las acciones de desarrollo y apoyo emocional las personas encuestadas manifestaron que se desarrollaron en un 60% de manera virtual y un 40% con mentorías con la finalidad de dar un apoyo y mejorar la salud mental de los trabajadores y que estos desempeñen sus funciones de manera eficiente. Según la grafica 6.

## **FICHA DE OBSERVACION.**

De acuerdo con lo observado en la investigación de las diferentes variables que fueron propuestas para observar las actividades, de los aspectos de infraestructura y otras acciones que permiten dar un análisis de las condiciones en las que se encuentra la empresa. Se concluye que:

- La empresa está ubicada en un sitio estratégico céntrico de la ciudad que le permite llegar a su mercado cautivo y desarrollar adecuadamente las actividades que permitieron tener las condiciones necesarias para brindar una cultura organizacional en relación con este aspecto captar clientes.
- Por la situación sanitaria que atraviesa la provincia y la pandemia a nivel mundial del COVID-19 el trabajo administrativo fue realizado mediante teletrabajo, el operativo se flexibilizan los horarios mediante turnos rotativos, esto permitió seguir manteniendo las condiciones de trabajo sin afectar la relación laboral del trabajador.
- La calidad del trabajo fue de un 80% en relación con los años anteriores, ya que el desempeño del personal se vio afectado por el estrés que ocasionó el confinamiento y disminución de la jornada laboral que incidió en la disminución de los ingresos de los trabajadores;
- La administración cambio de estrategias y opto por aplicar e implementar reuniones virtuales con los trabajadores para dar apoyo psicológico a su personal y núcleo familiar, a fin de garantizar el rendimiento operativo del recurso humano de la constructora COPCINM S.A.;
- Se mitigó el riesgo de trabajo adecuando los espacios e instalaciones de la constructora, para prevenir el contagio entre los trabajadores y usuarios del servicio que este ente presta a l ciudadanía.
- Para salvaguardar la salud de su personal se implementaron normas de bioseguridad en la empresa, basados en las normativas que se recomienda por parte del COE y del Ministerio de Salud para lo cual la empresa debe aplicar lo que recomienda esta organización.

La ficha de observación fue útil para poder obtener información más allá de las que se presentan en los resultados de la encuesta, ya que da otra perspectiva para generar conclusiones basadas en la realidad en la que se encuentra la empresa

## CAPÍTULO IV DISCUSIÓN

La presente investigación realizada con el propósito de analizar el impacto que ha generado el virus de la COVID-19 en el departamento de recursos humanos de la constructora COPCINM S.A en la ciudad de Esmeraldas período 2020-2021.

De acuerdo con la aplicación de la encuesta y ficha de observación se obtuvieron como resultado que el área de recursos humanos de la constructora resulto afectado por el virus de la COVID-19 afirmando un elevado nivel de ausentismo debido al aislamiento social que dictaminaron las autoridades del país, de acuerdo con los resultados, los trabajadores tuvieron que modificar sus jornadas laborales permitiéndoles frenar el contagio del virus y poder desempeñar sus actividades laborales.

Coincidiendo con la investigación de Pérez et al. (2021) quienes mencionan que los factores tecnológicos, la flexibilidad laboral y la capacidad de innovar se relacionan positivamente con una mejor adaptación del personal de talento humano en la empresa, haciéndole frente al impacto del virus de la COVID-19 permitiendo a los trabajadores adaptarse a las nuevas necesidades como a las limitaciones de operación en los respectivos mercados que incursionan las empresas.

Por otra parte, la empresa opto por realizar tres turnos laborales para evitar la aglomeración del personal y reducir el contagio de virus y que el personal de trajo del departamento de recursos humanos logren cumplir con su jornada laboral tal como lo dice Arévalo y Reascos (2021), quienes enfatizan que la solución se evalúa mediante la aplicación de estrategias de gestión del talento humano en la empresa.

De acuerdo con Delgado (2020) quien menciona que la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19 ha abierto la posibilidad de innovar las maneras de empleo, teniendo en concordancia con esta investigación al afirmar que esto no solo abre la puerta a posibilidades y oportunidades ilimitadas de mejora, sino que también presenta el surgimiento de nuevos desafíos y necesidades a los que las empresas y organizaciones deben responder de manera oportuna.

Siendo así que los empleados en el área de talento humano enfrentaron desafíos que son radicalmente diferentes de los que se encuentran en la oficina y la industria. Hoy en día, la

situación en el lugar de trabajo es muy diferente y esto conlleva una serie de consecuencias desde el principio que afectan directamente al trabajo de la industria y los recursos humanos. Actualmente, el proceso tradicional permanece mayormente estático para su propósito principal, está cambiando y ciertamente continuará.

Dicha afirmación no coincide con el estudio realizado por Riveras y Gutiérrez (2020), quienes investigaron y analizaron las prácticas de recursos humanos durante la pandemia de COVID-19, expresando que el sector de recursos humanos no es solo uno de los sectores más afectados, sino también uno de los sectores más receptivos. La situación actual indica que la región debe ser considerada un aliado estratégico de la organización.

Para finalizar se conoció que los trabajadores del área de talento humano de la Constructora COPCINM tuvieron que realizar reuniones virtuales para tratar temas relacionados con la motivación y la salud emocional debido a que trabajar en un ambiente aislado genera problemas que afectan a la salud mental de los trabajadores dicho resultado se asemeja a la afirmación expuesta por Valles (2020) quien menciona que los trabajadores de las empresas al inicio de la pandemia de la COVID-19 no estaban preparados para una crisis de salud global con consecuencias globales en el futuro. Recordando que los países económicamente fuertes experimentan una pequeña recesión en sus economías, mientras que otros sufren grandes consecuencias.

Además, el riesgo de recurrencia de la enfermedad física y mental paraliza industrias como el comercio internacional y el turismo, afectando el desempeño de los trabajadores y sus puestos de trabajo, que son más importantes para la economía.

La Administración de la constructora a través del departamento de recursos humanos, aplica como estrategia para mejorar el desempeño de los trabajadores la vinculación familiar, a través de charlas motivacionales con enfoque psicológico que disminuya el estrés del confinamiento y la adaptación a las nuevas modalidades de trabajo y reducción de carga horaria.

## CAPÍTULO V CONCLUSIONES

Después de haber sintetizado y discutido los resultados del estudio realizado al área de recursos humanos de la constructora COPCINM S.A., a fin de determinar el impacto que ha ocasionado el COVID 19 al recurso humano, se establecen las siguientes conclusiones:

- La problemática que se generó en la constructora COPCINM S.A debido a la pandemia COVID-19 fue la modificación de los turnos laborales producto de las medidas dictadas por el gobierno del distanciamiento social, siendo así que, el departamento de talento humano de la empresa recurrió a recuperar las jornadas laborales y dividir al personal en tres turnos, para de esta el personal de trabajo se sienta motivado y puedan realizar sus funciones laborales sin preocupación alguna.
- Las principales afectaciones que se manifestaron en el departamento de talento humano de la constructora COPCINM S.A a lo largo de la pandemia COVID-19, fueron la modificación de las jornadas laborales, y el cambio de modelo de la empresa las cuales terminaron perjudicando la salud mental de los trabajadores.
- Para afrontar las afectaciones psicológicas que se presentaron en los trabajadores del departamento de talento humano del constructo COPCINM S.A la alta gerencia implemento capacitaciones virtuales en temas de refuerzos emocionales y contenciones psicológicas con la finalidad de precautelar la salud mental del personal que labora y este se sienta seguro en la empresa.

## CAPÍTULO VI RECOMENDACIONES

En base a los resultados obtenidos y las debidas conclusiones se recomienda:

- Para evitar el ausentismo del recurso humano de la constructora COPCINM S.A. producto del aislamiento social como medida preventiva del contagio del COVID-19, es menester que la empresa aplique protocolos de bioseguridad que garanticen el normal desarrollo de las actividades dentro de la empresa.
- Como se vio afectado los resultados económicos de la empresa por la disminución de ingresos, al flexibilizar y disminuir la jornada de trabajo, amparados por la Ley Humanitaria, se recomienda que el departamento de recursos humanos juntamente con la dirección evalúe periódicamente la situación de la constructora y el impacto que genera la disminución de jornada laboral, En pro de los beneficios de la empresa y de su recurso humano.
- Para garantizar la estabilidad del núcleo familiar de sus trabajadores se recomienda en las áreas administrativas que no afecten el normal desenvolvimiento de las actividades y el logro de los objetivos de la constructora, la implementación de nuevas modalidades de trabajo como es el teletrabajo, que en este tiempo de pandemia demostró ser una herramienta valiosa para la continuidad y desarrollo del trabajo.

## REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Arévalo, A. y Reascos, T. (2021) Impacto del COVID-19 en el empleo en la ciudad de Quito. *Revista Eruditus*. <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/re/article/view/455/371>
- Alles, M. (2015). Dirección Estratégica de RR.HH. Buenos Aires: *Ediciones Granica S.A.* <https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>
- Alles, M (2017). Subsistemas de recursos humanos y la percepción de motivos de cese del personal de vigilancia física en la ciudad de Huánuco en el año 2018. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625851/Sanchez\\_PK.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625851/Sanchez_PK.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Armijos, M. Bermudez, B y Mora, S. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163)
- Armijos, M. Bermúdez, B. & Mora, S. (2019) Gestión de administración de los recursos humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Asociación de Gestión Humana del Ecuador (2020). Encuesta COVID-19 RR. HH. <https://es.surveymonkey.com/r/ADGHE2020>
- Butteriss, M. (2000). Reinventando Recursos Humanos: Cambiando los roles para crear una organización de alto rendimiento. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Candeli, R. (2020) Recurso Humano en tiempos de COVID-19 <https://www.techedgegroup.com/es/blog/rrhh-tiempos-covid>
- Chrousos y Gold (1992). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1373/TP%20%20UNH.%20ENF.%200096.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Código del Trabajo (2012) <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Código Tributario (2018) <https://www.ces.gob.ec/lotaip/2018/Agosto/Anexos-literal-a2/CODIGO%20TRIBUTARIO.pdf>
- Constitución De La Republica Del Ecuador (2008). [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Curi, M. (2021). Gestión educativa y gestión del talento humano durante la pandemia en una Institución Educativa Pública, San Juan de Lurigancho. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58604/Curi\\_ME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58604/Curi_ME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dessler, G. (2001). Administración de Personal. *Octava Edición*. <https://www.redalyc.org/pdf/4615/461545469003.pdf>
- Gestión de organización de Talento Humano (2019) [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163)
- Gutiérrez, C. (2020) Cual es el rol del talento humano en tiempos de crisis. <https://home.kpmg/cr/es/home/tendencias/2020/03/gestion-impacto-covid-19/rol-departemanto-recursos-humanos.html>
- Hernández, J. (2020) Pandemia: el desafío para la continuidad de una organización <https://www2.deloitte.com/ec/es/pages/strategy/articles/pandemia--el-desafio-para-la-continuidad-de-una-organizacion.html>
- Instituto Nacional de Seguro e Higiene en el Trabajo (2012). La carga mental del trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>
- Kropp, B. (2020) Recursos Humanos, covid19 RRHH EN TIEMPOS DE COVID <https://www.techedgegroup.com/es/blog/rrhh-tiempos-covid>

- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020)  
[https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia\\_2020/a2\\_41.pdf](https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf)
- Mansilla, I. (2006) Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.  
<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3836/1/TESIS%20DAYSI%20MOLINA.pdf>
- Margarita, M. Delgado, A y Bonilla, L. (2020). Rol de Recursos Humanos en el marco de la pandemia del COVID-19.  
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/53673/Rol%20de%20Recursos%20Humanos%20en%20el%20marco%20de%20la%20pandemia%20del%20COVID-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, F. (2015). Gestión de administración de los Recursos Humanos.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163)
- McEwen, B. (2000). Musicoterapia En El Estrés Académico De Estudiantes De La Facultad De Enfermería, Universidad Nacional De Huancavelica – 2017  
<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1373/TP%20-%20UNH.%20ENF.%200096.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mondelo, P. (2000). Ergonomía 3 Diseño de puestos de trabajo.  
<http://direct.awardspace.info/directoriow/PedroMondeloErgonomia3DisenoDePuestosDeTrabajo.pdf>
- Nogadeda, C. (2005). La carga mental del trabajo: definición y evaluación.  
[https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp\\_179.pdf/8ab5f66a-8a0d-4a8c-b096-eda49e55e048](https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_179.pdf/8ab5f66a-8a0d-4a8c-b096-eda49e55e048)
- Organización Internacional del Trabajo (2020) El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_739158.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf)
- Pérez, D. y Ferrer, V. (15 de 06 de 2014). Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral  
[https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama\\_Covas\\_Juana\\_Ma](https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Ma)
- Pérez, D. García, N y García, J. (2021). La empresa española ante la COVID-19: factores de adaptación al nuevo escenario. Revista de Ciencias de la Administración y

Economía. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/retos/v11n21/1390-6291-Retos-11-21-00005.pdf>

Riveras, L y Gutiérrez, C. (2020) Gestión estratégica del talento ante la nueva realidad. Informe sobre prácticas de recursos humanos en tiempos de COVID-19 [https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/cr/pdf/KPMG\\_Gesti%C3%B3n\\_estrat%C3%A9gica\\_del\\_talento\\_humano\\_nueva\\_realidad.pdf](https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/cr/pdf/KPMG_Gesti%C3%B3n_estrat%C3%A9gica_del_talento_humano_nueva_realidad.pdf)

Segovia, C. (2021). Impacto del Covid-19 en los Recursos Humanos de las empresas. Grupo SATEC. (tesis de grado). Universidad de Valladolid. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/46267>

Tipan, M. (2020). Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020-2021. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3836/1/TESIS%20DAYS%20MOLINA.pdf>

Valle, P. (2020). IMPACTO DEL COVID-19 EN LOS RECURSOS HUMANOS Y LA ADMINISTRACION DEL PERSONAL. (tesis de grado). Universidad de Cantabria. <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/19961/VALLEORTIZPATRICIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Veiga, C. (2020). Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v54n210/aula.pdf>

## **ANEXOS**

### **ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE LAS NECESIDADES: COVID-19 Y EL RRHH**

#### **1. Número total de trabajadores antes de la COVID-19 (ya sea a tiempo completo, a tiempo parcial o temporales):**

- De 1 - 10
- De 11 - 50
- De 51 - 100
- De 101 - 300
- Mas de 300

#### **2. Número total de trabajadores en la actualidad (ya sea a tiempo completo, a tiempo parcial o temporales):**

- De 1 - 10
- De 11 - 50
- De 51 - 100
- De 101 - 300
- Mas de 300

#### **3. Rango de edad del personal del departamento de la empresa**

- De 18 - 28
- De 29 - 39
- De 40 - 50
- Mayores a 50

#### **4. Genero del personal del departamento de la empresa**

- Masculino
- Femenino

#### **Situación actual del departamento de la empresa frente a la Emergencia sanitaria Covid-19**

- Ausentismo
- Desvinculación de % de empleados

- Cambio en modelo de negocio
- Otro (especifique)

**5. Situación Laboral – RRHH ¿Que opciones ha tomado el departamento de su empresa frente a esta emergencia?**

- Reducción de jornada
- Modificación de jornada
- Suspensión de jornada
- Teletrabajo
- Adelanto vacaciones
- Licencia sin sueldo
- Terminación de contrato por fuerza mayor
- Otro

En caso de haber reducido la jornada en qué porcentaje lo hicieron

**6. Que planes tienen para la recuperación de jornada en caso de suspensión**

- Dos turnos
- Tres turnos
- Fines de semana
- Horas adicionales de lunes a viernes
- Otro (especifique)

**7. Acciones en salud y psicosociales ¿Se han realizado acciones para los colaboradores en salud o psicosociales?**

- Medidas preventivas
- Refuerzo emocional
- Contención psicológica
- Reuniones virtuales
- Otro (especifique)

**8. Se han realizado acciones con familia de los colaboradores**

- Medidas preventivas

- Refuerzo emocional
- Contención psicológica
- Reuniones virtuales
- Ninguna
- Otro (especifique)

#### **9. Acciones de desarrollo y apoyo emocional**

- Capacitación virtual
- Mentoring
- Coaching individual o grupal

## FICHA DE OBSERVACIÓN

| DATOS INFORMATIVOS     |        |                                  |                          |                             |                     |                                       |                                  |                       |      |                      |   |                 |
|------------------------|--------|----------------------------------|--------------------------|-----------------------------|---------------------|---------------------------------------|----------------------------------|-----------------------|------|----------------------|---|-----------------|
| EMPRESA                |        |                                  |                          |                             |                     |                                       |                                  |                       |      |                      |   |                 |
| OBERVADOR              |        |                                  |                          |                             |                     |                                       |                                  |                       |      |                      |   |                 |
| ZONA                   |        |                                  |                          |                             |                     |                                       |                                  |                       |      |                      |   |                 |
| RURAL                  | URBANO |                                  |                          |                             |                     |                                       |                                  |                       |      |                      |   |                 |
| LUGAR FECHA            |        |                                  |                          |                             |                     |                                       |                                  |                       |      |                      |   |                 |
| HORA                   |        |                                  |                          |                             |                     |                                       |                                  |                       |      |                      |   |                 |
| CONTENIDO              |        |                                  |                          |                             |                     |                                       |                                  |                       |      |                      |   |                 |
| UBICACIÓN              |        |                                  | APLICA TELETRABAJO       |                             | CALIDAD DE TRABAJO  |                                       |                                  | DESEMPEÑO LABORAL     |      |                      | CONTRATARON PSICÓLOGA PARA LOS TRABAJADORES |                 |
| EXCELENTE              | BUENA  | MUY BUENA                        | SI                       | NO                          | EXCELENTE           | BUENA                                 | MUY BUENA                        | SUFICIENTE            | POCA | ESCASO               | SI  | NO              |
| SERVICIOS              |        |                                  |                          |                             |                     |                                       |                                  |                       |      |                      |   |                 |
| USO DE CANALES ONLINE  |        | MODIFICACIÓN DE HORAS DE TRABAJO |                          | CAPACITACIONES SOBRE RIESGO |                     | CONDICIONAMIENTO DE LAS INSTALACIONES |                                  | SUSPENSIÓN DE JORNADA |      | DESPIDO DEL PERSONAL |   |                 |
| SI                     | NO     | SI                               | NO                       | SI                          | NO                  | SI                                    | NO                               | SI                    | NO   | LEVE                 | MUCHO                                       |                 |
| INFORMACIÓN ADICIONAL  |        |                                  |                          |                             |                     |                                       |                                  |                       |      |                      |   |                 |
| NUMERO DE TRABAJADORES |        |                                  | UNIFORME DE BIOSEGURIDAD |                             | REUNIONES VIRTUALES |                                       | UTILIZACIÓN DE LAS INSTALACIONES |                       |      | FICHAS DE REGISTRO   |   | APOYO EMOCIONAL |
| 1 - 5                  | 6-10   | 11-15                            | SI                       | NO                          | SI                  | NO                                    | ALTO                             | MEDIO                 | BAJO | SI                   | NO  | SI / NO         |
| FIRMA                  |        |                                  |                          |                             |                     |                                       |                                  |                       |      |                      |   |                 |
| CONCLUSIONES           |        |                                  |                          |                             |                     |                                       |                                  |                       |      |                      |   |                 |
| NOVEDADES              |        |                                  |                          |                             |                     |                                       |                                  |                       |      |                      |   |                 |