



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERO COMERCIAL**

TEMA

**PERCEPCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL EN TIEMPOS DE
COVID 19**

TUTOR

MCA. HUGO CASTILLO LASCANO

AUTORES

**MENDOZA VERA ANABELL STEFANIA
PLUA MACIAS ALISSON NATHALY**

GUAYAQUIL

2021

REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO: Percepción laboral en Guayaquil en tiempos de Covid 19.	
AUTOR/ES: Mendoza Vera Anabell Stefania Plua Macias Alisson Nathaly	REVISORES O TUTORES: Castillo Lascano Hugo, MCA
INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil	Grado obtenido: Ingeniería Comercial
FACULTAD: ADMINISTRACIÓN	CARRERA: INGENIERÍA COMERCIAL
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2021	N. DE PAGS: 162
ÁREAS TEMÁTICAS: Educación comercial y administración	
PALABRAS CLAVE: Condiciones de trabajo, Gestión del personal, Pandemia.	
RESUMEN: La presente investigación aborda la percepción de los trabajadores durante la pandemia de la COVID-19, tanto respecto a su situación laboral como al status de su empresa. Se ha empleado un método exploratorio-cualitativo. Como técnica, el cuestionario; de instrumento, la encuesta. Se recogió documentalmente antecedentes y datos históricos para recabar información de las políticas aplicadas durante la pandemia. Se determinó una muestra de 385 personas, a las que se aplicó un cuestionario de 28 preguntas estructuradas cuyos resultados más relevantes fueron que, efectivamente, el estrés laboral provocado	

por la COVID-19 ha influido en el desempeño laboral de los trabajadores encuestados; que las empresas no están preparadas para afrontar situaciones de crisis; que el teletrabajo si bien se ha erigido como el medio para continuar laborando, ha traído consecuencias adversas en la salud mental de los trabajadores; que la incertidumbre de las medidas que tomará la empresa y el gobierno, se permean en el individuo a tal punto de sentirse completamente desalentado, incluso antes de empezar su jornada laboral; que las condiciones laborales del teletrabajo pueden y deben ser perfeccionadas, para que el trabajador no rompa la interacción con sus colegas, clientes y demás personas con las que usualmente debe relacionarse; que se necesitan procesos ágiles y oportunos para que las MiPymes puedan acceder a líneas de crédito productivo.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
CONTACTO CON AUTOR/ES: Mendoza Vera Anabell Stefania Plúa Macias Alisson Nathaly	Teléfono: 0980607287 0959268228	E-mail: amendozav@ulvr.edu.ec aplum@ulvr.edu.ec
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Mba. Oscar Machado Álvarez Teléfono: 2596500 Ext. 205 E-mail: omachadoa@ulvr.edu.ec PhD. William Quimi Delgado Teléfono: 2596500 Ext. 203 E-mail: wquimid@ulvr.edu.ec	

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADÉMICO

Tesis Percepción laboral en Guayaquil en COVID

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

empresarialasistencia.com

Fuente de Internet

<1%

2

www.redalyc.org

Fuente de Internet

<1%

3

www.scielo.br

Fuente de Internet

<1%

4

comportamientohumanoenlaorganizacion.wordpress.com

Fuente de Internet

<1%

5

www.losrecursoshumanos.com

Fuente de Internet

<1%

6

repositorio.unasam.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

7

worldwidescience.org

Fuente de Internet

<1%

8

repositorio.upao.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

9

www.fesc.edu.co

Fuente de Internet

<1%

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

Los estudiantes egresados MENDOZA VERA ANABELL STEFANIA y PLUA MACIAS ALISSON NATHALY, declaramos bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, Percepción laboral en Guayaquil en tiempos de Covid 19, corresponde totalmente a los suscritos y nos responsabilizamos con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedemos los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autores

Firma: 

MENDOZA VERA ANABELL STEFANIA
C.I. 0930946199

Firma: 

PLUA MACIAS ALISSON NATHALY
C.I. 1314051556

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación Percepción laboral en Guayaquil en tiempos de Covid 19, designado(a) por el Consejo Directivo de la Facultad de Administración de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: Percepción laboral en Guayaquil en tiempos de Covid 19, presentado por los estudiantes Anabell Stefania Mendoza Vera y Alisson Nathaly Plúa Macias como requisito previo, para optar al Título de Ingeniero Comercial, encontrándose apto para su sustentación.

Firma:

MCA. Hugo Castillo Lascano

C.C. 1712263100

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por permitirme culminar mi carrera profesional, por la sabiduría que me brindó para tener la capacidad de terminar con éxito mi trabajo de titulación.

A mi familia por el apoyo incondicional en todos los momentos de mi vida que no me permitieron desfallecer en todas las metas personales que me propuse.

A mi compañera de trabajo, Alisson Nathaly Plúa Macías, por hacer esto posible; a mi tutor Ing. Hugo Castillo Lascano, por brindarme sus conocimientos; y a todas las personas que han estado a mi lado para poder hacer esto posible.

Anabell Mendoza Vera

Agradezco en primer lugar a Dios porque él es el motor principal de todos mis logros.

A mi madre por la confianza y creer siempre en mí, por todos los sacrificios realizados y siempre demostrarme su amor incondicional.

A mi Madrina Gina, porque de una u otra manera siempre ha sido un pilar fundamental, para nunca renunciar y continuar con mi carrera.

A mi compañera de Proyecto de Titulación Anabell Mendoza Vera, por su arduo trabajo y esfuerzo en este proceso, a mi tutor Ing. Hugo Castillo Lascano por su tiempo y dedicación para el desarrollo de mi proyecto.

Y gracias a todas aquellas personas que contribuyeron con su apoyo emocional para culminar este anhelado sueño como lo es mi carrera profesional.

Alisson Plúa Macías

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación en primer lugar a Dios, quien ha sido mi fortaleza a lo largo de toda mi vida, y me ha dado la sabiduría necesaria para alcanzar todas mis metas.

A mi abuelita Isabel García, fuente de mi inspiración.

A mi madre Flor María Vera García y mi padre Nexar Gonzalo Mendoza Ponce, a quienes les debo lo que soy, mis pilares fundamentales, por su amor, su paciencia y su apoyo constante e incondicional en cada momento de mi vida, por el ejemplo de superación que me dieron, les dedico este logro profesional.

A mi sobrina Noah Mendoza y mi hermanito Kenny Mendoza, que son mi motor primordial.

A mi mejor amiga Lisbeth Ramírez, quien me ha motivado durante todo mi proceso de titulación, y me ha brindado la ayuda necesaria y oportuna en este proyecto.

Anabell Mendoza Vera

Dedico mi tesis a Dios, por darme las fuerzas y sabiduría necesarias para poder llegar a mi meta y lograr todo lo que me he propuesto.

A mi madre Roció Macías Lucas, por estar siempre apoyándome durante todo mi proceso profesional y de vida.

A mi padre Darwin Plúa Bermeo, que Dios lo tiene en su gloria y ahora es un ángel en mi vida, lo cual estaría tan orgulloso de este logro.

A mi hermano Carlos Verdezoto Macias, por ser la inspiración en esta etapa de mi vida.

A mis padrinos, por impulsarme a culminar mi carrera.

Alisson Plúa Macías

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES ...	v
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
DEDICATORIA.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
1. Diseño de la Investigación.....	3
1.1. Tema.....	3
1.2. Planteamiento del Problema.....	3
1.3. Formulación del Problema.....	7
1.4. Sistematización del Problema.....	7
1.5. Objetivo General.....	8
1.6. Objetivos Específicos.....	8
1.7. Justificación.....	8
1.8. Delimitación del Problema.....	9
1.9. Idea a Defender.....	9
1.10. Línea de Investigación Institucional/Facultad.....	9
CAPÍTULO II.....	10
2. Marco Teórico.....	10
2.1. Antecedentes de la investigación.....	10
2.2. Fundamentación Teórica.....	12
2.2.1. Mercado laboral.....	12
2.2.1.1. Tendencia del mercado laboral.....	12
2.2.1.2. Destrucción del empleo en la pandemia.....	13
2.2.1.3. Generación de empleo en la pandemia.....	14
2.2.1.4. Transformación del Empleo: trabajo a distancia y teletrabajo.....	16
2.2.1.5. Incertidumbre sobre el impacto en la productividad laboral.....	17
2.2.2. Teoría de Capital Humano.....	18
2.2.2.1. Antecedentes del Capital humano.....	18
2.2.2.2. Delimitación del capital humano.....	19
2.2.2.3. Importancia del Capital Humano en la Organización.....	22
2.2.2.4. Aspectos Fundamentales de la Teoría del Capital Humano.....	29

2.2.2.5.	La teoría del capital humano, el contexto y el Estado.....	31
2.2.3.	Ciencias del Comportamiento	36
2.2.3.1.	Definición	36
2.2.3.2.	Comportamiento organizacional.	40
2.2.3.3.	Importancia de la ciencia del comportamiento Organizacional.	43
2.2.4.	Crisis Económicas y Recesión.....	46
2.2.5.	COVID-19	49
2.2.5.1.	Cronología del COVID 19.....	49
2.2.5.2.	COVID-19 en Ecuador.	59
2.2.5.3.	Actuación de la Organización Mundial de la Salud (OMS).....	62
2.2.5.4.	Normas de actuación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como respuesta ante la crisis mundial.	65
2.2.5.5.	Escenarios de pérdida de empleos por el COVID-19.....	69
2.2.5.6.	Políticas Públicas en tiempo de COVID 19.....	73
2.6.5.6.1.	Sistema educativo	73
2.6.5.6.2.	Brecha digital y acceso a servicios digitales	74
2.6.5.6.3.	Políticas Económicas.....	75
2.6.5.6.4.	Políticas Laborales.....	78
2.6.5.6.5.	Políticas Sanitarias.....	81
2.3.	Marco Conceptual.....	83
2.4.	Marco Legal.....	85
CAPÍTULO III		94
3.	Metodología de la investigación.....	94
3.1.	Metodología.....	94
3.2.	Tipo de investigación	94
3.3.	Enfoque.....	94
3.4.	Técnica e instrumentos	95
3.5.	Población	95
3.6.	Muestra	96
3.7.	Análisis de resultados	97
CAPÍTULO IV		120
4.	Informe de la Percepción Laboral de los trabajadores sobre La COVID 19 en la Ciudad de Guayaquil	120
CONCLUSIONES.....		128
RECOMENDACIONES		130
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		131
ANEXOS		145

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Escenarios de pérdida de empleos formales por COVID-19 en AL&C.....	7
Tabla 2 Datos INEC PEA/PET.....	96
Tabla 3 Datos para aplicar fórmula	96

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Género.....	97
Figura 2 Edad.	98
Figura 3 Experiencia Profesional	98
Figura 4 Turno de Trabajo.....	99
Figura 5 Horas Diarias que Labora	100
Figura 6. Horas Diarias de Trabajo por Emergencia COVID-19	101
Figura 7 Reducción de horas de Trabajo por Emergencia COVID-19.....	101
Figura 8 Reducción del Salario por Emergencia COVID-19	102
Figura 9 Notificación de la reducción del salario.....	103
Figura 10 Implementación de Medidas de Seguridad Laboral.....	103
Figura 11 Herramientas y Garantías dadas por la organización para realizar Teletrabajo	104
Figura 12 Infectados de COVID 19.....	104
Figura 13 Número de veces Infectado de COVID 19	105
Figura 14 Credibilidad de las autoridades sobre los casos reportados de COVID 19..	106
Figura 15 Nivel de confianza en las Pruebas para el control de La COVID 19	106
Figura 16 Suficiencia de las Medidas Gubernamentales para el Control de la COVID 19	107
Figura 17 Grado de preparación y nivel de suministros de la Unidad de Salud.....	108
Figura 18 Sentimiento de Temor a un rebrote del COVID 19 por falta de controles ..	108
Figura 19 Motivos de estés laboral por COVID 19.....	109
Figura 20 Temor de llevar La COVID 19 a su casa	110
Figura 21. Sentimiento de estrés por la COVID-19	111

Figura 22 Nivel de estrés personal frente a La COVID 19	111
Figura 23 Actividad de la Empresa donde Labora	113
Figura 24 Tamaño de la Empresa donde Labora.....	114
Figura 25 Tendencia de contratación de personal para el 2021	114
Figura 26 Porcentaje de personas que se encuentran en Teletrabajo	115
Figura 27 Empleo del Teletrabajo después de la COVID 19.	116
Figura 28 Ha recibido apoyo económico la organización durante la COVID 19.....	116
Figura 29 Cómo afectó la COVID 19 a las actividades de gestión en su empresa.	117
Figura 30 En su trabajo accedieron a líneas de crédito en el 2020.....	118

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Cuestionario sobre Percepción laboral en Guayaquil en tiempos de Covid-19.	145
---	-----

INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda la percepción de los trabajadores durante la pandemia de la COVID-19, tanto respecto a su situación laboral como al status de su empresa.

En relación al mercado laboral, muchas personas esperan pasar parte de su jornada laboral fuera de la oficina tras la pandemia, pero está claro que muchas personas esperan pasar parte de su vida laboral fuera de la oficina mucho después de que la pandemia haya pasado.

Este tipo de cambio en el entorno laboral es difícil de lograr. Los trabajadores necesitan un alto nivel de confianza en las personas ajenas a su empresa, mientras que estas deben ser capaces de limitar los datos que se pueden compartir al tiempo que satisfacen sus necesidades.

No existe consenso sobre la magnitud ni la duración que tendrá la pandemia ni sus efectos totales sobre la economía, aunque sí sobre los sectores que más afectará por las cuarentenas y el distanciamiento social. Esto incluye el sector de comercio, restaurantes y hoteles, así como el sector transporte. Adicionalmente, la menor demanda agregada tendrá efectos importantes sobre los sectores manufactureros, pues las restricciones sanitarias ya han comenzado a interrumpir las cadenas de suministros globales.

Se ha empleado un método exploratorio-cualitativo. Como técnica, el cuestionario; de instrumento, la encuesta.

Se recogió documentalmente antecedentes y datos históricos para recabar información de las políticas aplicadas durante la pandemia.

Se determinó una muestra de 385 personas, a las que se aplicó un cuestionario de 28 preguntas estructuradas cuyos resultados más relevantes fueron que, efectivamente, el estrés laboral provocado por la COVID-19 ha influido en el desempeño laboral de los trabajadores encuestados; que las empresas no están preparadas para afrontar situaciones de crisis; que el teletrabajo si bien se ha erigido como el medio para continuar laborando,

ha traído consecuencias adversas en la salud mental de los trabajadores; que la incertidumbre de las medidas que tomará la empresa y el gobierno, se permean en el individuo a tal punto de sentirse completamente desalentado, incluso antes de empezar su jornada laboral; que las condiciones laborales del teletrabajo pueden y deben ser perfeccionadas, para que el trabajador no rompa la interacción con sus colegas, clientes y demás personas con las que usualmente debe relacionarse; que se necesitan procesos ágiles y oportunos para que las MiPymes puedan acceder a líneas de crédito productivo.

CAPÍTULO I

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1. Diseño de la Investigación

1.1. Tema

PERCEPCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL EN TIEMPOS DE COVID 19

1.2. Planteamiento del Problema

El mercado laboral se está viendo afectado por la crisis sanitaria de la COVID-19, limitando de manera vertiginosa la capacidad de gestionar los negocios tal y como se lo ha hecho en el pasado.

Como punto de partida, en un rápido repaso de la evolución de la COVID-19 a nivel global y los efectos que supone a nivel macro y micro económico en la mayor parte de los países se observa una tendencia a la desaceleración de las economías.

Los números de contagios y de fallecimientos han empezado a reducirse, pero también muestran un cierto aplanamiento en las curvas y en algunos mercados se ve incrementada la posibilidad de un rebrote.

Por un lado, el índice de producción industrial desciende lo que en práctica es equivalente a la desaparición de las ventas de bienes de consumo duradero.

En relación al mercado laboral, muchas personas esperan pasar parte de su jornada laboral fuera de la oficina tras la pandemia, El boom de la gestión de la fuerza laboral se relajará. Pero está claro que muchas personas esperan pasar parte de su vida laboral fuera de la oficina mucho después de que la pandemia haya pasado. Ellos y sus superiores están ahora convencidos de que pueden ser igual de productivos desde sus hogares. Incluso los que regresen a tiempo completo han experimentado nuevas formas de trabajar.

Las predicciones sobre cómo la tecnología transformará la vida laboral han sido un elemento básico de la era digital. Desde que se inventó el término teletrabajo a principios de la década de 1970, las visiones idealizadas de nuevas formas de trabajo han tenido un

poderoso atractivo. Ahora que los cambios reales están en el aire, la imaginación va por delante.

Según la empresa de investigación tecnológica Forrester, hay 1.250 millones de "trabajadores del conocimiento", o personas que pasan al menos una hora de su jornada laboral frente a una pantalla. Muchos de ellos se han visto obligados a pasar buena parte de este año en Zoom.

El experimento de este año se ha convertido en un catalizador para el cambio, que va más allá del trabajo a distancia e incluye iniciativas a largo plazo para hacer que los trabajadores sean más productivos rompiendo barreras dentro de una organización y entre organizaciones. Cuando las reuniones presenciales se vuelven imposibles, emerge una nueva solución digital para trabajar.

Este tipo de cambio en el entorno laboral es difícil de lograr. Los trabajadores necesitan un alto nivel de confianza en las personas ajenas a su empresa, mientras que estas deben ser capaces de limitar los datos que se pueden compartir al tiempo que satisfacen sus necesidades.

De crisis sanitaria a crisis económica y global es lo que se vive en estos momentos, una vez analizados los efectos sanitarios y económicos de la COVID-19, lo más importante es tomar en consideración que esta crisis no es únicamente económica, es algo que va mucho más allá y que sin duda tiene efectos globales.

Uno de los casos más interesantes es el auge del teletrabajo, que todos están experimentando y que tiene otras consecuencias colaterales:

- Cambio al teletrabajo de forma rápida y a gran escala, lo que plantea nuevas preocupaciones sobre protección de clientes y datos.
- Aumento del uso de la tecnología que facilita la colaboración y del ancho de banda.
- Nuevos desafíos sobre cómo liderar, administrar y desempeñar la actividad de manera efectiva.
- Creciente preocupación sobre el impacto en la salud mental y la conexión social.

Y no menos importante es la evolución experimentada por el comercio digital, que probablemente es uno de los ámbitos que ha sufrido un impacto mayor durante los últimos meses. Se destacan los siguientes efectos:

- Cierre de negocios y servicios físicos debido a las restricciones de cierre como en restaurantes, gimnasios, educación, entre otros.
- Aceleración en la adopción del comercio electrónico.
- Digitalización de empresas físicas y servicios del sector público, por ejemplo, telemedicina, educación.
- Mayor adopción de pagos digitales al verse el efectivo como un riesgo.
- Incremento de suscriptores en medios online y en pedidos de alimentación.

A continuación, se detallan algunos ejemplos que explican por qué se puede decir que ahora el punto de partida es bastante mejor:

- La comunicación es más fácil y mucho más rápida entre las distintas ubicaciones de la empresa, con proveedores, clientes y bancos, probablemente en su mayoría digital: Hoy somos capaces de conectarnos de forma rápida y haciendo uso de plataformas digitales, lo que facilita, por ejemplo, la puesta en marcha de programas de Cash Management.
- Muchas empresas tienen ERP actualizados y una mejor visibilidad de los procesos de P2P (Purchase to Pay) y O2C (Order to Cash): La información detallada de las transacciones de compra y venta está disponible, y aunque los informes pueden que aún no la estén explotando, los datos son accesible.
- Las capacidades de Inteligencia Artificial (IA) en entornos Cloud permiten administrar la caja a un nivel de transacción individual: Las capacidades analíticas y de reporting de las soluciones de IA permiten que Finanzas administre cada transacción, no sólo un resumen por tipo de cliente. Esto facilita la preparación de escenarios y la generación de análisis predictivos no disponibles anteriormente.

No existe consenso sobre la magnitud ni la duración que tendrá la pandemia ni sus efectos totales sobre la economía, aunque sí sobre los sectores que más afectará por las

cuarentenas y el distanciamiento social. Esto incluye el sector de comercio, restaurantes y hoteles, así como el sector transporte. Adicionalmente, la menor demanda agregada tendrá efectos importantes sobre los sectores manufactureros, pues las restricciones sanitarias ya han comenzado a interrumpir las cadenas de suministros globales.

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2020) presenta tres posibles escenarios para tratar de medir el impacto potencial de la pandemia en el empleo de la región. Se realizaron distintas estimaciones de pérdida de empleos por actividad económica, tomando como referencia las mayores caídas históricas del Producto Interno Bruto (PIB) de distintos países. Además, se diferenciaron las magnitudes para los países pequeños y con economías más abiertas, características que implicarían caídas mayores que las de los países más grandes y con ingresos medios.

- Crisis de corto plazo. Supondría una caída del producto que duplicaría a la observada en la crisis de 2009, con una tasa de crecimiento negativo cercana a los 4 puntos porcentuales.
- Crisis de mediano plazo. La recesión se extendería por tres trimestres consecutivos, con una tasa de crecimiento negativo cercana a los 10 puntos porcentuales.
- Recesión prolongada. Recesión de gran magnitud sin algún tipo de recuperación económica en el mediano plazo, con una tasa de crecimiento negativo cercana a los 15 puntos porcentuales.

De acuerdo con el BID (2020), las estimaciones iniciales indican un panorama muy complicado para América Latina y el Caribe. Se estima que se podrían perder hasta 17 millones de empleos formales y el nivel de informalidad podría llegar a 62% en la región (tabla 1), con lo cual se perderían todos los avances logrados en este ámbito durante el periodo 2000-2013. Esto dependerá, sin embargo, de cómo evolucione la pandemia y de las medidas de mitigación adoptadas por los gobiernos.

Tabla 1.

Escenarios de pérdida de empleos formales por COVID-19 en América Latina y el Caribe

PAÍS	TOTAL OCUPADOS (MILLONES)			% EMPLEOS FORMALES PERDIDOS		
	FORMALES	INFORMALES	TOTAL	CRISIS CORTO PLAZO	CRISIS LARGO PLAZO	RECESIÓN PROLONGADA
Argentina	5,7	6,1	11,8	-1,2%	-2,6%	-4,8%
Bahamas	0,1	0,0	0,2	-9,3%	-17,7%	-26,9%
Belice**	0,1	-	0,1	-9,3%	-16,9%	-25,6%
Bolivia	1,0	4,2	5,2	-2,6%	-5,2%	-9,7%
Brasil	58,3	34,1	92,4	-4,2%	-7,8%	-14,8%
Chile	5,4	2,5	7,9	-4,6%	-8,4%	-15,7%
Colombia	8,3	14,1	22,4	-4,2%	-7,7%	-14,4%
Costa Rica	1,5	0,6	2,1	-7,9%	-14,6%	-22,4%
R. Dominicana	1,7	2,6	4,4	-6,7%	-11,8%	-18,5%
Ecuador	3,2	4,5	7,7	-4,3%	-7,8%	-14,4%
Guatemala	1,3	5,6	6,8	-7,5%	-13,6%	-21,1%
Guyana	0,1	0,1	0,3	-6,1%	-10,8%	-16,7%
Honduras	0,6	3,2	3,9	-7,9%	-13,9%	-21,7%
Haití	0,3	3,6	3,8	-5,7%	-9,7%	-14,9%
Jamaica**	1,1	-	1,1	-9,0%	-16,4%	-24,8%
México	18,0	40,9	58,9	-4,1%	-7,7%	-14,4%
Nicaragua	0,6	2,1	2,7	-7,5%	-13,3%	-20,9%
Panamá	0,9	0,9	1,8	-8,4%	-15,6%	-23,7%
Perú	3,4	13,5	16,9	-3,3%	-6,3%	-11,8%
Paraguay	1,5	5,1	6,6	-3,8%	-7,1%	-11,0%
El Salvador	0,8	2,0	2,8	-8,6%	-15,5%	-23,9%
Surinam	0,1	0,1	0,2	-5,3%	-9,3%	-14,5%
Trinidad y Tobago **	1,3	-	1,3	-3,9%	-7,0%	-10,5%
Uruguay	1,2	0,4	1,6	-7,5%	-13,7%	-21,0%
TOTAL	116,7	146,3	263,0	-4,4%	-8,2%	-14,8%

* Los cálculos están sujetos a ajustes y se irán actualizando en la medida que la pandemia evolucione en cada país y los gobiernos definan sus planes de mitigación y propuestas de recuperación.

** En estos países no hay diferenciación de trabajadores formales e informales, pues la seguridad social no depende de la categoría ocupacional del trabajador.
Fuente: Estimaciones propias con base en datos del Sistema de Información de los Mercados Laborales y Seguridad Social para América Latina y el Caribe (SIMS). Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 2020.

Fuente: Tomado del Banco Interamericano de Desarrollo (2020).

1.3. Formulación del Problema

¿Cuál es la percepción laboral del trabajador en Guayaquil frente a la incertidumbre de la COVID-19?

1.4. Sistematización del Problema

- ¿Cuáles son las necesidades y oportunidades a corto, mediano y largo plazo para el mercado laboral COVID-19?
- ¿Cuáles son los sectores y ocupaciones más - menos afectados por la pandemia?
- ¿Qué competencias son clave para afrontar el mercado laboral durante y posterior a la COVID-19?
- ¿Cuáles son las percepciones de los trabajadores acerca de los retos y oportunidades en materia laboral en los que las políticas públicas de empleo, la educación, la formación y la orientación profesional jugarán un papel clave?

1.5. Objetivo General

Medir la percepción laboral de los trabajadores en Guayaquil acerca de los efectos de la COVID-19 sobre el mercado laboral mediante el estudio de las políticas públicas y empresariales que se han aplicado protegiendo a los segmentos laborales más vulnerables de la población.

1.6. Objetivos Específicos

- Diagnosticar las necesidades y oportunidades a corto, mediano y largo plazo para el mercado laboral en tiempos de la COVID-19.
- Identificar los sectores y ocupaciones más afectados por la pandemia.
- Explicar las competencias claves que requiere el mercado laboral para superar la crisis provocada por el COVID-19.
- Analizar la percepción de los trabajadores en Guayaquil acerca de los retos y oportunidades del mercado laboral en tiempo de la COVID-19.

1.7. Justificación

El impacto de la crisis del COVID-19 en el mercado laboral es asimétrico y se concentra especialmente en los segmentos más vulnerables de la población: las personas menos formación, con contratos parciales o temporales, los jóvenes y las mujeres, quienes mayoritariamente tenían ocupaciones en los sectores más perjudicados por la pandemia. Además, se trata de personas cuya movilidad laboral es escasa, es decir, tienen más dificultades para conseguir trabajo en otros ámbitos diferentes.

Los ámbitos económicos que no han parado por la pandemia y que seguirán al alza son el sector sanitario, farmacéutico y agroalimentario, así como el de la distribución, el comercio electrónico, y el tecnológico.

Recuperar la economía y el empleo perdido por la pandemia resulta una tarea compleja que implica a diferentes agentes y medidas a nivel político y social. Sin embargo, la crisis del coronavirus pone al descubierto retos y oportunidades en materia laboral en los que las políticas públicas de empleo, la educación, la formación y la orientación profesional juegan un papel clave.

1.8. Delimitación del Problema

El presente proyecto de Investigación analizó la percepción laboral de los trabajadores en el Ecuador con énfasis en la ciudad de Guayaquil, los efectos que han tenido sobre el mercado laboral en el Ecuador las medidas aplicadas en la emergencia sanitaria del COVID-19.

La investigación informa sobre lo observado a través de la documentación, encuesta y bibliografía de fuentes oficiales que se reporten de fuentes fidedignas.

1.9. Idea a Defender

La percepción laboral de los trabajadores en tiempo de pandemia determinará que la pérdida de puestos de trabajo afecta a los ingresos futuros, pérdida de productividad, falta de capacitación asociada a los períodos prolongados de desempleo y pérdida de oportunidades de desarrollar el capital humano en el trabajo.

1.10. Línea de Investigación Institucional/Facultad.

- **Línea Institucional:** Desarrollo estratégico empresarial y emprendimientos sustentables.
- **Línea de Facultad:** Desarrollo empresarial y del talento humano.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

Franco-Crespo (2020) realizó una encuesta a nivel nacional auspiciada por la Escuela Politécnica Nacional y el Grupo de Investigación Multidisciplinar SIGTI con el objetivo de conocer el impacto económico del COVID-19 en las empresas. Fue aplicada en abril de 2020, de forma anónima, a 192 empresas de Pichincha, con un número de trabajadores menor a 140. Los resultados más significativos fueron que el 53% de las empresas encuestadas no tuvieron ningún trabajador laborando en el mes de marzo, y ese número se incrementó al 71% en abril. Entre marzo y abril fueron desvinculados de su trabajo el 22% de los empleados de las empresas observadas; en mayo, el riesgo de ser despedido subió a 36%, siendo los sectores más afectados los de entretenimiento, creativos, turismo, hotelería, consumo, restaurantes y de salud. El 50% de las empresas declararon una reducción del 80% de sus ingresos en marzo; y el 77%, redujo el 80% de los ingresos en abril. El 67% de las empresas no pudo cubrir sus costos y gastos con sus ingresos, y el problema se agudizó en abril, manifestándose en un retraso del 71% de las empresas en sus pagos de arrendamiento por maquinaria e infraestructura física. En marzo, el 67% de las empresas no pudo cubrir los salarios con sus ingresos; el abril ese porcentaje se incrementó al 83%.

López (2020), realizó un estudio sobre la situación global de crisis humanitaria provocada por el COVID-19, enfocándose principalmente en los efectos en el mundo del trabajo y los retos desde la perspectiva de la Seguridad Social. Es enfático en afirmar que las consecuencias de la pandemia han paralizado la actividad económica y sus efectos son especialmente visibles en el trabajo de las personas, y viene a cuestionar el modelo de economía implantado, que a veces es insensible frente a los aspectos sociales y éticos ligados al trabajo de las personas, en especial respecto al personal sanitario que presta servicios esenciales, cuyas actividades no se pueden interrumpir y están más expuestos a las situaciones de contagio laboral y a la incapacidad temporal en el trabajo. También nos manifiesta que el sistema económico se ha mostrado vulnerable ante los efectos de la propagación del virus, y que urgen medidas para proteger las fuentes de empleo, fomentar la economía, conservar los actuales puestos de trabajo y garantizar los ingresos mínimos

de subsistencia; estos objetivos despliegan a su vez soluciones como suspensión de contratos de trabajo, reducción temporal de jornada laboral, recurrir a las vacaciones pagadas anticipadas y otras que conjugadas con ayudas financieras estatales, desgravación fiscal orientadas a pequeñas y medianas empresas, logre amparar a la mayor parte de las personas, tanto las que trabajan de manera formal, como aquellas que se encuentran excluidas.

Cedeño y Coello (2020) abordaron el tema del teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales asociados a la pandemia COVID-19, identificando que al no existir una normativa que respalde el teletrabajo, el mismo puede generar riesgos psicosociales por horarios extensos, exceso de trabajo, reducción del sueldo y falta de pago, tanto de los trabajadores como de las empresas, lo cual acarrea también que la producción disminuya. Los profesionales que se vieron inmersos en este nuevo sistema de empleo, enfrentaron desafíos y riesgos para llevar a cabo su trabajo, y debieron adaptarse a la nueva modalidad, dado que era la única forma en que los profesionales –especialmente– pudieron seguir laborando. La distancia y el aislamiento que sufrieron desde su casa, pudieron perjudicar su salud, ya que, al estar acostumbrados a interrelacionarse con sus compañeros, el no encontrar este ambiente le pudieron causar estrés, ansiedad, y perjudicar su entorno.

Echeverri y Espitia (2020), abordaron el tema de la calidad de vida en el trabajo, como uno de los componentes más importantes que condicionan la vida de las personas, sus relaciones laborales e incluso la salud. Por lo cual es importante medir hasta qué punto la pandemia del COVID-19 ha repercutido en la calidad de vida laboral que perciben los trabajadores, en este caso, de la empresa petrolera colombiana Ecopetrol. Concluyendo que las siete dimensiones que estudiaron: soporte institucional en el trabajo; seguridad; integración al puesto de trabajo; satisfacción por el trabajo; bienestar logrado a través del trabajo; desarrollo personal; y administración del tiempo libre, muestran una afectación en temas económicos y de exceso de trabajo en casa, en especial para las personas que realizan sus actividades de forma remota desde sus hogares.

Ardila (2015) ya analizaba el impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones, concluyendo que la implementación del teletrabajo era positiva, porque

cumplía con las expectativas de la organización, optimizaba los recursos, generaba mayor productividad, eficiencia y menor ausentismo, todo con una adecuada gestión administrativa. Los teletrabajadores de esta investigación resaltaron como características destacadas que esta modalidad les permitirían compartir más tiempo con la familia, mejorar su calidad de vida, ahorrar tiempo y dinero en desplazamientos. No obstante, es importante indicar que esta investigación –que se realizó en el 2015– se lo hizo bajo un estado de normalidad prepandemia COVID-19, por lo cual no podría ser comparado con la improvisación que se tuvo que echar mano para mantener los servicios operativos durante el confinamiento que se impuso. En tal caso, vale quedarse con lo bueno que este apresuramiento ha traído, y es que se vislumbra el teletrabajo como una posibilidad muy viable para empresas que utilizan mucho las TIC y que, a lo mejor, no necesitan tener físicamente a sus empleados en sus oficinas, en tanto y en cuanto les sean más productivos desde sus casas, con una buena conexión a internet y el equipo suficiente para desarrollar sus labores.

2.2. Fundamentación Teórica

2.2.1. Mercado laboral

2.2.1.1. Tendencia del mercado laboral

A principios del 2020, el hombre competía con la automatización para asegurarse una plaza laboral. Un informe del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) estimaba la pérdida de 7.1 millones de puestos de trabajo debido a que todos los campos de trabajo iban a depender de la tecnología en mucho más grado que lo se ha venido haciendo, en especial en el área de la comunicación entre empresas y consumidores (Revista Gestión, 2020). Y para el 2025, las pérdidas de trabajo serán mayores al realizar las máquinas más de la mitad de las tareas que a la fecha realizaban las personas. A esto se le suma la recesión económica mundial causada por el COVID-19.

El grupo de expertos del WEF cree que habrá una revolución de robots que creará alrededor de 97 millones de puestos de trabajo alrededor del mundo, pero destruiría casi la misma cantidad dejando algunas comunidades en riesgo. (BBC News, 2020).

Esto debido a que la tecnología ha jugado un rol muy relevante en el mercado laboral durante las últimas décadas. Los trabajos han cambiado de un modo u otro debido a los

avances tecnológicos. La robótica, la inteligencia artificial y otros tipos de tecnología ha librado a los humanos de hacer labores tediosas o arriesgadas. (Luengo, 2020).

El reemplazo del hombre por la automatización no es algo reciente, ya se empezó a dar desde la Revolución Industrial, proceso que trajo consecuencias graves al mundo laboral de esa época, afectando negativamente a los trabajadores. Trabajos relacionados con la manufacturación de productos, dependen en gran medida de maquinarias para hacerlos, ya ni siquiera pensar en aquellas grandes factorías donde predominaba el trabajo manual sobre el de las máquinas, hoy eso ni siquiera se puede pensar ya que el acelerado ritmo de consumo requiere, así mismo, una respuesta rápida por parte de los fabricantes.

En resumen, vivimos en una profunda revolución tecnológica que implicará radicales transformaciones en la economía, el trabajo y la vida diaria, a hombros del Internet, la inteligencia artificial y la robótica que plantean nuevos retos a nivel empresarial y obligan a repensar los sistemas de trabajo. (Rodríguez, 2019).

2.2.1.2. Destrucción del empleo en la pandemia

De acuerdo a un informe conjunto de la CEPAL y la OIT (2020a) la pandemia de la COVID-19 ha generado fuertes efectos negativos en el mercado de trabajo, a nivel regional el 42,6% del empleo se encuentra en los sectores más afectados por las medidas de distanciamiento.

En Ecuador los sectores de alto riesgo son: comercio, reparación de vehículos, industrias manufactureras, actividades de alojamiento y de servicio de comidas, actividades inmobiliarias y servicios administrativos y de apoyo. (15%).

El sector de riesgo medio-alto, lo constituyen los servicios de transporte y almacenamiento; información y comunicaciones; artes, entretenimiento y recreación; y otros servicios. (26%).

El riesgo medio lo concentran la minería; actividades financieras y de seguros, y construcción. (9%).

El riesgo medio-bajo, incluye a la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. (10%).

El riesgo bajo está en los servicios públicos esenciales; administración pública y defensa; actividades sanitarias y de servicios sociales y enseñanza. (40%).

Como se lee de lo expuesto anteriormente, el trabajo por cuenta propia es el más afectado, en especial si nos referimos a este como actividad informal, que necesita del contacto con el público para realizar su labor, y ocupar el espacio común en tiempos de pandemia ha sido imposible para este sector por temas de restricción de movilidad.

Sin embargo, este escenario es transitorio, y ya se ve al comercio reactivarse en lugares como el centro de Guayaquil, ocupando la vía pública, e incluso podría incrementarse el número de personas dedicadas a actividades informales debido al despido de trabajadores del sector formal y de jóvenes que buscan integrarse de alguna manera al mercado laboral, u otras personas que necesitan cubrir las necesidades de ingresos de sus familias.

Las medidas de contención por el COVID-19 afectarán en mayor o menor grado, y según su duración, la viabilidad de muchas micro y pequeñas empresas formales, ya de por sí en desventaja estructural por la brecha tecnológica expuesta anteriormente.

La reestructuración de la división internacional del trabajo, la relocalización de las fases productivas intensivas de países con mano de obra barata, la reducción del costo de capital por la masificación de la tecnología, y la búsqueda de reducir la interrupción de las cadenas de producción con inversiones en plazas cercanas a los mercados finales, profundizarán la crisis sanitaria en el corto y largo plazos, con la consecuente destrucción del empleo.

2.2.1.3. Generación de empleo en la pandemia

Durante la crisis que generó la pandemia, y su pico más alto en los meses de marzo, abril y mayo de 2020, se produjo un boom de empleos y generación de fuentes de trabajo y riqueza de la mano de aplicaciones tecnológicas, redes sociales, mensajería instantánea, que hizo propicio el desarrollo del e-commerce como el medio por el cual los vendedores conectaban de manera directa con sus clientes.

La incorporación de las TIC a muchos segmentos del mercado laboral, en especial a la educación y servicios públicos, logró que estos sectores rediseñen su forma de trabajar, tal como la llevaron durante muchos años. La tecnología no era ya algo lejano, ni trabajar desde casa, imposible. Es más, esto motivó a la inversión en tecnología en casa y en las empresas. Pasando los trabajadores a ser teletrabajadores e incorporar en sus hogares plataformas de Internet de banda ancha que posibilitaran continuar operando, aunque a un ritmo más lento que en tiempos de presencialidad.

Las compras en línea se dispararon, y los productos más apetecidos por el mercado ya no eran la ropa o los electrodomésticos, sino las medicinas, los víveres, los equipos de protección y bioseguridad. Las tiendas departamentales tuvieron que mudar sus exhibidores a las aplicaciones, al producirse una baja en sus ventas debido al confinamiento y medidas de restricción de movilidad, así como al cambio en las necesidades de sus clientes.

Comprar en línea no sólo fue una forma ingeniosa de proveerse de lo necesario para los hogares, era la única manera de conseguirlo, sino se quería salir de casa a exponerse al contagio en el pico más alto de la pandemia.

Los restaurantes, pequeños y las grandes cadenas, vieron una oportunidad para evitar cierres en las aplicaciones de entrega a domicilio. Motociclistas con logos de Uber Eats, Glovo y Rappi, entre los más conocidos, recorrían las ciudades llevando los pedidos de las personas que no podían salir de su casa, ya sea por las restricciones para los vehículos o porque evitaban exponerse al virus

En Quito, la categoría supermercados subió en un 320% y farmacia, 102%, mientras que los restaurantes y courier bajaron entre un 30% y 45%. Uber Eats contaba con 2.100 repartidores registrados en abril de 2020, en Guayaquil, Quito y Cuenca. Glovo, en el mismo mes, reportó que contaba con 2.000 repartidores, 10% más que a inicios de marzo, e incrementó en un 200% la descarga de la aplicación en relación a la semana previa al confinamiento (16 de marzo de 2020). Rappi, por su parte, reportó haber pasado de 2.000 a 3.000 repartidores en el país, más de la mitad de ellos en Quito, y la demanda de sus

servicios pasó de un incremento usual de hasta 10.000 descargas por semana a 25.000. (Carvajal, 2020).

En el área de salud, los hospitales y clínicas públicas y privadas debieron contratar más personal sanitario para hacer frente a la demanda elevada de camas durante los meses más graves de la pandemia, muchos de ellos tal vez conserven su puesto de trabajo en el futuro, como es el caso de los becarios del Sistema Nacional de Salud, a quienes el presidente Moreno les garantizó su estabilidad laboral a través de un contrato en cualquier cargo y unidad de salud, tal como lo dispuso en la llamada Ley Humanitaria.

2.2.1.4. Transformación del Empleo: trabajo a distancia y teletrabajo.

Como ya se mencionó anteriormente, una de las principales transformaciones que se produjeron a raíz de la pandemia, por la medida del confinamiento, ha sido el trabajo a distancia y el teletrabajo, que no sólo ha posibilitado disminuir los índices de contagio, sino también redujo el tráfico en las ciudades, ayudando a la descontaminación de la atmósfera.

Según un informe de Weller (2020), la proporción de teletrabajo susceptible a realizarse a distancia varía entre países por cuatro razones:

1. Las características de las ocupaciones, muchas de las cuales requieren presencia personal en el lugar del trabajo. Ejemplo puntual es el del personal sanitario.
2. Las características de la estructura productiva que varía entre los países. Países con un gran sector agropecuario requiere necesariamente del trabajo presencial.
3. La existencia de un gran sector informal donde el teletrabajo no es una opción real, ya que necesita de la interacción de las personas para que pueda darse.
4. La infraestructura tecnológica, el acceso a la misma y la proporción de trabajadores con las competencias digitales necesarias. El no contar con estos tres factores, abre aún más la brecha tecnológica entre países.

El panorama a futuro se vislumbra con un mix de trabajo a distancia y trabajo presencial. Las experiencias del COVID-19 en material laboral incentivarán un aprovechamiento del teletrabajo aún después de que se supere el impacto directo de la pandemia sobre la economía de los países y sus mercados laborales, dando lugar a un uso permanente de las TIC para que actividades como enseñanza, telemedicina, financieros y de seguros, sigan operando en perfecta combinación con los aspectos familiares y de ahorro de tiempo en desplazamientos hacia los centros de trabajo, así como en el uso de las instalaciones.

A decir de la investigación de la Revista Gestión (2020), los empleos se abrirán hacia nuevos campos en su mayoría vinculados a los avances tecnológicos como ingenieros y desarrolladores de software, programadores y decodificadores; profesionales de seguridad de la información; análisis y gestión de datos; matemáticos, estadistas y análisis de datos; entre otros. Sin embargo, siempre habrá necesidad de roles selectos como maestros, abogados, ingenieros, trabajadores de la salud, médicos especializados, agentes de la ley y especialistas en alimentos y bebidas, entre otros, así como de profesionales cualificados como carpinteros, electricistas, soldadores y demás.

2.2.1.5. Incertidumbre sobre el impacto en la productividad laboral.

La incertidumbre laboral merma la productividad, así lo sostiene la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (Amedirh), entidad que estimó que de la mano de los temas económicos se encuentran una serie de elementos que encarecen las condiciones para incrementar la productividad y la rentabilidad de las organizaciones, entre ellos la incertidumbre y la ansiedad –producto de diversos procesos sociales– no contribuyen a que seamos más productivos como trabajadores. (Martínez, 2015).

Precisamente incertidumbre y ansiedad fue el escenario en el cual la pandemia por el COVID-19 nos sumergió desde inicios de 2020.

Las estimaciones del Banco Interamericano de Desarrollo, 17 millones de empleos formales podrían perderse hasta fines del 2020, y el nivel de informalidad podría llegar al 62% en la región América Latina y el Caribe, sólo ahondan más en el clima de desconcierto (Altamirano, Azuara y González, 2020).

Aún no podemos describir con exactitud cómo será el mercado laboral del futuro. No obstante, un estudio de Cain (2017) demostró que la introducción de los robots industriales en Estados Unidos tuvo impactos negativos en la demanda de trabajo y en los salarios, y que la Cuarta Revolución Industrial (Perasso, 2016), marcada por la convergencia de tecnologías digitales, físicas y biológicas, ya está impactando en los trabajos y modificará fundamentalmente la forma en que vivimos, trabajamos y nos relacionamos.

La pandemia del COVID-19 no ha hecho más que acelerar este escenario y vale hacernos la pregunta que plantea Rodrik (2020) ¿el COVID-19 reconstruirá al mundo?, a lo que él mismo responde al decir que “episodios trascendentales como la crisis actual engendran su propio ‘sesgo de confirmación’: es probable que veamos en la debacle del COVID-19 una afirmación de nuestra propia visión del mundo.”

2.2.2. Teoría de Capital Humano

2.2.2.1. Antecedentes del Capital humano.

Adam Smith: “La mejora de la cualificación de los trabajadores es la fuente fundamental del progreso económico y del bienestar.”

Alfred Marshall: “El capital más valioso es el que se invierte en los seres humanos.”

Irving Fischer: “El capital humano debe tenerse en cuenta, incluso sino puede ser comprado o vendido y si las inversiones en dicho capital a menudo no requieren actividades de mercado.”

Jacob Mincer: “En un nivel macroeconómico, el capital humano social y su crecimiento son centrales en el proceso de crecimiento económico, y en un nivel microeconómico, las diferencias en el capital humano individual y su crecimiento pueden explicar mucha de la varianza observada en la estructura salarial y en la distribución personal de ingresos.”

Theodore W. Schultz: Enfatiza la distinción entre capital como retorno de la producción y capital como asignación del tiempo.

Gary Becker: Enfatiza en el impacto positivo de la educación y de la formación –capital humano– sobre la innovación y la productividad. El capital humano es el resultado de un proceso de inversión.

Alan B. Krueger (1995): Estudió el efecto de la educación en los ingresos, el salario mínimo en el empleo.

Capital humano: Recursos colectivos intangibles que poseen los individuos y grupos dentro de una determinada población. Estos recursos incluyen todo el conocimiento, talentos, habilidades, habilidades, experiencia, inteligencia, entrenamiento, juicio y sabiduría que se poseen individual y colectivamente, el total acumulativo de los cuales representa una forma de riqueza disponible para que las naciones y organizaciones logren sus metas. (Huff, 2020).

2.2.2.2. Delimitación del capital humano.

El concepto de “capital humano” se refiere a las capacidades productivas de los seres humanos como generadores de renta y riqueza de una economía. (...) El capital es visto como un stock que tiene un valor como fuente de flujos presentes y futuros de producción y renta; mientras que el capital humano es aquel stock de conocimiento y destreza productiva que posee cada persona y que también forma parte del primero. La diferencia entre ambos radica en los derechos de propiedad, ya que la persona que posee dicho conocimiento no puede vender parte de su capital humano, entonces se considera la renta y otras remuneraciones del individuo como el valor equivalente al alquiler de dichos conocimientos. (Dehesa, 1993, p. 1).

El capital humano y su mejor aprovechamiento es un tema que aparece como objeto de conversación entre los círculos empresariales, en especial cuando se trata de la apropiación del conocimiento que el hombre adquiere a lo largo de su vida, formación que necesariamente involucra una inversión económica que no siempre es recompensada en la medida del esfuerzo empleado en el cumplimiento de las funciones para las cuales ha sido contratado.

El ser humano, como aportante de la cadena productiva, o en otras palabras, como un factor de producción, llega a ser deshumanizado al considerársele, al término de su vida útil y productiva como un bien desechable.

Ya en tiempos de la esclavitud era incorporado al valor de la hacienda cuando ésta pasaba a nuevos dueños, sin tomar en consideración su familia o arraigos.

En la modernidad, el hombre deja la esclavitud del amo y pasa a ser propiedad del Estado, en tanto y en cuanto este le diga qué, cómo, cuándo y dónde debe estudiar para convertirse en una pieza más del engranaje productivo, y del capital, al colocarle un precio de mercado, llamado sueldo, salario o remuneración, dejando de lado, una vez más, sus inclinaciones, vocación o preferencia por una profesión en particular, que no necesariamente contribuya tanto a la producción como a la satisfacción personal o su disfrute particular.

No obstante, la formación es indispensable para que el ser humano pueda realizarse completamente, y evite el permanecer en la parte más baja de una cadena productiva donde gobierna quien más recursos tenga, y con esto no nos referimos únicamente a bienes materiales, ya que el conocimiento también pesa –incluso mucho más que el dinero– a la hora de ubicarse en el andamiaje laboral. Sendos ejemplos de esto tenemos con emprendedores visionarios que han amasado grandes fortunas sin terminar –o pasar– por una educación formal o universitaria.

Adam Smith, representante de la Escuela Clásica, ya mencionaba que la formación era importante para que las personas puedan alcanzar altos niveles de rendimiento en sus trabajos, llegando a comparar al hombre con una costosa máquina, igualando:

La educación y la formación para el trabajo con la categoría capital, lo cual debe permitirle a su poseedor recibir una renta más alta en la medida que las capacidades superiores resultantes del proceso de formación contribuyan al logro de un mayor producto, si el dueño de la máquina recibe una renta por el capital invertido en ella; de la misma forma el dueño del conocimiento o la pericia extraordinaria, debería recibir una renta por el capital invertido en el proceso de

adquisición de esas capacidades y pericias extraordinarias. (Ramírez, 2015, p. 317).

Recalcando lo anterior tenemos que:

“La tarea que él [trabajador] aprende a ejecutar hay que esperar que le devuelva, por encima de los salarios usuales del trabajo ordinario, los gastos completos de su educación y, por lo menos, los beneficios correspondientes a un capital de esa cuantía [lo invertido en educación] la diferencia entre salarios del trabajador corriente y los del calificado reposan en este principio.” (Smith, 1776/1958, p. 99).

Con esta afirmación Smith incorpora el nivel de conocimiento de la población a su definición de capital.

Vemos entonces que la teoría del capital humano ve al individuo como un medio de producción, mediante la distribución del trabajo:

De tal forma que ya no se considera el trabajo del individuo de manera homogénea, sino, más bien, potencializa la diferenciación de la persona en el engranaje del sistema económico como sujeto individual, y adiciona, como ejes sustantivos para el desarrollo económico, a las instituciones sociales, elementos coadyuvantes para el crecimiento económico que aspira una nación. (Sandoval y Hernández, 2018, p. 138).

Marshall (citado en Ramírez s. f.) se aparta un poco de Smith en cuanto consideraba que “la educación y el adiestramiento de los trabajadores no dependen sólo de las ganancias esperadas, (...) el adiestramiento de los trabajadores iniciado por los empleadores genera beneficios que el empleador no puede apropiarse en su totalidad” (p. 22), si bien reconoce que la capacitación y la formación para el trabajo producen beneficios adicionales, se decepciona al no ser estos excedentes para el empleador sino que quedan en manos del trabajador.

El punto importante es que Marshall acepta que la formación produce crecimiento económico y excedentes, “independientemente de quien se los apropie, más bien asumiéndolos como un factor de beneficio social” (Ramírez, s. f., p. 22), incorporándola a su definición de riqueza.

Sin embargo, estos pensadores no fueron los primeros en adentrarse en este campo, en el siglo XVII Sir William Petty, hablaba ya del efecto positivo que tiene la educación sobre el crecimiento económico, “al incrementar la productividad del factor trabajo” (Pérez, 2018, p. 152).

Adicionalmente, Petty destacó la importancia de la división del trabajo y propuso medir el valor económico con base a éste, indicando además la necesidad de preparar a los trabajadores en aquellos trabajos que eran necesarios para lograr el crecimiento económico.

Cantillon en 1961, afirmaba que “la tierra es la fuente o materia de donde se extrae la riqueza, y el trabajo del hombre es la forma de producirla” (p. 13), conduciendo su pensamiento hacia las diferencias entre trabajo calificado y no calificado, algo así como Smith lo hizo al comparar al hombre y la máquina costosa, pero esta vez analizando “ los costos de la educación y su contribución a la Teoría del Capital Humano con la idea del costo de oportunidad de la formación, utilizando los salarios o rentas no percibidos durante el tiempo en que transcurre el proceso educativo” (Pérez, 2018, p. 153).

2.2.2.3. Importancia del Capital Humano en la Organización.

En las organizaciones como sistemas sociales, sin lugar a dudas uno de los componentes clave es el factor humano, con su comportamiento competente, dado por la contribución que efectúan las personas a la organización a favor de los objetivos de la institución y la sociedad. (Segredo, 2016).

El compromiso, las competencias, la motivación y la flexibilidad son las variables que influyen en mayor medida en el capital humano y existe una fuerte relación entre capital humano y calidad de servicio. (Mariño-Mesías, Rodríguez-Antón y Rubio-Andrada, 2015).

La organización con una sólida cultura ética se caracteriza por una actitud proactiva y no reactiva frente a las posibles situaciones anómalas. Las organizaciones en su desarrollo están inmersas en roles éticos, los cuales responden, se evalúan y se orientan con planes definidos. Así mismo, las organizaciones deben mantener la ley natural de la prioridad de las personas sobre las cosas, favoreciendo de esta forma la salud corporativa. (Melendo citado en Jiménez-Rodríguez, 2018, p. 85).

En este contexto, las empresas, de cualquier naturaleza o giro de negocio, deben gestionar sus recursos y potenciar las capacidades del talento humano para marcar una diferencia con sus competidores y así alcanzar el éxito corporativo.

Dentro de la búsqueda de ventajas en el sector que las empresas se desenvuelven, el trabajador tiene “un rol clave en el desempeño, innovación y competitividad de cualquier organización, teniendo como idea central que el factor humano es importante para asegurar las metas organizacionales” (Navarro, Arévalo y Suárez, 2017).

Para sacar a relucir las capacidades del capital humano con que cuenta una organización es fundamental que los trabajadores sepan qué se espera de ellos, cuáles son las metas y objetivos institucionales, así como los “los estándares de desempeño y conducta requeridos en el ámbito empresarial” (Passos-Simancas y Arias-Aragones, 2017, p. 275).

El desempeño del recurso humano, a decir de Montoya y Boyeri (2016), se traduce en:

El ejercicio, entendido como el resultado de la suma de la pericia y la motivación que tiene el personal de la compañía.

La pericia es el resultado de sumar la capacitación con la experimentación.

La motivación, es la sumatoria de la actitud del personal y las condiciones del medio en que se desenvuelve. (pp. 9-10).

Como se ha mostrado, el capital humano es la columna vertebral de toda empresa, sin embargo, no se lo debe aislar de los avances tecnológicos y la capacitación, que generan

valor hacia otros elementos también importantes: el cliente, la productividad y la competitividad, no sólo a nivel local, sino también nacional e incluso mundial.

La educación y el perfeccionamiento continuo puede “alentar al personal de una organización, en línea con los avances de la ciencia y la tecnología, para mejorar la eficiencia en su trabajo. Tener personal calificado resulta imprescindible para que las organizaciones sean competitivas y prolonguen su vida útil” (Silva, 2018, p. 13).

Merzthal, Wakabayashi y Talledo (2017), exponen que son cuatro los ejes sobre los cuales se asienta la generación de valor de una empresa:

1. Capital humano y capacitación. Que involucra la experiencia; el aprendizaje y la capacitación industrial; la aplicación y evaluación de la capacitación.
2. Inversión en capital humano y productividad: Capital humano como fuerza de crecimiento, productividad y competitividad.
3. La competitividad: Está directamente relacionada con la calidad del recurso humano y su grado de capacitación.
4. Las redes de valor: A través de las ventajas competitivas, las empresas del mismo sector cooperan para incrementar el tamaño del mercado.

Theodore W. Schultz y Gary Becker aplicaron la teoría del capital a los seres humanos como agentes de producción.

Theodore William Schultz: La educación como forma de inversión

Theodore W. Schultz (1902-1998) desarrolló la idea de que el gasto de la educación no era básicamente de consumo, e identificó a la educación como un fenómeno de inversión y financiamiento. Sus estudios el capital humano, desarrollados en 1959, ponen la primera piedra para reconocer que la explicación a fenómenos macroeconómicos –como el crecimiento del ingreso nacional– debe incluir no sólo a los factores de capital y trabajo,

sino también a un factor compuesto por las habilidades y capacidades de los trabajadores. Sus estudios, sobre el rol del capital humano, lo llevó a ganar –junto con Sir Arthur Lewis– el premio Nobel de Economía de 1979.

Siendo un economista empírico, publicó el libro *Transforming Traditional Agriculture* (1964), en el cual sostenía que los agricultores de los países en desarrollo no eran cerrados u opuestos a la innovación, sino que respondían de manera racional, a los altos impuestos y precios de los cultivos artificialmente bajos impuestos por los gobiernos. Y estos mismos gobiernos carecían de servicios de extensión agrícola fundamentales para capacitar a los agricultores en nuevos métodos. Consideró, además, al desarrollo agrícola como una condición previa a la industrialización.

Luego de la II Guerra Mundial, viajó visitando granjas para obtener una mejor comprensión de la economía agrícola. En una de estas visitas conoció a una pareja de ancianos, aparentemente pobres, que parecían estar bastante satisfechos con su vida. Al preguntarles sobre esto, ellos le dijeron que no era así, que con los ingresos de su granja habían enviado a sus cuatro hijos a la universidad, y que creían que la educación mejoraría la productividad de sus hijos y, en consecuencia, sus ingresos.

Esta conversación llevó a Schultz a formular su concepto de capital humano y concluyó que podría estudiarse utilizando los mismos términos aplicados al capital no humano. El capital humano, sin embargo, podría expresar en forma de conocimiento productivo. (Encyclopaedia Britannica, 2020).

La teoría del capital humano, se dio a conocer en 1960 ante la Asociación Americana de Economía, en el discurso *Inversión en el Capital Humano*. Aquí, Schultz expuso que la educación no es una forma de consumo que representa un gasto costoso para el gobierno, sino que sirve como una inversión que mejora el valor económico de las personas y, por lo tanto, aumenta la productividad en general y la competitividad económica de un país. En otras palabras, los gobiernos apoyan la educación porque, en última instancia, fortalece sus países.

Sin embargo, también resalta que al ser el individuo quien se apropia de la ganancia que le proporciona el conocimiento, es este quien debe asumir los costos de su preparación, colocando al bien conocimiento como un factor diferenciador del individuo, lo cual lo hace único, y susceptible a escalar posiciones en su ocupación o empleo en la medida en que pueda cubrir los gastos de la formación o preparación que requiera para tal ascenso.

Al ser el individuo el responsable del costo de su formación, Schultz libera al gobierno y a las organizaciones a hacerlo, a pesar de ser beneficiarios de esa educación que acompaña a la persona a lo largo de su vida y se vuelve parte de ella, enriqueciéndola, y a la vez, enriqueciendo a la sociedad a la que pertenece.

En el trabajo de Schultz se resalta que la educación es uno de los componentes principales en la estrecha relación que existe entre la inversión para obtener conocimientos y crecimiento económico, así como del concepto de inversión en capital humano. (Pérez, 2018, p. 151).

Schultz desarrolla la idea de que el capital humano que cada individuo acumula es el resultado de una decisión de optimización individual, en la que cada cual tiene en cuenta los costos, tanto los de inversión como los de oportunidad por dedicar el tiempo a prepararse en lugar de dedicarlo a trabajar y los beneficios que dicha acumulación reporta. Considerados como beneficios los aumentos salariales que se perciban en el futuro como resultado del aumento de la productividad derivado de la inversión realizada. (Vázquez y Castañeda, 2004, p. 122.).

Gary Becker y la consolidación de la teoría

Gary Stanley Becker (1930-2014) sistematizó los aportes de Schultz y desarrolló formalmente la teoría del capital humano en su libro *Human capital*. Premio Nobel de Economía de 1992, aplicó los métodos de la economía a aspectos de la conducta humana que eran considerados del campo exclusivo de la sociología, la criminología, la antropología y la demografía.

Su idea básica consideró la educación y la formación como inversiones que realizan individuos racionales con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos, sopesando la inversión y los beneficios que obtendrá en el futuro si continúa formándose. (Pérez-Fuentes y Castillo-Loaiza, 2016, p. 654).

En su libro *Human capital*, Becker (1964) presenta un estudio sobre la inversión en capital humano en forma de educación, y cómo ha generado una tasa de rendimiento sustancial a través de mayores ingresos para las personas directamente involucradas, y probablemente también ha sido un factor importante para aumentar la productividad del pueblo estadounidense.

En la primera parte analiza tipos específicos de capital humano, como la educación y la capacitación en el trabajo, con énfasis en sus efectos sobre los ingresos, el empleo y otras variables económicas. El análisis produce una teoría general nueva y esclarecedora con una amplia variedad de aplicaciones importantes, que van desde la distribución personal de los ingresos hasta las diferencias de desempleo.

La segunda parte investiga empíricamente el efecto de un tipo de capital humano, la educación formal, sobre los ingresos y la productividad en ese país. Presentando estimaciones de las tasas de rendimiento privadas y sociales de la inversión en la educación universitaria y secundaria durante los últimos veinticinco años, incluidas estimaciones separadas para diferentes grupos demográficos en varios niveles de capacidad.

Becker sostenía que la inversión que un individuo hace en educación y capacitación es análoga a la inversión de una empresa en nueva maquina o equipo y, debido a que la adquisición del conocimiento productivo es costosa, Becker concluyó que los actores racionales realizarán tales inversiones solo si la corriente esperada de beneficios futuros excede los costos a corto plazo asociados con la adquisición de habilidades.

Lo mencionado afecta el perfil de ingresos por edad. Esto se da porque aquellos que abandonan la escuela temprano para dedicarse a trabajar recibirán sueldos o remuneraciones de mercado durante mucho más tiempo en promedio, en comparación

con aquellos que aprovechan la escolaridad extendida, sin embargo, estos últimos generalmente ganarán sueldos más altos a lo largo de su vida que los primeros.

Becker introdujo la importante distinción entre capital humano general (que es valorado por todos los empleadores potenciales) y capital humano específico de la empresa (que involucra habilidades y conocimientos que tienen valor productivo en una sola empresa en particular). La educación formal produce capital humano general, mientras que la formación en el trabajo suele producir ambos tipos. (Hannan, 2018).

Becker se concentró en la toma de decisiones individuales en relación con las inversiones educativas personales, fusionando esta teoría con la teoría de la elección racional y comenzó a explorar su potencial explicativo en una amplia gama de actividades sociales que antes no habían sido tocadas por la economía como la familia y el matrimonio. El análisis de Becker, por tanto, cambió paradigmáticamente de la economía en términos de un mecanismo relacional entre cosas y procesos dentro de una estructura social al análisis de una actividad: la racionalidad interna que gobierna las elecciones y el comportamiento de un individuo. (Gilles, 2015, p. 3).

“En los últimos tiempos, la definición de capital humano se ha ampliado un poco de modo que no se trata simplemente de conocimientos o habilidades, sino también de ‘competencias’, ‘atributos’ y ‘actitudes’ como ‘confiabilidad, honestidad, autosuficiencia y responsabilidad individual’” (Becker, 2002, p. 6).

No obstante, se mantiene la educación del individuo como el eje central en la formación del capital humano, que es la clave y ángulo del éxito económico y empresarial, bajo la premisa de la racionalidad del individuo es la que lo guía a tomar la decisión de estudiar (invertir ahora) para luego colocarse en una plaza de trabajo y recibir los frutos de su inversión a largo plazo.

2.2.2.4. Aspectos Fundamentales de la Teoría del Capital Humano.

Como se ha venido mencionado, las bases de la teoría del capital humano radican en la formación y la inversión en educación, premisas que no han variado a lo largo del tiempo, más bien se ha vuelto más relevante al aparecer las especializaciones, y con ello la profesionalización en actividades particulares, que requieren de talentos y habilidades especiales para realizarlas.

Si hablamos que el nivel de educación de la población está –hasta cierto punto– ligado al crecimiento económico de un país, estaremos colocando a la enseñanza como el mecanismo por el cual el individuo incrementa sus oportunidades laborales, y puede lograr insertarse en el mercado laboral, haciendo uso, precisamente, de aquellas habilidades y destrezas adquiridas con la educación, y que lo empoderan hasta el punto de convertirse en un individuo con el poder de decidir a dónde o a qué empresa quiere prestar sus servicios.

Al pasar el foco de los reflectores del crecimiento económico de la acumulación de capital y maquinaria a la formación del individuo y el desarrollo de sus potencialidades, ese capital y maquinaria con que se cuenta, será utilizada de manera más eficiente por el trabajador mejor preparado, con lo cual la empresa se vuelve más productiva.

De la misma manera, la educación incentiva la innovación, la investigación, el pensamiento crítico, la búsqueda de soluciones, que impacten positivamente en la economía, a través de empresas eficientes. Por lo tanto, la teoría del capital humano se vuelve exclusivamente económica y laboral. Entonces, “la importancia de la acumulación del conocimiento está en la capacidad de ponerlo al servicio de la fuerza productiva del trabajo” (Acevedo, 2018, p. 7).

Otro aspecto de la teoría del capital humano es que puede ser medido. Diferentes investigadores de los años 50, concluyeron que, sobre la determinación del valor del capital humano no existe un modelo único que puedan utilizar las empresas.

Folloni y Vittadini (2010) examinaron la evaluación del capital humano desde principios de 1600. Gracias a esta investigación, pudieron introducir diferentes modelos:

Modelo basado en costos de Engel de 1883 y Dublin y Lotka de 1930.

Modelo basado en el valor de Farr de 1853.

Modelo basado en el valor presente de Jorginson y Frauemini de 1898, entre otros. (Nemeth, 2017, p. 33).

Sin embargo, concluyeron exactamente lo mismo que los investigadores de los '50 al exponer que no existe una visión unificada para determinar el valor real del capital humano.

No obstante, Schultz, Chowdhury y Van de Voort (2013), afirmaron que podríamos determinar el capital humano a través de sus habilidades productivas provenientes de la educación, calificaciones, participación en la formación y experiencias laborales.

En este sentido, y siguiendo la línea de pensamiento de Schultz et al. (2013), los años de escolaridad del individuo pueden ser comparados con el nivel de ingreso que obtendrá, esto es, que a mayor cantidad de años que una persona invierta en su educación y la experiencia que vaya acumulando, mayor será la remuneración que obtenga por el trabajo que realice.

De hecho, esta comparación entre la acumulación de conocimiento y el nivel de ingreso, es una constante que se presenta en la teoría del capital humano, ya que, a pesar de que es un punto que ha sido bastante debatido, se continúa apostando por la formación y especialización de la persona en miras de conseguir un ingreso alto en el largo plazo.

Y hablamos de que es un punto debatido el tema de la escolaridad, ya que la educación que reciba la persona va a depender mucho de la calidad educativa en la cual se forma. Dicho de otra manera, si el Estado no invierte en educación de calidad, los ciudadanos no podrán desarrollar todo su potencial, y, por ende, el sueño de un crecimiento económico nacional podría ser una utopía.

En otro ejemplo, en un ambiente con padres ricos, los hijos podrán acceder a una educación de calidad, en centros educativos privados, con profesores especializados, y así acumular conocimientos y habilidades de una manera más rápida y mejor asimilada. También en el caso de hijos de hogares de padres profesionales, recibirán de ellos la motivación necesaria que los impulsará a ser dedicados en sus estudios, suponiendo que, al igual que sus padres, con unas buenas calificaciones podrán desenvolverse mejor en el mundo laboral y obtener un ingreso alto por sus conocimientos y habilidades.

La tasa de escolaridad es una variable que no mide la calidad de la educación que recibe la persona, por lo tanto, hace muy difícil el comparar este aspecto entre países, lo que puede ser un obstáculo para medir el grado real de crecimiento basado en la educación.

Otro aspecto de la teoría del capital humano es que, si bien al principio, todo el peso de la formación recaía en el individuo, hoy también es responsabilidad del Estado, lo cual añade a la teoría aspectos como el gasto público en educación de calidad, el funcionamiento de las instituciones educativas, que influyen directamente en el aprovechamiento de la educación y la calidad de vida de las personas.

2.2.2.5. La teoría del capital humano, el contexto y el Estado.

La economía moderna es llamada así por la presencia de un capital humano eficaz que subraya su papel protagónico en el desarrollo de la economía y la sociedad como factor productivo. El capital humano se convierte en el factor principal del crecimiento económico del país, base del desarrollo económico sostenible.

[Sin embargo] la condición necesaria para el desarrollo y mantenimiento del capital humano de cualquier país es una alta calidad de vida, cuyo indicador es el índice de desarrollo del potencial humano, que caracteriza las posibilidades de mantenimiento del acervo genético. También sirve como desarrollo intelectual de la población en las condiciones de realización de determinada política socioeconómica. Son el índice integral de comparación entre países y medición del nivel de vida, alfabetización, forma y longevidad, descripciones básicas del potencial humano. (Kopylova y Rashitova, 2019, pp. 66-67).

Las inversiones que el Estado realice en capital humano tienen una gran influencia en el crecimiento económico, siendo la educación, la salud, la ciencia, la seguridad personal, el clima empresarial, el apoyo informativo para el trabajo y la cultura, factores que afectan la formación y la calidad del capital humano. De allí que, el individuo al no verse dotado de ese ambiente, puede tomar la decisión de migrar, como un mecanismo de supervivencia o para evitar el desempleo.

El capital humano, factor de producción que genera una ganancia como resultado del uso efectivo de sus conocimientos, habilidades, experiencias, puede verse abocado a salir de su país y contribuir en el anfitrión, sin que este deba invertir en su formación.

Siendo la educación y el individuo que la porta entes inseparables, el aumento de las capacidades productivas del empleado se convierte en su propiedad, volviéndose un capital humano individual. Entonces, puede ofrecer su propia fuerza de trabajo sumando la inversión que previamente realizó en su desarrollo intelectual.

Este capital humano es el único recurso que puede ser constantemente actualizado, perfeccionado y desarrollado en la medida en que las condiciones de formación que le brinda la sociedad se vayan acoplando a las necesidades empresariales actuales.

Por ello, el capital humano debe ser visto por el Estado como una inversión, como un activo que se va creando a medida que se incrementa la inversión en él, de tal manera que genere ingresos –que redundan en beneficios para el Estado, vía impuestos– en la medida que logre incluirse en la actividad económica.

Este activo/capital humano que se crea como resultado de las inversiones públicas o privadas, se caracteriza por la disponibilidad de conocimientos, destrezas, habilidades, calificaciones, formación profesional, motivación, experiencia práctica, salud, que son – en su conjunto inseparable– propiedad personal del individuo, que se ponen al servicio de una actividad económica, dinamizando la economía nacional y la competitividad, al tiempo que logra un crecimiento económico personal, que redundará en un beneficio colectivo y social. (Podra, Kurii, Alkema, Levkiv y Dorosh, 2020).

Adicionalmente, es importante destacar el rol del capital humano en el desarrollo mundial. Luego de la II Guerra Mundial, los países empezaron a reconstruir sus economías basadas en la magnificación de los medios de producción, en especial capital de trabajo, sin embargo, el resultado obtenido no era el esperado ya que los ingresos no crecían en la misma proporción de la acumulación física, es entonces que se empieza a considerar la falta de educación y habilidades en la población como un factor crucial del subdesarrollo, requiriendo una planificación de la mano de obra mirando hacia un objetivo de expansión de la producción, a través de personal calificado necesario para lograr una tasa de crecimiento económico ideal.

El capital humano, el trabajo y su remuneración

El entorno cambiante en el que evolucionan las empresas determina de forma continua nuevas exigencias en términos de conocimientos, habilidades y capacidades de los trabajadores, a las que la empresa debe dar respuesta a través de sus políticas de recursos humanos. (Valencia, 2005, p. 26).

La capacidad competitiva de las organizaciones dependerá, en gran medida, de su habilidad para incorporar y conservar a los mejores y más competentes recursos humanos y darles los conocimientos y las herramientas que les permitan potenciar su desarrollo y contribuir a mantener y fortalecer el posicionamiento en los mercados. [Las empresas] deberán administrar la política de retribuciones y pagar sueldos, salarios y compensaciones y seguir administrando las prestaciones sociales de la organización. (Ramírez, 2001, pp. 1.111-1.112).

La teoría del capital humano de relacionar directamente los años de formación con el ingreso del trabajador se ha visto abocada a reconocer que, la oferta y la demanda del mercado laboral, no siempre toma en cuenta este factor como el principal a la hora de la contratación.

Existen externalidades de orden cultural, social, político, que presionan el mercado laboral, haciendo permeable a subjetividades la selección de un trabajo para un cargo en una institución.

Factores como la raza, la nacionalidad, el sexo, entre otros, se presentan como desigualdades que se transfieren al mercado laboral en términos de remuneración, poniendo obstáculos al ingreso de trabajadores con similares o iguales capacidades y formación.

Evolución y críticas de la teoría

La teoría del capital humano asume que la educación determina la productividad marginal del trabajo y esto determina los ingresos. Desde la década de 1960, ha dominado la economía, la política y la comprensión pública de las relaciones entre educación y trabajo. Se ha asumido ampliamente que la formación intelectual constituye un modo de capital económico, la educación superior es preparación para el trabajo y, principalmente, la educación (no el origen social) determina los resultados de los graduados. Sin embargo, la teoría del capital humano no pasa la prueba del realismo debido a debilidades del método: uso de una lente teórica única y modelado de sistemas cerrados, aplicación inadecuada de herramientas matemáticas y análisis multivariable de variables interdependientes. La teoría del capital humano impone un único camino lineal en el complejo pasaje entre educación heterogénea y trabajo. No puede explicar cómo la educación aumenta la productividad, o por qué los salarios se han vuelto más desiguales, o el papel del estatus. (Marginson, 2017).

Existen algunos cuestionamientos a la teoría del capital humano con respecto a la formación, específicamente en la agregación de oferta y la demanda de trabajo agregado, todo en competencia perfecta.

Desde el punto de vista de *la agregación de oferta*, la crítica se centra en que el supuesto mercado de trabajo agregado opera en condiciones de competencia perfecta, es decir:

1. Que existe un gran número de ofertantes y demandantes de trabajo de tal modo que ninguno de ellos tiene el poder de afectar el nivel de salarios de manera independiente.
2. Existe la libre entrada y salida del mercado de trabajo.

3. El trabajo es un factor que, en combinación con el capital y la tierra, tiene la capacidad de producir bienes y servicios, el precio del trabajo es el salario y la cantidad es el tiempo dedicado por cada oferente a la realización del trabajo.
4. El tiempo de trabajo que se vende en el mercado es un producto homogéneo, por lo que al comprador le resulta indiferente un vendedor u otro.
5. Los participantes en el mercado de trabajo tienen información completa y gratuita. La transparencia del mercado requiere que todos los participantes tengan pleno conocimiento de las condiciones generales en que opera el mercado.
6. Existe movilidad perfecta del bien trabajo.
7. No existen costos de transacción.
8. El encuentro entre oferentes y demandantes de trabajo se produce de manera instantánea cada vez que se da una transacción, no es resultado de un proceso que se desarrolla a través del tiempo. (Neffa et al., 2007, p. 71).

Existe por lo menos un elemento que no se considera respecto a cada individuo que oferta su trabajo en el sistema de esta teoría [el de la competencia perfecta] y esto se refiere a la disparidad de la calidad del tiempo de trabajo: capacidad, aptitudes, habilidades y esfuerzos; de tal manera que cada trabajador es totalmente diferente uno de otro en términos de calidad de tiempo cedido para realizar actividades en el sitio de trabajo. (Quintero, 2020, p. 250).

La ***demanda de trabajo agregado***, supone que la inversión en capital humano únicamente influye sobre los salarios, colocando todo su peso sobre la oferta de trabajo en el mercado, dejando de lado –de cierta forma– lo que ocurre con la demanda de trabajo cuando aparece la formación en la ecuación, sin considerar la afectación que ésta pueda ocasionar tanto a la oferta como a la demanda agregada al presentarse heterogeneidad en el trabajo.

Lo anterior se complementa con lo que sostienen Fisher y Felipe (2006), de que un mercado de trabajo agregado requiere la ausencia de especialización en el empleo de

trabajo en las diferentes empresas, lo que contradice la teoría de Becker respecto a que el capital humano es compatible con una situación de competencia perfecta. (Quintero, 2020, p. 261).

2.2.3. Ciencias del Comportamiento

2.2.3.1. Definición

El estudio del comportamiento de las personas ha sido una interrogante que estudiosos se han planteado descifrar a lo largo de la existencia humana. El conocer el por qué las personas se comportan de diferentes formas frente a situaciones parecidas, es un misterio al que investigadores tratan de dar explicación.

Para explicar el comportamiento individual se debe apoyar en lo que Elster (2010) llama *mecanismos*. “Los mecanismos son patrones causales de aparición frecuente y fáciles de reconocer que se ponen en funcionamiento en condiciones generalmente desconocidas o con consecuencias indeterminadas. Nos permiten explicar, pero no predecir” (p. 52).

Cómo la gente reacciona ante un acontecimiento permitirá conocer tendencias sobre gustos y preferencias de consumo también, así como la aversión que las personas puedan tener hacia ciertos estímulos. En el caso de la pandemia provocada por el COVID-19, alrededor del mundo las personas han experimentado toda clase de sensaciones desde pánico, inseguridad, indefensión, incertidumbre, hasta empatía, solidaridad, bondad, motivados por la forma tan diversa en que el individuo responde ante un mismo *enemigo común*, y depende también del ambiente en el cual ha crecido, así como de los valores a los que ha sido expuesto.

En concordancia con lo expuesto anteriormente:

El comportamiento del hombre puede entenderse sólo en función de un número muy grande de variables (...) [ya que] para predecir el comportamiento del hombre en el tiempo debemos conocer su estado no sólo en el momento precedente, sino también durante toda su vida, puesto que el hombre es un sistema *cronoholístico* (*Cronoholístico, palabra compuesta que significa: krono, prefijo que significa tiempo, y holístico, que considera cada sistema como un todo. En este sentido, lo cronoholístico no discrimina entre tiempo y partes, ya que todo es un conjunto que va unido, como el hombre es un ser compuesto por su materia y sus vivencias.*) cuyo comportamiento es determinado más profundamente por un tipo de “memoria” que por su estado y situación actuales. (Devereux, 2003, p. 28).

La psicología ha sido una de las ramas de la ciencia que ha dedicado gran parte de su estudio a conocer el comportamiento de las personas, utilizando el método científico para validar sus hallazgos, aplicándolos a solucionar problemas de relevancia social, siendo un instrumento valioso para conocer como históricamente el hombre ha actuado a lo largo de los años, pudiendo amoldar dichos comportamientos a diseños conductuales que ayudan a comprender y predecir el por qué una persona puede actuar de una u otra manera cuando se expone a distintas situaciones.

En el caso de la pandemia, conocer cómo la gente ha enfrentado el confinamiento, puede dar luces acerca de cómo la sociedad actuará de ahora en adelante, respecto no sólo al virus como algo colectivo, sino hacia los demás como posibles portadores o focos de contagio.

Todo esto repercutirá, tarde o temprano, en las nuevas formas de contratación y de trabajo, que se abordará más adelante.

Avanzando en el estudio del comportamiento del hombre, nos encontramos con la economía conductual, que tiene en Richard H. Thaler, premio Nobel de Economía 2017, uno de sus mejores exponentes.

La economía conductual combina la economía con la psicología, para estudiar lo que ocurre en los mercados y analizar el comportamiento de las personas, sus limitaciones y los problemas derivados de estas limitaciones.

Thaler explora tres rasgos principales del comportamiento de las personas, que afectan no sólo a sus decisiones individuales, sino al comportamiento del mercado:

1. Contabilidad mental. Las personas tienden a crear cuentas separadas en sus mentes, centrándose en qué impacto tendrá cada una de sus decisiones en la partida correspondiente, en vez de su efecto en la totalidad de sus finanzas. Thaler también ha demostrado un comportamiento llamado “efecto de dotación”, que se produce cuando las personas valoran más un producto cuando lo poseen que cuando no lo tienen. En este sentido, la disposición a comprar o vender de las personas, depende de si tienen el producto en propiedad o no.

2. ¿Qué es justo y qué es injusto? La percepción social de lo que es justo o no, puede afectar las decisiones económicas de las empresas, impidiéndoles subir los precios cuando hay más demanda, pero no cuando suben los costes.

3. Tentación de ahora, problema para el futuro. Las personas tienen problemas a

la hora de planificar a largo plazo ya que suelen sucumbir a las tentaciones a corto plazo. Esta es la razón por la que fallan los planes de ahorrar de cara a la jubilación o llevar una vida más saludable. (Communications, 2018).

Respecto a lo que manifiesta Thaler, podríamos decir que si bien es cierto, se puede predecir el comportamiento de las personas en base a cómo consumen, tampoco es del todo alejado mencionar que sería un poco irreal el pensar que la persona dejará de lado el bienestar de un ser querido (padre, madre, hijos, hermanos) al momento de tomar una decisión que puede afectarlo, esto es precisamente lo que propone la economía conductual, que a diferencia del supuesto económico de que las personas únicamente toman decisiones para obtener beneficios personales, colocan al individuo como un ser alejado del egoísmo.

Smith (2013) al respecto nos dice que “todos los miembros de la sociedad humana necesitan de la asistencia de los demás” (p. 182) subrayando que pueden existir personas que interactúen entre ellos sin el menos afecto o apego, sólo enfocados en obtener utilidades, pero que no podría hacerlo con personas enfocadas en herir o lastimar a otros, y mucho menos sin la justicia como pilar en que se fundamenta la sociedad.

Por todo lo expuesto, podemos decir que:

La verdadera función y esencia de la economía del comportamiento es destacar aquellas formas de conducta que no encajan con el modelo racionalista estándar, y demostrar que, a menos que se acceda a modificar tal modelo para incluir la atención a los costos hundidos y todo lo demás, sus predicciones serán casi

siempre erróneas. (Thaler, 2015, p. 367).

Entonces para dar explicación a este fenómeno:

La economía conductual surge como respuesta al modo racionalista estándar con la finalidad de detectar los errores sistemáticos que se cometen al momento en que los seres humanos tomamos decisiones, errores que se deben a que la cognición de los seres humanos es imperfecta y por ende tiene muchas limitaciones. (Rodríguez, 2018, p. 111).

Lo expresado reafirma que las personas no siempre actúan de modo racional, ya que para tomar decisiones se valen también de los conocimientos y experiencias acumulados y no únicamente lo hacen como respuesta a un estímulo externo.

2.2.3.2. Comportamiento organizacional.

En el mundo globalizado en el que nos desenvolvemos, es importante buscar mecanismos para incrementar la calidad y la eficiencia de los servicios que brindan las empresas, los cuales no sólo dependen del grado de tecnificación que se ha alcanzado sino de conseguir un equipo de trabajo motivado, capacitado y orientado a alcanzar los objetivos que la organización se ha planteado.

El comportamiento organizacional que quiera construir una institución debe considerar factores culturales, climáticos, estructurales, procedimentales, entre otros; gestionar adecuadamente el talento humano que hace que el trabajador se sienta identificado con la empresa, de tal manera que se sienta incluido, motivado y responsable con su trabajo, desencadenando un incremento de la productividad, aupado en el reconocimiento y la

pertenencia.

Para que exista un adecuado comportamiento organizacional se requiere de tres elementos: el cambio organizacional, la cultura organizacional y el clima organizacional.

El ***cambio organizacional*** es la capacidad que demuestra la empresa para adaptarse a los vaivenes propios del mundo exterior (competidores, mercados, regulaciones, entre otros).

En nuestro caso de estudio, la pandemia del COVID-19 es un escenario que permitirá a las empresas reescribir su propia visión de cambio y adaptabilidad, al presentar una situación que no se había vivido en más de 100 años –la última pandemia comparable a la actual fue en 1918–, y que, a hombros de las redes sociales, se ha vuelto el foco de atención mundial.

Los cibernautas han colocado a las empresas en el ojo del huracán, ya sea esperando de ellas acciones solidarias o para criticar su comportamiento frente a la situación de sus trabajadores.

El ***clima organizacional***, propio del ambiente laboral interno, también se ha visto afectado por la pandemia, ya que el clima organizacional influye directa e indirectamente en la conducta del trabajador. Al no existir la dinámica presencial/tradicional que se construía con la interacción física que los trabajadores tenían a diario, el sentimiento de pertenencia –fundamental para lograr cohesión– podría perderse poco a poco, lo cual también va a repercutir en la productividad del trabajador.

Dado el momento difícil por el que atraviesa la economía mundial, es importante que la empresa logre mantener motivados a sus trabajadores, para que su ritmo de trabajo no decaiga, y continúe sintiéndose parte activa de la organización.

La *cultura organizacional*, es aquel universo donde cada trabajador interactúa con su experiencia, valores, hábitos, tradiciones, creencias y demás, que logra –a través de las relaciones que se forjan– que las estrategias empresariales se implanten correctamente al existir una sinergia entre los individuos y la organización, o, por el contrario, sea más difícil ponerlas en práctica.

Como vemos, la cultura organizacional está compuesta de subjetividades y éstas pueden repercutir en el comportamiento del equipo de trabajo. El confinamiento que los trabajadores han vivido por el COVID-19 también ha provocado en ellos sentimientos de incertidumbre, desconfianza, y hasta miedo, de que la empresa cierre y pierdan sus trabajos.

Es así que la pandemia de la COVID-19 ha trazado una línea entre el antes y el después del uso de la tecnología para que las empresas continúen operando, el teletrabajo es una realidad a largo plazo y deberá ser considerado como una forma permanente de laborar, también hay que repensar en la manera que se estrechan los lazos entre trabajadores y empresas, fusión que, de acuerdo a cómo sea administrada, puede llevar a la empresa al éxito, o al fracaso.

A continuación, se presentan algunas definiciones de comportamiento organizacional, que refuerzan y coinciden con lo que se ha expuesto anteriormente.

“El comportamiento organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones (...). Es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones” (Chiavenato, 2009, p. 6).

“Estudio de individuos y grupos en el contexto de una organización y el estudio de procesos y prácticas internas que influyen en la efectividad de los individuos, los equipos y la organización” (Gibson, Ivancevich, Donnelly y Konopaske 2007).

“Campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una organización” (Robbins, 2004).

2.2.3.3. Importancia de la ciencia del comportamiento Organizacional.

Partiendo de las palabras de Reyes:

El comportamiento organizacional es un campo de estudio en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones con la finalidad de aplicar estos conocimientos en la mejora de la eficacia de tales organizaciones. (citado en Mendoza-Zamora, Morán-Chilán y Fernández-Álava, 2019, pp. 131-132).

Entonces, la importancia del estudio del comportamiento organizacional radica en que los resultados que se deriven de ellos se pueden aplicar en la misma organización (o en similares) para elevar su efectividad, teniendo al individuo –su conducta e interacción con

otros– como el factor capaz de influenciar –de manera positiva o negativa– en el desempeño empresarial.

El estudio del comportamiento organizacional comprende tres campos de análisis: el individuo, el grupo y la estructura u organización.

En el *individuo* destacan su personalidad, actitud, motivación, liderazgo, diferencias, coincidencias, creencias, expectativas, cómo se integra en grupos y su percepción de la dirección.

El *grupo de trabajo* realiza actividades coordinadas en pro de un fin común, por lo genera, orientado a los objetivos de la empresa. Conformado por trabajadores con diferentes habilidades, se destaca por realizar distintas actividades a la vez, basado en la fortaleza de contar con distintos actores para tales fines.

La *estructura organizacional*, es el campo de juego donde se desenvuelven los trabajadores. Mientras más clara se encuentre, de mejor manera llegarán los mensajes hacia los distintos grupos objetivos. En este aspecto, la comunicación y los procesos son fundamentales para lograr el óptimo desenvolvimiento de la organización.

Además de las variables independientes ya expuestas (individuo, grupo y estructuras), la ciencia del comportamiento organizacional, a decir de Amorós (2007), estudia cuatro variables dependientes: productividad, ausentismo, rotación y satisfacción en el trabajo.

Productividad: Considera a la organización como productiva en la medida en que

logre sus metas y si lo hace transfiriendo los insumos a la producción al menor costo posible. Así, la productividad implica tanto a la eficacia (cumple las metas trazadas) como la eficiencia (relación entre el resultado y el uso del insumo para obtenerlo).

Ausentismo: Se refiere a la inasistencia de empleados al trabajo. Cuando el nivel de ausentismo es elevado la empresa tendrá difícil la meta de alcanzar sus objetivos. Pero si el ausentismo se produce por algún malestar grave, es preferible que ocurra ya que podría perjudicar su producción normal.

Rotación: Se refiere al retiro constante de los trabajadores en la organización. Una alta tasa de rotación entorpece el funcionamiento eficiente de la organización, y cuando el personal se va permanentemente, se lleva consigo conocimientos y experiencias que se requieren en la organización, iniciando la búsqueda de un reemplazo al que se debe entrenar, invirtiendo en ello recursos humanos y monetarios.

Satisfacción en el trabajo: Es una actitud del trabajador hacia su trabajo; la diferencia entre la cantidad de recompensas que los empleados reciben y la cantidad que ellos consideran deben percibir, es decir, es una percepción personal. (pp. 17-18).

Analizando esto bajo la perspectiva de la pandemia por el COVID-19, estas cuatro variables dependientes, intrínsecamente subjetivas, se vieron afectadas, en distintos grados.

La productividad descendió, debido al ausentismo de los trabajadores, el despido por el cierre de empresas provocó la salida de talento humano capacitado, que vio mermada su

satisfacción hacia su trabajo al verse separado por factores que no se pudieron prever peor controlar.

Además, el nivel de ausentismo se pudo evidenciar en las empresas de los países que más severamente sufrieron la primera ola de contagio (Italia y España). Al llegar a Latinoamérica, en especial al Ecuador, el virus produjo la paralización las actividades sensibles –como la educación, el turismo, el transporte público, ciertos servicios públicos– para las cuales se tomaron caminos alternos –usando las TIC– para mantener la economía funcionando.

2.2.4. Crisis Económicas y Recesión

La humanidad ha experimentado 14 grandes recesiones en los últimos 150 años de historia.

1. 1876. La recesión de 1876 se debió al llamado pánico de 1873, una grave crisis financiera que desencadenó en una depresión en Europa y América del Norte que duró hasta 1879. La economía mundial se contrajo en un 2.1%.
2. 1885. El colapso de la correduría Grant y Ward causó el desplome generalizado del mercado de valores de Estados Unidos, provocando una contracción mundial del 0,02%.
3. 1893. Duró 4 años, provocó que el desempleo en Estados Unidos supere el 10% y la contracción de la economía mundial en 0,8%.
4. 1908. El pánico de 1907 fue la primera gran crisis financiera mundial del siglo

XX, condujo al establecimiento de la Reserva Federal estadounidense, y contrajo la economía en 3%.

5. 1914. Empezó a inicios de la I Guerra Mundial, desencadenando un gran pánico financiero que provocó el cierre de todas las bolsas de valores del mundo. La economía mundial se contrajo en el 6.7%.
6. 1917-1921. Sucedió a finales de la I Guerra Mundial, provocó una contracción mundial del 4.4%.
7. 1930-1932. Considerada la peor recesión económica del sistema capitalista del siglo XX, la Gran Depresión, comenzó con el colapso de la Bolsa de Nueva York, conocido como *jueves negro*, miles de accionistas lo perdieron todo de la noche a la mañana. Provocó el cierre de empresas e industrias, forzando despidos masivos y contrayendo la economía mundial en un 17,6%.
8. 1938. Es la tercer peor recesión del siglo XX. Causada por la reducción del gasto público y el aumento de la recaudación fiscal a través de ingresos por impuestos de los ciudadanos. Contrajo la economía mundial en 0,5%.
9. 1945-1946. Esta recesión fue el resultado directo del periodo de posguerra. Contrajo la economía mundial en 15,4%.
10. 1975. Llamada la recesión de la década de 1970 fue un periodo de estancamiento económico en gran parte del mundo occidental que puso fin al auge económico

que siguió a la II Guerra Mundial. Provocada por una combinación de recesión y alta inflación (estanflación), la crisis del petróleo de 1973 y el colapso del sistema de gestión internacional llamado *Nixon shock*, que terminó con la convertibilidad del dólar en oro. Provocó una contracción mundial del 0,8%.

11. 1982. Se origina en la crisis del petróleo de 1973 y la crisis energética de 1970, considerada como la recesión más profunda desde el periodo de posguerra, contrajo la economía mundial en 1.3%.
12. 1991. Se cree que fue causada por la política monetaria restrictiva promulgada por los bancos centrales, en respuesta a las preocupaciones sobre la inflación, la pérdida de la confianza de los consumidores y las empresas. La contracción fue del 0,3%.
13. 2009. Colapso del mercado inmobiliario de Estados Unidos debido a la crisis financiera de 2007-2008 y a la crisis de las hipotecas de alto riesgo. Considerado como el colapso económico y financiero más grave desde la Gran Depresión de la década de 1930, contrajo la economía mundial en 2.9%.
14. 2020. Pandemia de COVID-19. El nuevo virus que se originó en China obligó a la mayoría de los países a implementar medidas firmes para restringir el movimiento de personas. Los intercambios económicos se vieron gravemente obstaculizados. El Banco Mundial pronostica una contracción de la economía mundial del 6.2%. (BBC, 2020).

Al recorrer esta cronología, vemos que, a excepción de la última, las recesiones han sido provocadas por efectos económicos o bursátiles. En estos momentos estamos enfrentados a lo que es la crisis económica más grande de la historia, comparada únicamente con la Gran Depresión de 1930, con similitudes entre ellas como despidos masivos, cierres de empresas e industrias, disminución del ingreso de las personas.

Organismos especializados, como el Banco Mundial, aseguran que la pandemia del COVID-19 redundará en un debilitamiento de los indicadores económicos a nivel mundial, como los servicios y la demanda de petróleo, y que el ingreso per cápita se reducirá en todos los países mundial. Los mercados emergentes y las economías en desarrollo se contraerán, por primera vez, en los últimos 60 años.

Se espera que la recesión económica en los mercados emergentes sea más significativa que en las economías avanzadas, dado que tienen menor margen para imponer el trabajo a distancia, se ven perjudicados por impactos externos adicionales, tienen menos acceso a los mercados financieros, y sus gobiernos carecen de los recursos para llevar a cabo políticas fiscales paliativas como las aplicadas por las economías desarrolladas. (Hevia y Neumeyer, 2020).

2.2.5. COVID-19

2.2.5.1. Cronología del COVID 19.

Cuando Organización Mundial de la Salud declaró al coronavirus como *emergencia internacional de salud pública* el 30 de enero de 2020, el virus del COVID-19 ya había alcanzado dimensiones internacionales.

“Los coronavirus son una familia de virus que pueden causar enfermedades como el

resfriado común, el síndrome respiratorio agudo grave (SARS, por sus siglas en inglés), y el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS, por sus siglas en inglés)” (Mayo Clinic, 2020).

El nuevo coronavirus se llama SARS-Cov2, la enfermedad se llama Corona Virus Disease 2019=COVID-19. Es un nuevo tipo de coronavirus que puede afectar a las personas y se ha detectado por primera vez en diciembre de 2019, en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei, en China. (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2020a).

Así empezó y se extendió por el mundo el virus:

31 de diciembre de 2019

En Wuhan son reportados los primeros casos de neumonía. En esa fecha el virus era aún desconocido. Según las autoridades de salud de Wuhan, los casos ocurrieron entre el 12 y el 19 de diciembre.

1 de enero de 2020

Las autoridades sanitarias de China cierran el mercado mayorista de mariscos de Huanan después de que se descubriera que los animales salvajes vendidos allí pueden ser la fuente del virus.

5 de enero de 2020

China anuncia que los casos desconocidos de neumonía en Wuhan no corresponden al SARS ni al MERS. En un comunicado la Comisión de Salud Municipal de Wuhan dice que se inició una investigación retrospectiva sobre el brote.

7 de enero de 2020

Las autoridades de China confirman que han identificado el virus como un nuevo coronavirus, inicialmente llamado 2019-nCoV por la OMS.

11 de enero de 2020

La Comisión de Salud Municipal de Wuhan anuncia la primera muerte provocada por el coronavirus. Un hombre de 61 años, expuesto al virus en el mercado de mariscos, falleció el 9 de enero después de una insuficiencia respiratoria a raíz una neumonía severa.

12 de enero de 2020

China comparte la secuencia genética del coronavirus para que los países desarrollen kits de diagnóstico.

13 de enero de 2020

Las autoridades de Tailandia reportan un caso de infección del coronavirus. El hombre infectado es un ciudadano chino que había llegado de Wuhan.

16 de enero de 2020

En Japón, las autoridades confirman que un hombre japonés que viajó a Wuhan está infectado con el virus.

17 de enero de 2020

Funcionarios de salud de China confirman que una segunda persona murió en el país. Estados Unidos responde al brote implementando exámenes de detección de síntomas en los aeropuertos de San Francisco, Nueva York y Los Ángeles.

19 de enero de 2020

Se reportan casos en Beijing y Shenzhen, China.

20 de enero de 2020

China reporta 139 casos nuevos de la enfermedad, incluida la muerte de una tercera persona.

Los Institutos Nacionales de Salud (NIH, por sus siglas en inglés) anuncian que trabajan en una vacuna contra el coronavirus.

21 de enero de 2020

Funcionarios en el estado de Washington confirman el primer caso de coronavirus en Estados Unidos.

22 de enero de 2020

Wuhan anuncia que cerrará temporalmente sus aeropuertos y estaciones de ferrocarril para los pasajeros que salen de la ciudad, tras la noticia de que el número de muertos por el coronavirus de Wuhan ha aumentado a 17. Las autoridades de China confirman al menos 547 casos en el continente.

23 de enero de 2020

En un comité de emergencia convocado por la OMS, la entidad asegura que el coronavirus de Wuhan aún no constituye una emergencia internacional de salud pública.

También se imponen restricciones de viaje a las ciudades vecinas de Wuhan, impactando a millones de personas.

La Oficina de Cultura y Turismo de Beijing cancela todas las celebraciones a gran escala del Año Nuevo Lunar, en un esfuerzo por contener la creciente propagación del coronavirus de Wuhan.

24 de enero de 2020

En Francia se reportan los primeros casos de coronavirus en Europa.

25 de enero de 2020

El número de casos en el mundo supera los 1.000. Se registran en total 1.287 casos.

26 de enero de 2020

Más de 2.700 casos confirmados en China y 50 en otras partes del mundo. Hay 80 muertos, todos en China.

28 de enero de 2020

El presidente de China, Xi Jinping, y el secretario general de la OMS acuerdan enviar un equipo de expertos internacionales, incluyendo personal de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades de Estados Unidos (CDC, por sus siglas en inglés), a China para investigar el brote de coronavirus.

Un avión del Departamento de Estado de EE.UU. evacúa a diplomáticos y sus familias de Wuhan.

30 de enero de 2020

Estados Unidos confirma el primer contagio del coronavirus de Wuhan transmitido de persona a persona.

Los casos de coronavirus aumentan a más de 9.600, así como el número de muertes que asciende a 170. Hay más de 100 casos en 20 lugares por fuera de China.

La Organización Mundial de la Salud declara al coronavirus una emergencia internacional de salud pública.

31 de enero de 2020

La administración de Donald Trump anuncia que negará la entrada a los extranjeros que han viajado a China en los últimos 14 días.

2 de febrero de 2020

Un hombre muere en Filipinas por el coronavirus de Wuhan. Es la primera vez que se reporta una muerte fuera de China desde que comenzó el brote de la enfermedad.

4 de febrero de 2020

El Ministerio de Salud de Japón anuncia que 10 personas a bordo del crucero Diamond Princess, atracado en la bahía de Yokohama, tienen casos confirmados de coronavirus. La embarcación, que transporta a más de 3.700 personas, es puesta en cuarentena programada para finalizar el 19 de febrero.

5 de febrero de 2020

La cifra global de muertes por coronavirus supera las 500 personas.

7 de febrero de 2020

Li Wenliang, el médico de Wuhan que fue blanco de la policía por intentar alertar sobre un virus *similar al SARS* en diciembre de 2019, muere por el coronavirus.

8 de febrero de 2020

La embajada de EE.UU. en Beijing confirma que un ciudadano estadounidense de 60 años murió en Wuhan el 6 de febrero, siendo la primera muerte confirmada de un extranjero.

10 de febrero de 2020

Un equipo de expertos internacionales de la OMS llega a China para ayudar a contener la transmisión del virus.

El coronavirus ha cobrado la vida de 1.000 personas en todo el mundo, la gran mayoría en China continental.

El crucero *The Anthem of the Seas*, de Royal Caribbean, zarpa de Bayonne, Nueva Jersey, después de que sospechas por el coronavirus lo mantuvieran atracado y sus pasajeros esperaran durante días.

11 de febrero de 2020

La OMS nombra el coronavirus como COVID-19.

14 de febrero de 2020

Un turista chino que fue diagnosticado con el virus muere en Francia, convirtiéndose en la primera persona en fallecer por el brote en Europa.

La cifra de muertos por el coronavirus asciende a 1.500.

Egipto anuncia su primer caso de coronavirus de Wuhan. Es el primer caso confirmado es el primero en África desde que se detectó el virus.

25 de febrero de 2020

El NIH anuncia que se inició un ensayo clínico para evaluar la seguridad y efectividad

del medicamento antiviral Remdesivir en adultos diagnosticados con coronavirus en el Centro Médico de la Universidad de Nebraska en Omaha. El primer participante es un estadounidense que fue evacuado del crucero *Diamond Princess* atracado en Japón.

26 de febrero de 2020

Los funcionarios de los CDC dicen que un paciente de California que está siendo tratado por un nuevo coronavirus es el primer caso de origen desconocido en Estados Unidos. El paciente, que no tenía antecedentes de viaje relevantes ni exposición a otro paciente conocido, es el primer caso posible de propagación comunitaria en Estados Unidos.

29 de febrero de 2020

Un funcionario de salud del Estado anuncia que un paciente infectado con el nuevo coronavirus en el estado de Washington ha fallecido, lo que se considera la primera muerte debida al virus en Estados Unidos. Los resultados de la autopsia más tarde revelan que dos californianos murieron de nuevo coronavirus a principios y mediados de febrero, hasta tres semanas antes.

9 de marzo de 2020

El primer ministro de Italia, Giuseppe Conte, anuncia que todo el país de Italia está bloqueado.

11 de marzo de 2020

La OMS declara que el nuevo brote de coronavirus es una pandemia y que es primera causada por un coronavirus.

13 de marzo de 2020

Trump declara una emergencia nacional para liberar US\$ 50.000 millones en recursos federales para combatir el coronavirus.

18 de marzo de 2020

Trump promulga un paquete de alivio de coronavirus que incluye disposiciones para pruebas gratuitas de covid-19 y licencia pagada de emergencia.

19 de marzo de 2020

En una conferencia de prensa, los funcionarios de la Comisión Nacional de Salud de China informan que no hay nuevos casos de coronavirus transmitidos localmente por primera vez desde que comenzó la pandemia.

23 de marzo de 2020

El Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres, pide un alto el fuego mundial inmediato en medio de la pandemia para luchar contra el *enemigo común*.

24 de marzo de 2020

El primer ministro de Japón, Shinzo Abe, y el presidente del Comité Olímpico Internacional (COI), Thomas Bach, acuerdan posponer los Juegos Olímpicos hasta 2021.

2 de abril de 2020

A nivel mundial, el número total de casos de coronavirus supera el millón, según el recuento de la Universidad Johns Hopkins.

8 de abril de 2020

China reabre Wuhan después de un bloqueo de 76 días.

4 de mayo de 2020

Durante una conferencia virtual de promesas organizada conjuntamente por la Unión Europea, los líderes mundiales se comprometen a un total de US\$ 8.000 millones para el desarrollo y despliegue de diagnósticos, tratamientos y vacunas contra el nuevo coronavirus. (CNN Español, 2020).

9 de mayo de 2020

El número de personas contagiadas asciende a 4 millones.

15 de mayo

Eslovenia declara el fin de la epidemia de COVID-19 siendo el primer país europeo en tomar esa decisión.

25 de mayo

El número de muertos bordea los 345.000, los contagiados superan los 5 millones, y los recuperados suman más de 150.000.

28 de junio

El número de contagios supera los 10 millones, 5% de fallecidos y 50% de recuperados.

Más de 2.5 millones se hallan en Estados Unidos y más de 1 millón en Brasil.

8 de julio

Los casos positivos superan los 12 millones, 4,5% de fallecidos y 58% de recuperados.

27 de septiembre

El mundo superó el millón de muertes a causa de la pandemia de COVID-19.

29 de octubre

Se alcanzan los 44 millones de casos a nivel mundial con cifras oficiales.

8 de noviembre

A nivel mundial se alcanzan los 50 millones de casos. (Wikiproyecto Medicina, 2020).

2.2.5.2. COVID-19 en Ecuador.

14 de febrero

Se reporta el primer caso en Ecuador. Una mujer de 71 años que arribó de España a pasar vacaciones con su familia.

29 de febrero

El Ministerio de Salud Pública del Ecuador anuncia el primer caso confirmado. Ecuador es el tercer país de la región en presentar infectados por el virus.

1 al 12 de marzo

Se confirman 177 casos de infectados en las provincias de Guayas y Los Ríos.

11 de marzo

Se declara el Estado de Emergencia Sanitaria en el Sistema Nacional de Salud.

13 de marzo

Se registra la primera muerte por COVID-19, la primera infectada que arribó de España.

Al día siguiente fallece la hermana de la *paciente cero*. Se activa el Centro de Operaciones de Emergencia Nacional.

15 de marzo

Se restringen los vuelos internacionales, y el transporte terrestre y marítimo. Los pasos fronterizos se cierran.

16 de marzo

El presidente Lenin Moreno decreta el estado de excepción, y dispuso el cierre de los servicios públicos, a excepción de salud, seguridad, riesgos y aquellos que por la emergencia los ministerios decidan mantener abiertos. Se inicia la cuarentena.

22 de marzo

La provincia del Guayas fue declarada por el COE-N como *zona de seguridad nacional*, debido al incremento precipitado de contagios.

26 de marzo

1.382 de casos confirmados en 21 provincias del país. Se confirman 34 muertes, en Guayas, Pichincha y Los Ríos. 3 pacientes se recuperan.

29 de marzo

Se registraron 1.924 casos y 58 fallecidos. El virus alcanza 23 de las 24 provincias de país, siendo Guayas la más afectada con 1.377 contagios.

1 de abril

Se oficializan 2.758 contagios y 98 fallecidos.

6 de abril

Se establece el uso obligatorio de la mascarilla y nueva restricción de movilidad en cualquier espacio público.

10 de abril

7.161 casos, 297 fallecidos, los casos se incrementaron en 2.466 en menos de 24 horas.

4 de mayo

El Centro de Operaciones de Emergencia Nacional (COE-N) establece la semaforización que dicta las normas de distanciamiento y movilidad en todo el territorio nacional.

10 de mayo

El Ministerio de Salud confirma 29.559 casos, y 2.127 fallecidos.

23 de julio

Quito sobrepasa el número de casos confirmados a Guayaquil, y se convierte en el nuevo centro de la epidemia.

22 de septiembre

Se registran 127.643 casos confirmados; 11.126 decesos, 7.330 por el virus y 3.796 por causas relacionadas a enfermedades respiratorias. 17.719 personas con alta hospitalaria,

102.852 pacientes recuperados. (El Comercio, 2020).

10 de diciembre

El Instituto Nacional de Investigación en Salud Pública ha tomado 682.585 muestras para RT-PCD COVID-19: 200.379 casos confirmados; 174.188 pacientes recuperados; 9.320 fallecidos confirmados COVID-19. (Ministerio de Salud Pública, 2020b).

2.2.5.3. Actuación de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) es el organismo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) especializado en gestionar políticas de prevención, promoción e intervención a nivel mundial en la salud. Fue creada el 7 de abril de 1948, tiene su sede en Ginebra, Suiza, su actual director es el etíope Tedros Adhanom.

En el sitio oficial de la OMS se puede encontrar información sobre la actuación de este organismo frente a la pandemia del COVID-19. A continuación se presenta un resumen de esta cronología de respuesta.

31 de diciembre de 2019

La Oficina de la OMS en la República Popular China detecta una declaración de la Comisión Municipal de Salud de Wuhan para los medios de comunicación publicada en su sitio web en la que se mencionan casos de una *neumonía vírica*, en Wuhan (República Popular China).

1 de enero de 2020

La OMS solicita a las autoridades chinas información sobre el conglomerado de casos de

neumonía atípica en Wuhan del que ha tenido noticia.

4 de enero de 2020

La OMS publica en Twitter que había un conglomerado de casos de neumonía —sin víctimas mortales— en Wuhan, provincia de Hubei (República Popular China) y que se habían iniciado las investigaciones para determinar la causa.

9 de enero de 2020

La OMS informa de que las autoridades chinas han determinado que el brote está provocado por un nuevo coronavirus.

10-12 de enero de 2020

La OMS publica un conjunto integral de documentos de orientación para los países sobre temas relacionados con la gestión del brote de una nueva enfermedad.

24 de enero

Francia notifica a la OMS tres casos de infección por el nuevo coronavirus, todos de personas que habían viajado desde Wuhan.

2 de febrero de 2020

Se envía a las oficinas regionales de la OMS la primera remesa de kits de diagnóstico para la prueba de la PCR-RT en laboratorio.

11 de febrero de 2020

La OMS anuncia que la enfermedad causada por el nuevo coronavirus se denominará

COVID-19.

6 de marzo de 2020

La OMS publica la *Hoja de ruta de la investigación mundial* contra el nuevo coronavirus, elaborada por los grupos de trabajo del Foro de investigación.

2 de abril de 2020

La OMS presenta los datos probatorios de la transmisión de personas sintomáticas, presintomáticas y asintomáticas con COVID-19 y señala que la transmisión puede darse a partir de un caso presintomático, es decir, antes de la aparición de los síntomas.

4 de abril de 2020

La OMS informa de que ya se han confirmado más de un millón de casos de COVID-19 en todo el mundo. Es decir, el número de casos se ha multiplicado por diez en menos de un mes.

15 de mayo de 2020

La OMS publica un informe científico sobre el síndrome inflamatorio multisistémico en niños y adolescentes, temporalmente relacionado con la COVID-19.

Al 28 de agosto de 2020

La OMS ha celebrado 90 ruedas de prensa; 28 sesiones de información para los Estados Miembros; 123 cursos para apoyar la respuesta a la COVID-19, en 39 idiomas; 70 webinarios técnicos.

Al 8 de septiembre de 2020

La OMS incluye 34 vacunas candidatas en fase de evaluación clínica y 145 en fase de evaluación preclínica. (OMS, 2020).

Cuando Organización Mundial de la Salud declaró al coronavirus

2.2.5.4. Normas de actuación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como respuesta ante la crisis mundial.

El mundo laboral también se vio afectado por la pandemia del COVID-19. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), agencia internacional de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), ente que establece normas, políticas y programas para promover el trabajo decente de todos, a propósito de la pandemia emitió unas normas (OIT, 2020a) tendientes a establecer reglas claras para que los gobiernos se orienten en cuanto a las respuestas públicas frente a la recuperación sostenible y equitativa del empleo, durante y después de la pandemia.

Para evitar las pérdidas de empleos y mantener los niveles de ingresos, recomienda a los gobiernos:

- Incluir en sus planes de reactivación, medidas de protección social y de empleo, que promuevan la recuperación de la economía local. (OIT, 2017).
- Mantener los niveles de los salarios mínimos que protegen a los trabajadores en situación vulnerable y ayudan a reducir la pobreza, aumentar la demanda y contribuir a la estabilidad económica. (OIT, 1970a, 1970b, 2009).
- Utilizar un enfoque integrado basado en las normas internacionales del trabajo y

el diálogo social a fin de mitigar las repercusiones socioeconómicas de la pandemia (OIT 2020b, 2020c).

La OIT recomienda en caso de suspensión del empleo o del despido:

- En caso de despido el trabajador deberá tener derecho a una indemnización por fin de servicios o prestaciones análogas, seguro de desempleo o asistencia para compensar la pérdida de ganancias sufrida como consecuencia del despido. (OIT, 1982).
- No poner término a la relación de trabajo sin que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa. No siendo causa la ausencia temporal por enfermedad o lesión o por responsabilidades familiares. (OIT, 1981a, 1995a).
- Los trabajadores cuyas ganancias se han suspendido debido a la imposibilidad de obtener un empleo conveniente deberían tener derecho a prestaciones de desempleo. (OIT, 1988a).
- Pide a los Estados promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido y prevé que los trabajadores que han perdido sus empleos podrán tener acceso a medidas de promoción del empleo, incluidos servicios de intermediación del empleo y otros servicios relacionados, en particular formación y orientación profesionales, a fin de que puedan reintegrarse en el mercado de trabajo. (OIT, 1988b).

En caso de reducción temporal de las horas de trabajo, los gobiernos deberán adoptar medidas para hacer extensivas las prestaciones de desempleo a los trabajadores que se enfrentan a una pérdida de ganancias debido al desempleo parcial, en particular en casos de reducción temporal de la duración normal o legal del trabajo, y a la suspensión o la reducción de ganancias como consecuencia de una suspensión temporal del trabajo, especialmente por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos. (OIT, 1988a).

En cuanto al pago de los salarios, en el artículo 12 del *Convenio 95 sobre la protección del salario*, la OIT prevé que los salarios deban pagarse a intervalos regulares. En caso de darse la terminación del contrato, se deberá realizar un ajuste final de todos los salarios debidos. (OIT, 1949).

Para proteger los salarios en caso de quiebra, el artículo 11 del *Convenio 95 sobre la protección del salario*, establece que los trabajadores empleados deberán ser considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que se les deben y que están protegidos por la legislación nacional aplicable. (OIT, 1949).

Para mantener la seguridad y salud en el trabajo (SST) durante el brote:

- Los empleadores tendrán la responsabilidad global de asegurarse de que se adopten todas las medidas de prevención y protección factibles para reducir al mínimo los riesgos profesionales (...) suministrar, cuando sea necesario y en la medida en que sea razonable y factible, ropas y equipos de protección apropiados.

(OIT, 1981b).

- Los trabajadores tienen la responsabilidad de cooperar con el cumplimiento de las obligaciones en materia de SST que incumben al empleador, acatando las medidas de seguridad prescritas, (...) utilizando los dispositivos de seguridad y equipo de protección correctamente. (OIT, 1981b).

- Los gobiernos pueden utilizar la modalidad de trabajo a distancia y reducir la actividad económica, o suspenderla de manera temporal en muchos sectores o servicios, para alejar a los trabajadores de sus sitios de trabajo cuando entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud (OIT, 2009). A excepción de la construcción (OIT, 1988c) y la minería. (OIT, 1995b).

Respecto a que si se puede considerar la infección por COVID-19 como una enfermedad profesional o un accidente en relación de trabajo, la OIT dice que si se contrae por exposición en el trabajo la respuesta es sí (OIT, 1952, 1964), y los trabajadores deberían tener derecho a atención de salud y, en la medida en que estén incapacitados para trabajar, a prestaciones monetarias o una indemnización. (OIT, 1964).

Licencias y modalidades de trabajo especiales

- Los trabajadores que hayan contraído la enfermedad del COVID-19 deberían tener derecho a licencia remunerada por enfermedad o a prestaciones monetarias por enfermedad mientras estén incapacitados para trabajar, con el objeto de compensar la suspensión de ganancias que les ocasione su situación de

enfermedad. (OIT, 1952).

- Los trabajadores que tengan que ausentarse del trabajo, con pérdida de ganancia, para cumplir una cuarentena o para recibir atención médica preventiva o curativa deberán recibir una prestación monetaria (de enfermedad). (OIT, 1969).
- Los empleadores no deberán exigir *unilateralmente* a los trabajadores que utilicen sus vacaciones anuales en caso de que se decida que no acudan al trabajo como medida de precaución para evitar una posible exposición al contagio. (OIT, 1970c).
- Las empresas o instituciones públicas pueden recurrir al teletrabajo/trabajo desde el hogar temporal como medio para evitar la propagación del virus. (OIT, 2018).
- Le corresponde a cada país determinar en qué circunstancias y dentro de qué límites podrán autorizarse excepciones a la duración normal del trabajo en caso de fuerza mayor; en caso de aumentos extraordinarios del trabajo; o para recuperar las horas de trabajo perdidas a consecuencia de interrupciones colectivas de trabajo motivadas por siniestros, y en caso de peligro de la seguridad nacional. (OIT. 1962).

2.2.5.5. Escenarios de pérdida de empleos por el COVID-19.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) señala que el 2020 cerrará con 18 millones de desocupados más que en el 2019, debido a las medidas de cuarentena y distanciamiento físico que se tomaron para frenar la propagación acelerada

del COVID-19 y salvar las vidas de los ciudadanos, por esto también los ingresos laborales de las personas y los hogares descenderán de manera sostenida, afectando principalmente a los estratos de población más vulnerables, y a las personas que se encuentran más expuestas a despidos y reducciones salariales, o que trabajan en condiciones precarias. (CEPAL, 2020a).

Las políticas de contención sanitaria que se extremaron para prevenir la propagación del COVID-19, condujeron a una paralización de la producción y la actividad económica de los países en todo el mundo. De acuerdo a la intensidad de estas medidas, la CEPAL (2020b) estima que fueron tres grupos de sectores con pesos muy diferentes en la composición del PIB que se vieron afectados por las medidas sanitarias, estos son:

- 1) Menos afectados: Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.
- 2) Medianamente afectados: Explotación de minas y canteras, industrias manufactureras, suministro de electricidad, gas y agua, construcción, intermediación financiera, inmobiliarias, servicios empresariales y de alquiler, administración pública, servicios sociales y personales.
- 3) Más afectados: Comercio al por mayor y menor, reparación de bienes, hoteles y restaurantes, transporte, almacenamiento y comunicaciones, servicios en general.

En el Ecuador, la distribución de esta afectación fue del 9,9% en el grupo de menos afectados; 66,5%, en los medianamente afectados; y el 23,6%, en los de mayor afectación; lo que redundó en un crecimiento proyectado del PIB para el 2020, de -6,5%.

Estas cifras son coincidentes con un estudio conjunto de la CEPAL y la OIT, publicado en noviembre de 2020, que indica que la destrucción del empleo fue diferenciada entre segmentos del mercado laboral y grupos de población, en la cual el sector agropecuario del Ecuador no resultó tan afectado por las medidas que tomó el gobierno tendiente a reducir el contacto humano presencial, y por ende, el contagio.

De acuerdo a este informe, el trabajo por cuenta propia se contrajo mucho más que el trabajo asalariado (en relación de dependencia) ya que el contacto presencial para realizar muchas de estas actividades es primordial para su continuidad, en especial en el sector informal.

Por ello, el número de asalariados en empresas e instituciones se redujo en $-19,7\%$ (privados) y $-5,6\%$ (públicos); los trabajadores por cuenta propia en un $-10,2\%$; y los trabajadores no remunerados¹ se redujeron en $-31,2\%$.

La pérdida de empleo asalariado se concentró más en el sector privado. Las actividades más afectadas en el segundo trimestre del 2020, fueron el servicio doméstico y el sector de restaurantes y hoteles. Las ramas menos afectadas fueron la administración pública la educación y los servicios de salud; así como las actividades financieras y de seguros, inmobiliarias, profesionales y científicas y de servicios administrativos y de apoyo.

Según la CEPAL y la OIT (2020a), “la relativa estabilidad contractual del sector público,

¹ Los trabajadores no remunerados corresponden a grupos de personas que trabajan en una actividad económica familiar o por cuenta propia.

las necesidades de la atención de salud en el marco de la crisis sanitaria y la aplicación de técnicas de educación a distancia” (p. 14), habrían contribuido a que estos sectores no sean tan afectados.

Es importante indicar que las horas trabajadas por la población en edad activa también fue afectada por la destrucción de los puestos de trabajo (que redujeron a cero las horas trabajadas) con destino al desempleo o a la inactividad, por las suspensiones temporarias (que también llevaron a cero este valor) y por la reducción de la jornada laboral (que lo redujeron de manera parcial). De esta manera, las horas trabajadas promedio reflejan de manera agregada la subutilización de la fuerza de trabajo, no sólo por no estar ocupada sino por estarlo de manera no plena. (OIT, 2020d, p. 12).

En resumen, la aparición de la pandemia del COVID-19 en América Latina, y concretamente en el Ecuador, se dio en un momento de debilidad macroeconómica, en un escenario deprimido, con limitado ingreso público, descenso en las recaudaciones de impuestos, desconfianza en las instituciones públicas por actos de corrupción, alto endeudamiento público, los bajos precios internacionales de las materias primas, la ralentización de la actividad económica, entre otros.

El mercado laboral se vio afectado de una manera muy grave no sólo por los despidos que se dieron, sino también porque muchos trabajadores a pesar de no estar desempleados han visto reducida su jornada laboral y por ende sus ingresos. El número de horas que no se trabajaron incidió directamente en un descenso de la producción nacional; ni hablar de los trabajadores por cuenta propia o los informales quienes han sufrido más con la pandemia.

Todo ello ha llevado a un incremento del número de personas pobres del 11% (hasta septiembre de 2020), en comparación con el mismo periodo del 2019; un déficit fiscal proyectado de -8,9% del PIB para el 2020; un 13,3% de desempleo urbano (mayo-junio de 2020); riesgo país de 1.020 puntos (diciembre de 2020); y el 25% de pobreza por ingresos a nivel nacional (diciembre de 2020). (Consultora Multiplica, 2020).

2.2.5.6. Políticas Públicas en tiempo de COVID 19.

El impacto social provocado por la crisis del COVID-19 en el Ecuador ha repercutido – principalmente– en la pobreza y la desigualdad de ingresos; en la pérdida de empleos a causa del deterioro de las condiciones laborales; en el sector informal que deja fuera de la protección social existente a muchos ciudadanos que laboran de esta manera; y en las desigualdades de género y las disparidades territoriales.

Ante estas repercusiones el gobierno del Ecuador (OCDE, Unión Europea y Ministerio de Economía y Finanzas del Ecuador, 2020e) ha tomado las siguientes medidas:

2.6.5.6.1. Sistema educativo

- Plan Educativo “Aprendemos juntos en casa”, con el cual el Ministerio de Educación estableció lineamientos permanentes dirigidos a la comunidad educativa para el acompañamiento pedagógico y apoyo psicopedagógico, usando diferentes medios, y un portal tecnológico que tiene actividades pedagógicas semanales, acceso a textos escolares digitales, recursos educativos para estudiantes y familias, información y recursos para docentes, guías para estudiantes y familias, y lineamientos y protocolos para caso de violencia, entre

otros.

- Atención educativa a través de medios no convencionales, para apoyar a estudiantes y docentes con dificultades de conectividad, como la radio y la televisión nacional, el canal digital “Educa”, priorizando sectores de difícil acceso y garantizando el derecho a la educación de pueblos y nacionalidades.
- Acceso a recursos digitales, con herramientas Classroom y Microsoft Teams para clases o aulas virtuales que permiten el contacto entre docentes y estudiantes. Adicionalmente, el uso de WhatsApp, mails, llamadas, telefónicas, entre otros, como herramientas alternativas de comunicación.
- Capacitación docente, a través de guías y protocolos de acción durante la suspensión de clases.
- Pensiones educativas, rebaja de hasta el 25% en las pensiones de todas las instituciones educativas particulares, fiscomisionales y municipales del Sistema Nacional de Educación.

2.6.5.6.2. Brecha digital y acceso a servicios digitales

- El Ministerio de Telecomunicaciones, con el Acuerdo Ministerial 009-200, estableció de obligatorio cumplimiento la provisión y acceso a los servicios de telecomunicaciones durante la vigencia de la emergencia sanitaria nacional por el COVID-19, para que los ciudadanos pueden realizar sus actividades de

teleeducación, teletrabajo y telemedicina.

Impacto diferencial en términos de género

- Campaña Nacional #MujerEcuadorTeAcompaña a fin de motivar el empoderamiento de mujeres, niños y niñas a dejar el silencio de la violencia a través de videos con la imagen de *influencers* (persona con credibilidad sobre un tema concreto y en una comunidad determinada, destacando de algún modo, en los canales digitales), periodistas, artistas y músicos.
- Línea de emergencia por violencia intrafamiliar y de género 1800DELITO y 911 para orientar a víctimas de la violencia intrafamiliar y de género durante la cuarentena.

2.6.5.6.3. Políticas Económicas

El gobierno de Lenin Moreno ha tomado una serie de medidas económicas en el contexto de la pandemia por el COVID-19 (Tapia, 2020), con las cuales recortó USD 4.000 del gasto público en mayo de 2020, entre ellas tenemos:

1. Baja del precio de los combustibles, gasolina extra y ecopaís de USD1,85 a USD1,75 y diésel a USD1, estableciendo una banda que impida que el precio de la gasolina y el diésel suban drásticamente si el precio del petróleo sube.
2. Reducción de la jornada de trabajo del sector público, en dos horas, e igual

proporción del ingreso de toda la burocracia. La jornada de los profesores se redujo en 1 hora, y se priorizó el teletrabajo.

3. Reducción del tamaño del Estado, con la fusión y el cierre de 10 empresas públicas entre ellas TAME, Inmobiliar, Ferrocarriles, Siembra, Medios Públicos, Correos del Ecuador.
4. Promoción del crédito local, para lo cual asignó USD 1.000 millones en el programa *Reactíivate Ecuador*, para que las micro, pequeñas y medianas empresas puedan cubrir sus nóminas y costos operativos, con tasas preferenciales de hasta el 5%, a 36 meses plazos y 6 meses de gracia.
5. Ajuste al servicio público exterior, con el cierre de 5 embajadas y oficinas diplomáticas en Malasia, Irán, Nicaragua, la representación ante la OASI y la Secretaría del Parlamento Andino.
6. Bajo en gasto de seguridad, específicamente en el Consejo de Seguridad del Estado, con una reducción entre el 10 al 15% de su presupuesto.
7. Reestructuración de la deuda pública, para lo cual se pagaron USD 341 millones, lo cual permitió que el país reciba USD 1.400 millones de organismos multilaterales.

En agosto, el gobierno nacional reestructuró más de USD 17.000 millones en bonos soberanos, para allanar el camino para que el FMI entregue más recursos para enfrentar

la crisis derivada por el coronavirus. El FMI ha desembolsado USD 2.000 millones, a 10 años plazo, con 4 años de gracia y a una tasa de interés del 2,9%, de un total de USD 6.500 millones, que inyectarán algo de respiro a una economía que se espera que decrecerá en casi un 11%. (España, 2020).

Pobreza y desigualdad de ingresos

- Bono de protección familiar, de USD60 mensuales, durante los meses de abril y mayo de 2020, con la que se estima beneficiar a 365.885 familias.
- Canastas solidarias de alimentos, que proveen alimentos básicos para un periodo de aproximadamente 18 días. Al 20 de mayo de 2020, se habían entregado 1.042.845 canastas.
- Préstamos quirografarios emergentes, a través del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a afiliados, pensionistas y jubilados. Al 20 de mayo de 2020 se han otorgado préstamos por USD 32,96 millones, a cerca de 51.819 beneficiarios. El monto previsto por el gobierno para esta actividad es de USD 100 millones, a tasas de interés preferenciales.
- Suspensión temporal de desahucio en materia de inquilinato, durante el tiempo que dure el estado de excepción y hasta 60 días después de su conclusión. El arrendatario debe cancelar al menos el 20% del valor del arriendo para acceder a este beneficio.

- No incremento de costos en servicios básicos, mientras dure el estado de excepción y hasta un año después. Además, suspensión de corte por falta de pago de estos servicios, hasta 2 meses después del estado de excepción.
- Rebaja en el costo del servicio eléctrico, del 10% de abril a junio, y también de los cargos por energía en horas de demanda mínima para reactivar los sectores productivos.
- Prohibición de terminación de pólizas de salud ni suspensión de su cobertura por mora, mientras dure el estado de excepción. Los valores adeudados se prorratearán para los meses de vigencia del contrato sin generar intereses de mora.
- Suspensión de la matriculación y revisión vehicular, así como el cobro de multas e intereses por estos procesos.
- Se eliminó la contribución del uno por mil sobre el valor de los activos fijos que pagaban anualmente todos los establecimientos prestadores de servicios de turismo al Ministerio de Turismo.

2.6.5.6.4. Políticas Laborales

Relaciones laborales

- Acuerdos de preservación de fuentes de trabajo, entre trabajadores y empleadores, en los cuales se modifican las condiciones económicas de la relación laboral con

la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar la estabilidad de los trabajadores. Estos acuerdos no pueden afectar los salarios básicos ni los sectoriales para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas.

- Contrato especial emergente, por tiempo definido con un plazo máximo de 1 año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo. Jornada laboral podrá ser parcial o completa, mínimo 20 horas y máximo de 40 horas semanales, distribuidas en un máximo de 6 días a la semana, sin sobrepasar las 8 horas diarias; la remuneración y beneficios de ley serán proporcionales.
- Reducción emergente de la jornada de trabajo, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador será proporcional a las horas trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada antes de la reducción, el aporte al IESS se paga sobre la jornada reducida.
- Flexibilización de las condiciones laborales, los Acuerdos Ministeriales MDT-2020-077 y 080 (Ministerio del Trabajo 2020a, 2020b) expedidos el 15 y 18 de marzo de 2020, protegen las relaciones contractuales, a través de la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de la emergencia sanitaria y sin vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores.
- Retorno progresivo al trabajo, tanto en el sector público como privado. Los Acuerdos Ministeriales MDT-2020-093 y 094 (Ministerio del Trabajo 2020d,

2020j), suscritos el 2 de mayo de 2020, dictan las precauciones necesarias para comentar a recuperar la actividad, preservando el teletrabajo emergente, principalmente para trabajadores vulnerables.

- Estabilidad para los trabajadores de salud que trabajaron durante la emergencia sanitaria del COVID-19, a través de un contrato ocasional o nombramiento provisionales en cualquier cargo en algún centro de la atención sanitaria de la Red Integral Pública de Salud (RIPS).
- Se agrega al Código del Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) disposiciones relativas al Teletrabajo, definiéndolo como una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico del trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control, y dirección de forma remota y el servidor reportará de la misma manera. (AntiTrust, 2020, p. 25, 27).

Trabajo informal o sin protección social

- Bono de protección familiar extendido a trabajadores independientes y otros vulnerables, de USD60 por mes para los meses de mayo y junio. Se espera que beneficie a 550.000 personas vulnerables que no estén recibiendo otro tipo de bono o transferencia estatal.

- Aplazamiento en el pago de contribuciones a la seguridad social, por parte del IESS, por 90 días y para los aportes correspondientes a marzo, abril, mayo y junio, para afiliados voluntarios y sin relación de dependencia.
- Ampliación de cobertura del IESS, por 60 días para las personas que hayan perdido su trabajo durante los meses de abril, mayo, junio, y julio de 2020.

2.6.5.6.5. Políticas Sanitarias

El gobierno ecuatoriano declaró el Estado de Emergencia Sanitaria en todos los establecimientos del Sistema Nacional de Salud el 11 de marzo de 2020 a través del acuerdo No. 00126-2020, del Ministerio de Salud Pública (2020c) provocado por el COVID-19 y para prevenir un posible contagio masivo en la población.

- Se cataloga como enfermedad profesional a los síndromes respiratorios agudos causados por virus para los médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, de los departamentos de higiene y salubridad, sean del Estado, o de cualquier otra entidad de derecho público, o de derecho privado con finalidad social o pública, o particulares. (art. 363, Código del Trabajo).
- El Comité de Operaciones de Emergencia Nacional fue activado el 13 de marzo en la Sala de Crisis del ECU911, presidido por el entonces vicepresidente de la República, Otto Sonnenholzner.
- Recomendaciones a la ciudadanía: Lavado continuo de manos con agua y jabón;

evitar tocarse los ojos, nariz y boca; al estornudar cubrirse la boca y la nariz con la parte interna del codo o utilizar un pañuelo de papel; mantener una distancia mínima de 2 metros entre personas; no automedicarse; evitar el consumo de carnes crudas o poco cocinadas; mantenerse informado a través de los canales oficiales del Gobierno Nacional. (Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias, 2020, p. 11).

- El 3 de julio llegaron a Ecuador los primeros 50 de 250 respiradores donados por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). El primero de varias donaciones internacionales que vinieron de España, Rotary International, ONG Ayuda en Acción, Direct Relief, Corea del Sur, Organización Panamericana de la Salud, entre otras. (Parlamento Andino, 2020, pp. 1-4).
- El Ministerio de Salud Pública puso a disposición de la ciudadanía 22 hospitales habilitados para atender casos de coronavirus COVID-19; además la línea telefónica 171 para las personas que presenten síntomas; plataformas tecnológicas en telemedicina; mayor control en los puntos de ingreso a territorio nacional.
- Se emitió el documento “Medidas de prevención frente al nuevo Coronavirus (COVID-19) en grupos vulnerables (adultos mayores, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, niños/niñas menores de 5 años, personas con enfermedades crónicas, catastróficas y cuidadores).” (Secretaría Técnica Plan Toda Una Vida, 2020).

2.3. Marco Conceptual

- **Percepción laboral.** Es la sensación que tiene un trabajador acerca de su trabajo o de las labores que realiza. Esta puede ser negativa o positiva, e influir directamente en la calidad de los resultados de sus actividades y, por ende, en los objetivos globales de la empresa. Dentro de esta percepción se mueve el grado de pertenencia del trabajador hacia su organización, el clima laboral en que se desenvuelve, la satisfacción que le provoca su trabajo, la perspectiva de crecimiento laboral y personal, y si el trabajo que realiza le ayudará a alcanzar sus metas no sólo personales, sino también las de su círculo familiar.
- **Mercado Laboral.** Es el conjunto de relaciones de trabajo que se desarrollan entre empleados y empleadores. Está regulado por el Estado a través de leyes y reglamentos en los cuales se busca proteger tanto al trabajador y sus puestos de trabajo, como al empresario y la generación de empleo. En este mercado el trabajador es visto como un factor productivo que, a cambio de un pago o salario, brinda sus servicios, conocimientos, habilidades, experiencias, entre otras, a una organización pública o privada.
- **Crisis.** Estado en el cual se produce un cambio brusco –inevitable, impredecible– respecto a una realidad estable o normal. En el caso de nuestro estudio, el COVID-19 vino a generar una crisis no solo sanitaria, sino que se permeó a lo socioeconómico, tocando todos los estamentos de la sociedad, cambiando la forma en que nos relacionamos, trabajamos, consumimos, interactuamos, producimos, y de más.
- **Pandemia.** Es una enfermedad que se extiende a muchos países del mundo, o ataca a

la mayor parte de individuos de una población o localidad.

- **Empleo.** Es toda actividad que una persona que es contratada por otra realiza y por la cual recibe una remuneración. También se la aplica como término para trabajo, ocupación o profesión.
- **Salario.** Es lo que una persona recibe por la ejecución de un trabajo, en un periodo de tiempo. También se lo llama remuneración y paga. Este estipendio se lo determina a través de un contrato. En el Ecuador existe una clara diferencia entre salario y sueldo. Siendo el salario “el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que, por igual concepto, corresponde al empleado” (artículo 79 del Código de Trabajo), siendo que el salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades o por tareas; mientras que el sueldo se paga por mes, sin suprimir los días no laborales (artículo 80 del Código del Trabajo).
- **Políticas Públicas.** Son disposiciones que realiza el gobierno en base a una agenda o programación ya establecida, por lo general, en los Planes Nacionales de Desarrollo. A través de ellas, el Estado maneja los asuntos públicos de tal manera que le permitan alcanzar sus objetivos; lo hace a través de leyes, reglamentos, programas, estrategias, entre otros, con los cuales interviene directamente en el quehacer nacional.
- **Políticas empresariales.** Son los principios que guían las actividades de las organizaciones privadas y que les permiten alcanzar sus objetivos institucionales. Las políticas pueden estar dirigidas a toda la organización o a departamentos o unidades

específicas. Se enuncian de manera general y definen la filosofía de la empresa, como, por ejemplo, amortiguar el impacto ambiental de los desechos que genera, crear el mejor clima laboral, ser socialmente responsable, entre otras.

- **Legislación.** Marco jurídico (conjunto de normas, leyes, reglamentos) que regula un Estado o una actividad determinada. De obligatorio cumplimiento dentro del territorio nacional, aunque hay leyes supranacionales que son acatadas por varios países (Comunidad Andina) e incluso de aplicación mundial (Derechos Humanos).

2.4. Marco Legal

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (Presidencia de la República del Ecuador, 2020) publicada en el Registro Oficial 229, del 22 de junio de 2020, tuvo como objetivo ayudar a combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19. Para ello el Gobierno Nacional estableció con esta ley, medidas tendientes a mitigar los efectos adversos del COVID-19 en el Ecuador, a través de fomentar la reactivación económica y productiva del país, con énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo (artículo 1, Generalidades).

Esta Ley de Apoyo Humanitario es de orden público, esto es, de aplicación y observancia obligatoria en todo el territorio ecuatoriano, en el ámbito público y privado, y para las personas naturales y jurídicas.

Entre las medidas más importantes destacan las tendientes a cuidar el bienestar social y fomentar la reactivación, que abarcan acciones sobre las pensiones educativas (rebajas de hasta el 25%); suspensión temporal del desahucio en materia de inquilinato (para

acogerse deben cancelar al menos el 20% de los valores pendientes); no incremento de costos en servicios básicos (agua potable, energía eléctrica, telecomunicaciones e internet) hasta por un año; suspensión de corte de servicios básicos (estado de excepción y dos meses luego del mismo); rebaja en costo del servicio eléctrico (10% de marzo a junio de 2020); prohibición de terminación de pólizas de salud ni suspensión de su cobertura por mora (durante estado de excepción); extensión de cobertura en las prestaciones de salud del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS); facilidades de pago a la seguridad social (sin intereses, no multas, ni recargos).

Para lograr la reactivación, se dispuso la entrega de créditos productivos; tasas de interés preferenciales; reprogramación de pago de cuotas por obligaciones con entidades del sector financiero nacional y no financiero (casas comerciales); reprogramación de pago de cuotas de seguros; suspensión de matriculación y revisión vehicular; fijación de precios de consumo popular (grupo de alimentos y bebidas de la canasta básica familiar).

Para proteger el empleo, se estableció los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo, pacto entre trabajadores y empleadores para modificar las condiciones económicas de la relación laboral (no afectación de salarios básicos para jornada completa y proporcionalidad para jornadas reducidas); contrato especial emergente (plazo máximo 1 año, renovado por una sola vez), la jornada podrá ser parcial o completa, sin sobrepasar las ocho horas diarias, la remuneración y beneficios de ley serán proporcionales, de acuerdo a la jornada pactada; reducción emergente de la jornada de trabajo (hasta un máximo del 50%, el salario se reduce hasta máximo el 55%) aplicado por un año, renovable por otro año más, por una sola vez; de abril a julio de 2020 los afiliados al IESS que pasaren a situación de desempleo podrán acceder a la prestación del seguro de

desempleo; priorización de contratación a trabajadores, profesionales, bienes y servicios de origen local en la implementación de los planes, programas, proyectos, acciones, incentivos y políticas públicas que se desarrollen para mitigar los efectos negativos del COVID-19 en el territorio ecuatoriano; estabilidad laboral de los trabajadores de la salud que hayan trabajado durante la emergencia sanitaria.

Con el Decreto 1053, el presidente Lenin Moreno, oficializó la reducción de la jornada laboral en el sector público del Ecuador, y reforma el Reglamento General a la Ley Orgánica del Sector Público, incluyendo un nuevo texto a partir del artículo 25, reduciéndose la jornada de trabajo, previa autorización del Ministerio del Trabajo, por seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, hasta un límite no menor a treinta horas semanales. Esto implicó una reducción del 16,6% en el salario mensual de los servidores públicos, y en el caso de los profesores, del 8,3%.

En caso de despido, los beneficios a los que tuviera derecho se calcularán sobre la última remuneración antes del ajuste de la jornada. Mientras dure la reducción de la jornada de trabajo los aportes al IESS se continuarán pagando sobre ocho horas diarias de trabajo. No obstante, la reducción de la jornada –que entró en vigencia desde el 1 de junio de 2020– y por consiguiente de los salarios, no aplica para el personal de salud y seguridad.

Por otra parte, el Ministerio del Trabajo a través de los acuerdos MDT-2020-077 (2020a) y MDT-2020-080 (2020b), reguló la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria para el sector privado, con el fin de garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores y precautelar la economía del país.

En su artículo 4, establece la reducción emergente de la jornada laboral por un periodo no mayor a seis meses, renovables hasta por seis meses más por una sola ocasión; el empleador podrá modificar de manera emergente la jornada laboral de sus trabajadores, incluyendo en sábados y domingos, sin que exceda la jornada máxima establecida en el artículo 52 Código del Trabajo (artículo 5). Para aquellas actividades que no puedan realizarse mediante el teletrabajo o que no puedan ser reducidas o modificadas, serán suspendidas sin que esto implique la finalización de la relación laboral (artículo 6). Para recuperar la jornada laboral, una vez terminada la declaratoria de emergencia sanitaria, el empleador determinará la forma y el horario de recuperación, los trabajadores cuyas jornadas fueron suspendidas deberán recuperar el tiempo no laborado, pero no lo hará cuando hayan sido requeridos por el empleador dentro del periodo de suspensión emergente de la jornada, así no hayan podido ejecutar las actividades.

El artículo 52 del Código del Trabajo regula el trabajo en sábados y domingos, los cuales son autorizados siempre que se necesite evitar un daño grave al establecimiento o explotación, que se encuentre amenazado por un accidente, o por caso fortuito o fuerza mayor que demanda atención impostergable, se limita el tiempo únicamente al estrictamente necesario para atender el daño o peligro; y, cuando por la naturaleza de la industria, explotación o labor, o por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroque perjuicios al interés público, el trabajo no pueda ser interrumpido.

El 9 de septiembre, mediante el acuerdo ministerial MDT-2020-174 (Ministerio del Trabajo, 2020c), se reformó los acuerdos mencionados, sustituyendo las causales de terminación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral

por: acuerdo de las partes; finalización de la reducción emergente de la jornada establecida en el artículo 47.1 del Código del Trabajo; finalización de la vigencia de la modificación emergente de la jornada laboral; y, por finalización de la causal establecida en el artículo 60 del Código del Trabajo que justificó la suspensión emergente de la jornada laboral.

El artículo 47.1 del Código del Trabajo hace referencia al acuerdo que empleadores y trabajadores pueden hacer para disminuir la jornada de trabajo, durante máximo de seis meses, renovables por una sola ocasión, hasta un límite no menor a treinta horas semanales. Ampara el pago completo de las horas reducidas al trabajador previo reparto de los dividendos a accionistas de las empresas; el aporte al seguro social que será sobre ocho horas diarias de trabajo; así como el cálculo sobre la última remuneración recibida por el trabajador antes del ajuste de la jornada, en caso de despido.

El artículo 60 del Código de Trabajo refiere a la recuperación de las horas de trabajo cuando por causas accidentales, imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de empleadores y trabajadores se interrumpiere el trabajo.

El Acuerdo Ministerial MDT-2020-093 (Ministerio del Trabajo, 2020d), expedido el 3 de mayo, para fomentar la reactivación económica a través del retorno progresivo al trabajo del sector privado, deja en manos del empleador el tomar las medidas biosanitarias necesarias para precautelar la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores que regresen de manera presencial a sus trabajos; de la misma manera, permite la continuación del teletrabajo emergente, para los trabajadores cuyas actividades puedan ser realizadas bajo esta modalidad. Los grupos vulnerables continuarán laborando a través del

teletrabajo, lo cual ya se encontraba establecido en la *Guía y plan general para el retorno progresivo a las actividades laborales, de acuerdo al acuerdo ministerial MMT6-003 de 2020* (Ministerio del Trabajo, 2020b), aprobada por el Comité de Operaciones de Emergencia Nacional (COE), el 28 de abril de 2020.

Directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código del Trabajo, mediante acuerdo ministerial MDT-2020-076 (Ministerio del Trabajo, 2020e), conforme lo establecido en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, expedida el 14 de septiembre de 2020, que sienta las bases para que el empleador pueda acogerse a esta modalidad, sin que esto signifique una causa para la terminación de la relación de trabajo, pudiendo aplicarla en cualquier momento de la relación laboral según la necesidad del negocio o la actividad que ejecute el trabajador. Regula también el derecho a la *desconexión* del trabajador, con lo cual se precautela el derecho de descanso, incluyendo el tiempo de almuerzo; en caso de jornadas especiales, el tiempo de descanso será de al menos cuatro horas entre cada jornada de teletrabajo. Cuando la naturaleza de las labores del trabajador imposibilite la adopción del teletrabajo, el empleador no podrá hacer uso de esta modalidad; tampoco podrá hacerlo cuando el trabajador se vea imposibilitado de ejecutarla por circunstancias particulares no atribuibles a él; y no podrá ser causal de terminación de la relación laboral.

Establece, además, la posibilidad de que el trabajador que hubiese pasado a la modalidad de teletrabajo pueda volver a prestar sus servicios de manera presencial por pedido del empleador, salvo que el contrato de trabajo se hubiere modificado permanentemente por acuerdo entre las partes hacia la modalidad de teletrabajo; o si por disposición de una autoridad competente no fuera posible realizar el trabajo de manera presencial.

Ampara esta modalidad de trabajo, dotándola de los mismos requisitos establecidos en el artículo 21 del Código del Trabajo, pudiendo fijarse un período de prueba cuando no se trate de un cambio en la modalidad de trabajo o de la relación laboral ya existente. Fija la jornada laboral en el máximo permitido por la ley, y la remuneración no podría ser menor al salario básico o los salarios sectoriales ya dispuestos en el Código del Trabajo, pudiendo ser pagada diariamente, semanalmente, quincenalmente o mensualmente, previo acuerdo de las partes.

El artículo 21 del Código del Trabajo establece los requisitos del contrato escrito, en el cual deberá consignarse: la clase o clases de trabajo objeto del contrato; la manera cómo ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, de obra, por tarea, etc.; la cuantía y forma de pago de la remuneración; tiempo de duración del contrato; lugar en que debe ejecutarse; y la declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de haberlas, determinarlas y las garantías para su efectividad.

El empleador no pagará beneficios por alimentación, uniforme o transporte que no estén siendo utilizados por el trabajador durante el tiempo que dure el teletrabajo.

El gobierno nacional, a través del ministerio del trabajo, expidió otras directrices para mantener operativo el engranaje laboral en el país, al tiempo que se prevenía el contagio por COVID-19. Entre ellas tenemos:

- Reformar el acuerdo ministerial MDT-2020-077 (Ministerio del Trabajo, 2020f), del 15 de marzo de 2020, en el cual se expidieron las directrices para la aplicación

de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria.

- Expedir las directrices para la aplicación de la reducción emergente de la jornada de trabajo, establecida en la ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19. (Ministerio del Trabajo, 2020g, 2020h).

- Expedir las directrices para el registro de las modalidades y acuerdos laborales, establecidos en el capítulo III de la ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19. (Ministerio del Trabajo, 2020i).

Todos los cuales fueron aplicados paulatinamente por los empleadores a medida que la economía del Ecuador se empezó a reactivar, una vez terminado el periodo de confinamiento, pero respetando medidas de bioseguridad para quienes regresaban a laboral presencialmente, mientras que los grupos vulnerables permanecieron en sus casas en modalidad de teletrabajo.

Adicionalmente, a través de los distintos ministerios, se encargó de establecer una directriz observable a nivel nacional aplicable a todas las organizaciones públicas y privadas, con el fin de frenar el avance del COVID-19, de obligatorio cumplimiento para la ciudadanía en general.

Es así que se estableció el uso obligatorio de la mascarilla, que se encontraban en el espacio público, reduciendo también el aforo de centros comerciales, restaurantes,

gimnasios, entre otros lugares que pudieran ser propicios para que el virus se propague por el gran número de personas que acuden a ellos. También se dispuso:

1. El distanciamiento social de al menos 2 metros entre personas.
2. El uso de guantes desechables.
3. Evitar el saludo con contacto físico (incluido el dar la mano o beso).
4. Usar alcohol gel con una concentración de por lo menos 70%
5. Cubrirse la boca y la nariz al toser o estornudar, sin quitarse la mascarilla.
6. No tocarse la nariz, boca y ojos, ni escupir.

Se dispuso además que los trabajadores llenen una encuesta de salud ocupacional para medir el riesgo de contagio al que haya sido expuesto, y con esto evitar que su retorno signifique un contagio para sus compañeros de trabajo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3. Metodología de la investigación

3.1. Metodología

Los métodos para el desarrollo del presente estudio investigativo se basaron en la documentación de estudios de casos, análisis documentales y técnicas de investigación-acción donde los modelos presentes son tomados bajo parámetros comparativos entre distintos tipos de organizaciones que logran relacionarse de forma directa o indirecta según sea el caso de estudio a desarrollar.

La presente investigación con el objetivo principal el medir la percepción laboral de los trabajadores en Guayaquil acerca de los efectos de la COVID-19 sobre el mercado laboral mediante el estudio de las políticas públicas y empresariales que se han aplicado protegiendo a los segmentos laborales más vulnerables de la población.

Se selecciona el método científico para poder obtener nuevos conocimientos durante el transcurso de la investigación aplicada y la medición de los resultados que se obtendrán.

3.2. Tipo de investigación

El estudio toma como principio de investigación el método exploratorio-cualitativo explicando así la temática poco estudiada en el comportamiento organizacional pero que da precedentes a futuras investigaciones y prevé fallos a la hora de involucrar nuevos participantes potenciales que favorezcan el rendimiento en una organización.

Se utilizó este método porque se realiza una investigación para poder obtener respuestas a las preguntas de investigación y encontrar una conclusión para los objetivos generales y específicos.

La información se obtuvo de en la ciudad de Guayaquil a partir de empleados de diferentes instituciones del sector productivo.

3.3. Enfoque

El enfoque de la metodología de recolección de datos seleccionada es cualitativo.

La investigación que se desarrolló pertenece a un grupo característico denominado estudio cualitativo que se basa en la observación y análisis del comportamiento de un conjunto específico de individuos, que actúan y obran de forma natural en su entorno dando respuestas múltiples que se entienden subjetivas dependiendo del individuo estudiado en cuestión.

Se analizaron los datos cualitativos al obtener información de la percepción que tienen los trabajadores en relación a diferentes aspectos relacionados con las actividades del trabajo en sus empresas y, de espacios adecuados para la atención al cliente y el desarrollo normal de sus actividades.

3.4. Técnica e instrumentos

De acuerdo con las metodologías y enfoques utilizados, se seleccionó la técnica del cuestionario y como instrumento la encuesta. Así también se aplicó la técnica documental o bibliográfica para la elaboración de antecedentes, datos históricos y recabar la información de políticas aplicadas durante la pandemia.

Se aplicaron dos técnicas de investigación, que ayudaron a la recolección de información y se utilizó como elemento de determinación para el estado situacional del mercado laboral, que sienta las bases de estudio, a través de una técnica cualitativa, por lo tanto, se aplicaron encuestas y guía de observación para la verificación de la aplicación de las normas establecidas para la protección de la vida frente a la COVID-19.

La encuesta es un método para reunir información de individuos, en una variedad de propósitos, y se pueden llevar a cabo para reunir información, por ende, la encuesta se ha tomado como el elemento de búsqueda de información calificable y cuantificable para el desarrollo del estudio (Corbetta, 2012).

3.5. Población

La Población para el presente proyecto de investigación se tomó a la Población Económicamente Activa de la Ciudad de Guayaquil (PEA) con un total de 1`223.256, en

la cual se realiza el respectivo cálculo del muestreo para poder obtener el número de personas a encuestar.

3.6. Muestra

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) el total de la población Económicamente Activa (PEA) son 1'223.256, para lo cual se toma un muestreo probabilístico de la PEA que establece el tamaño de la muestra en 385 personas.

Tabla 2
Datos INEC PEA/PET

	Total
Pea (Población Económicamente Activa)	1'223.256
Pet (Población en edad de trabajar)	1'993.507
Tasa de participación global	61,4

Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

Fuente: INEC (2019)

Tabla 3
Datos para aplicar fórmula

DATOS	CIFRAS
POBLACION	1'223.256
NIVEL DE CONFIANZA	1.96
ERROR	5%
PROBABILIDAD DE ÉXITO	50%
PROBABILIDAD DE FRACASO	50%

Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

Con la población determinada, se aplicó la fórmula de muestreo para poder encontrar un valor estándar de encuestas a realizar, en la cual se usa un 95% de confianza y un margen de error del 5%.

$$n = \frac{N \sigma^2 Z^2}{(N - 1) e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra.

N: Universo o población.

σ : Desviación estándar (constante 0,5).

e: Margen de error (5%).

Z: Confiabilidad (constante de 1,96).

$$n = \frac{1'223.256 (0,5^2 1,96^2)}{(1'687.222 - 1) 0,05^2 + (0,5^2 1,96^2)} = 384$$

Se realizaron 384 encuestas a la población indicada anteriormente.

3.7. Análisis de resultados

1. Género

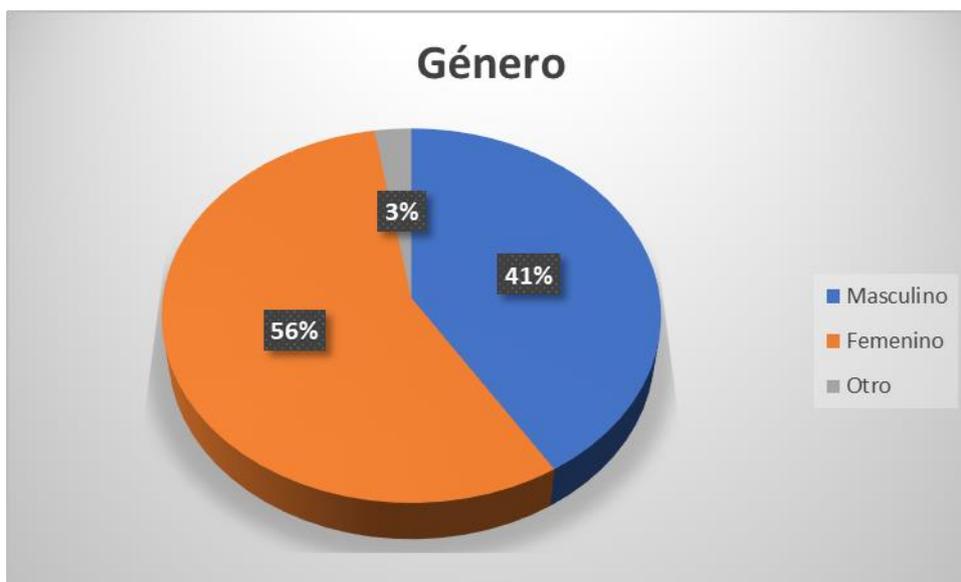


Figura 1 Género.

Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

Del total de encuestados, el 56% corresponde al género femenino, el 41% masculino y en un 3% se autodefinieron como pertenecientes a otro género.

2. Edad

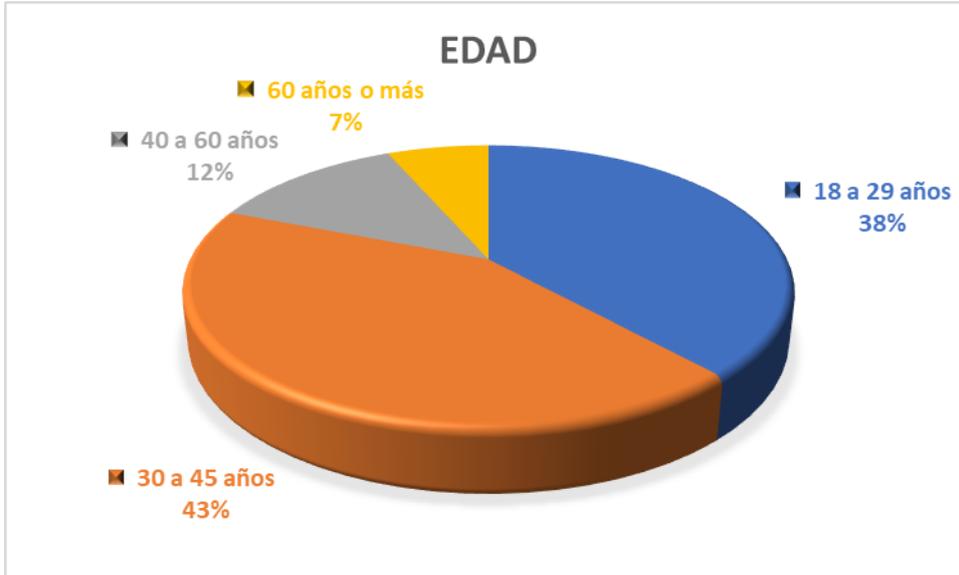


Figura 2 Edad.

Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

En relación a la edad de los encuestados, se encuentran dentro de los siguientes rangos: con mayor porcentaje equivalente al 43% están las personas entre 30 a 45 años: del 38% de 18 a 29 años: el 12% corresponde a los de 40 a 60 años: y con el 7% trabajadores con más del 7%.

3. Años de Experiencia Profesional

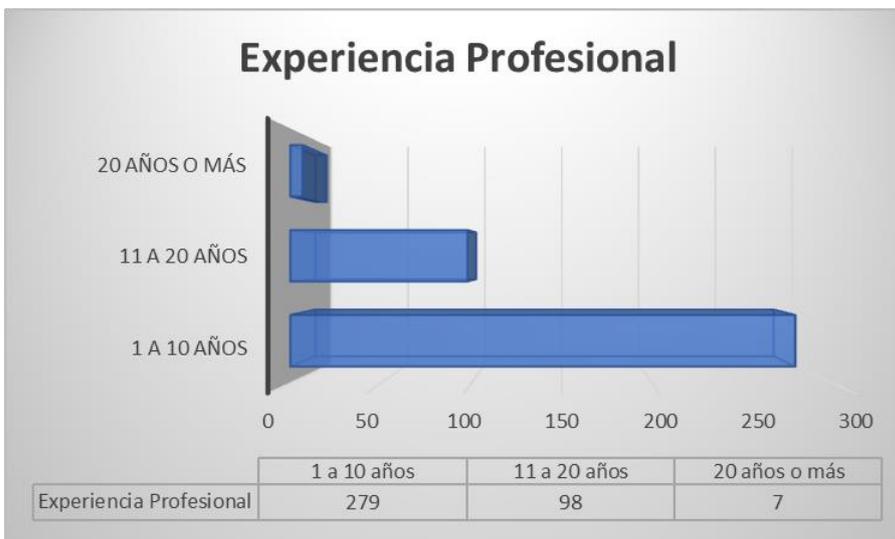


Figura 3 Experiencia Profesional

Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

Como se observa en la figura 3, del total de encuestados 279 personas equivalente al 73% tienen entre uno a diez años laborando, este es el grupo donde mayormente se concentran las respuestas. En segundo lugar, con un 26%, 98 personas, tienen de experiencia entre once a veinte años; y, 7 personas con un porcentaje del 2% corresponde a más de veinte años.

4. Turno de trabajo



Figura 4 Turno de Trabajo

Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

El 83 % de los trabajadores dicen que su turno de trabajo es fijo correspondiente a una jornada diaria de 8 horas de trabajo durante cada día de la semana. El 17% se encuentra en horarios rotativos.

Esta pregunta muestra, que del total de encuestados 65 personas, laboran en instituciones que por las características del empleo deben trabajar en jornadas que se ajustan cada semana de acuerdo a las programaciones de sus empresas para que trabajen en horarios diurnos, vespertino y nocturnos.

5. Horas diarias que labora (jornada normal de trabajo)

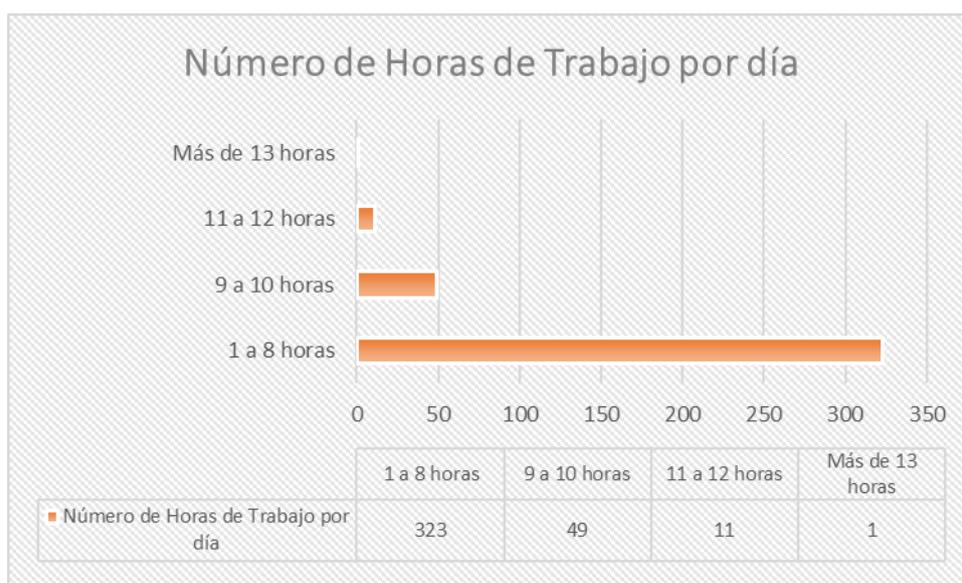


Figura 5 Horas Diarias que Labora

Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

En la figura 5 se presenta la información referente a la jornada laboral en condiciones normales. El 84% de las personas encuestadas responden que laboran de uno a ocho horas, 49 personas que equivale al 13% laboran de nueve a diez horas; once personas, 3%, de once a doce horas diarias; y, una persona responde que labora más de trece horas diarias (0.003%).

6. Horas diarias que laboraba (jornada por emergencia COVID-19)

La figura 6, presenta información referente a la jornada laboral que se ajustó durante la emergencia de la COVID-19. El 73% de las personas encuestadas responden que laboran de uno a ocho horas, el 17% laboran de nueve a diez horas; el 4%, de once a doce horas diarias; y, el 5% responde que labora más de trece horas diarias.

Se puede apreciar que los horarios sufrieron modificaciones durante la pandemia, algunos casos redujeron su jornada a menos de 8 horas por día, pero lo que resalta es el incremento de horas que dicen los trabajadores tener a partir de que se implementó el teletrabajo.

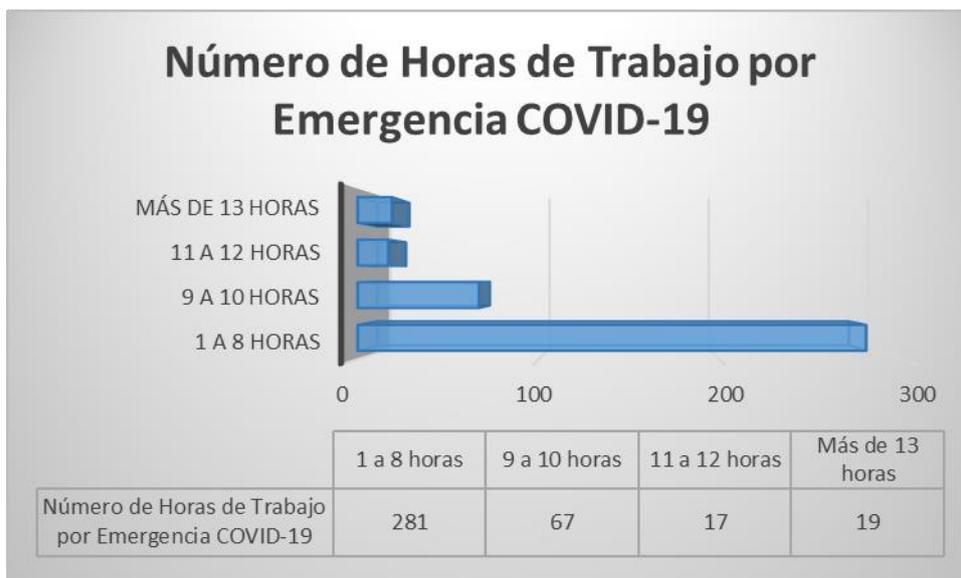


Figura 6. Horas Diarias de Trabajo por Emergencia COVID-19
 Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

7. En su trabajo se redujo el número de horas laborables.

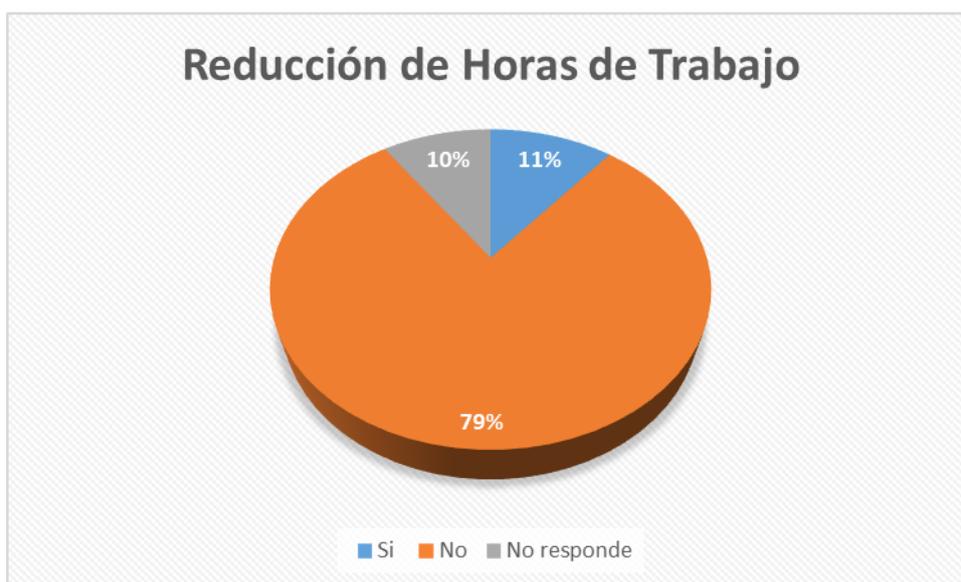


Figura 7 Reducción de horas de Trabajo por Emergencia COVID-19
 Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

En la figura 7 se puede observar que el 79% de los encuestados afirman que sus horas de trabajo no se vieron reducidas en pandemia, más bien se pudo obtener como información adicional que sus horas de trabajo se incrementaron al estar en teletrabajo. El 11% indicó que se disminuyó su jornada laboral; y, el 10% no dio información.

8. En su trabajo se redujo el valor del salario



Figura 8 Reducción del Salario por Emergencia COVID-19
Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

La figura 8 ilustra de manera muy clara que el 61% de los encuestados afirma haber sufrido una reducción del salario durante la pandemia, esto más allá que se haya reducido su jornada laboral. El 30% mantiene su salario habitual, sin sufrir modificación; y, el 9 % prefiere no responder.

8.1 En caso de ser afirmativa su respuesta a la pregunta 8, se comunicó oficialmente

Como se puede apreciar en la figura 9. De las 233 personas que indicaron haber tenido una reducción del sueldo. El 88% indica que no fue notificada dicha resolución.

El 12% de los encuestados afirma que su disminución laboral fue oficializada a través de una notificación.

De acuerdo a lo dispuesto en las resoluciones emitidas las reducciones salariales debían ser acordadas con el trabajador como también se debía ajustar los horarios de trabajos a este grupo de colaboradores.



Figura 9 Notificación de la reducción del salario
Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

9. En su trabajo se tomaron las medidas de seguridad laboral



Figura 10 Implementación de Medidas de Seguridad Laboral
Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

La figura 10 muestra la información acerca de las medidas de seguridad que se implementaron durante la pandemia. El 91% de los encuestados indica que en sus organizaciones se tomaron las medidas de seguridad laboral, mientras un 9 % indica que no se implementó ninguna protección contra la COVID-19.

10. Considera que en su trabajo se brindaron las herramientas y garantías necesarias para realizar el teletrabajo.



Figura 11 Herramientas y Garantías dadas por la organización para realizar Teletrabajo
Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

De acuerdo a la figura 11, al 56% de los trabajadores no se les otorgó las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades laborales. El 39% indicó que sí tuvieron las garantías y herramientas para el desempeño de sus labores; y, el 5% no respondió.

11. ¿Se ha infectado con la COVID-19?

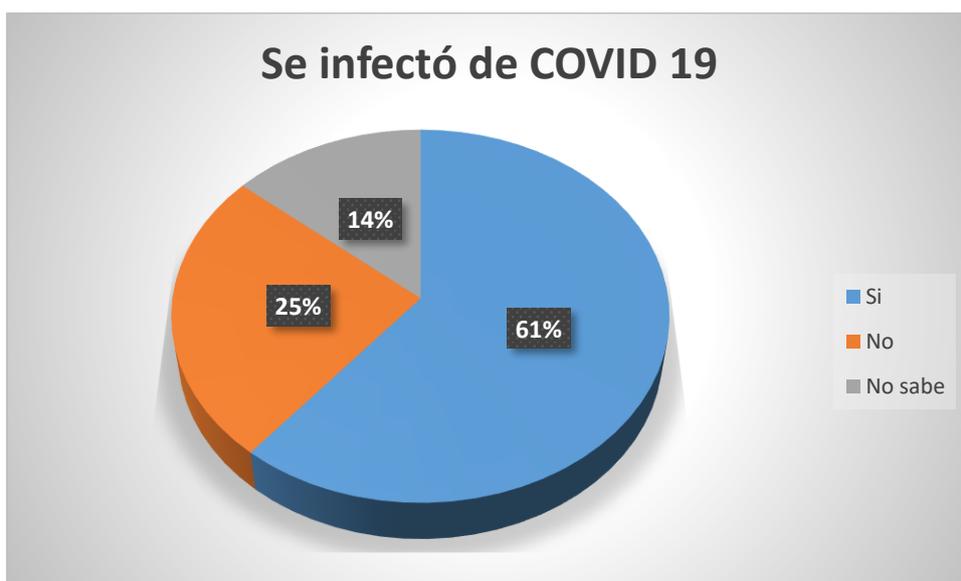


Figura 12 Infectados de COVID 19
Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

En la figura 12 se observa que el 61% personas de los encuestados afirma haber sido infectado con La COVID 19. El 25% no ha tenido la enfermedad. Y, el 14% desconoce si ha estado contagiado.

11.1 Si se ha infectado con el COVID-19 ¿cuántas veces le ha sucedido?

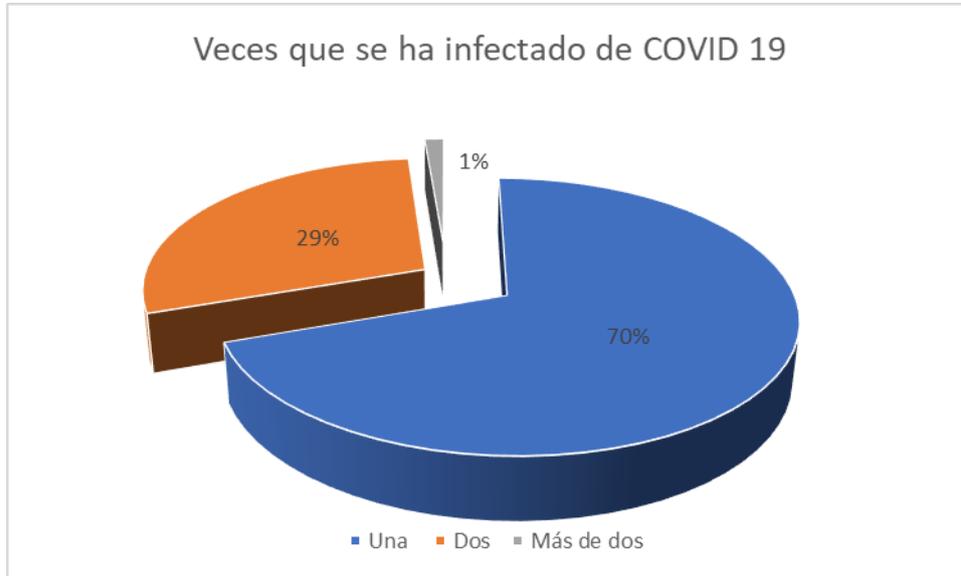


Figura 13 Número de veces Infectado de COVID 19
Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macías, A. (2021).

En la figura 13 se muestra la información con respecto al número de veces que se ha infectado el trabajador. De las 234 personas que indicaron haberse contagiado de COVID-19, el 70% se ha contagiado una vez, el 29% dos veces y, el 1% más de dos veces.

PERCEPCIÓN SOBRE LAS MEDIDAS Y POLITICAS APLICADAS AL COVID

12. ¿Considera que el número de casos reportados de rebrote del COVID-19 por las autoridades son confiables?

La falta de credibilidad de la información reportada por los medios oficiales es lo que se puede observar en la figura 14. Aquí se indica que el 78% de las personas desconfían que las cifras oficiales sean las correctas, el 22% de los encuestados dicen tener plena confianza en la transparencia con la que se presentan los resultados.

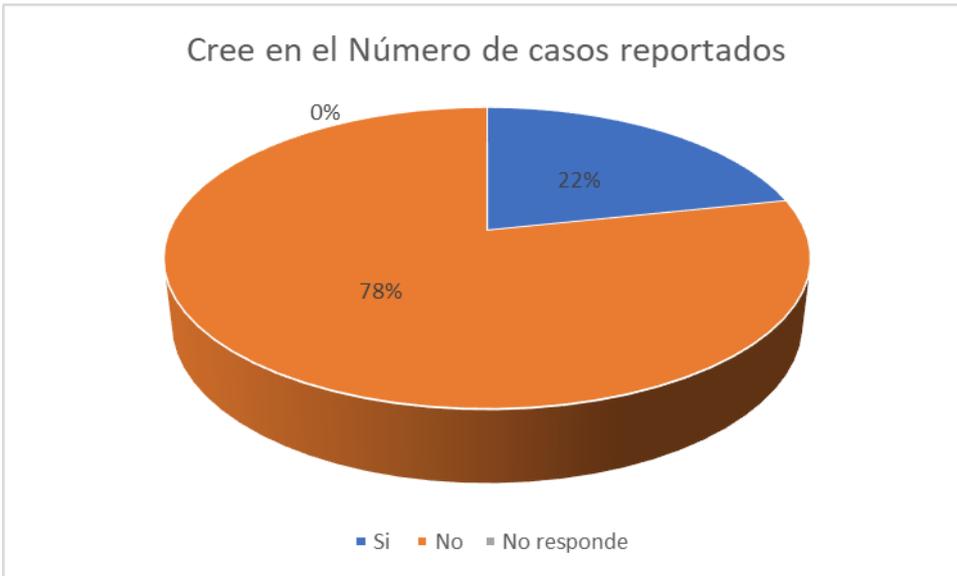


Figura 14 Credibilidad de las autoridades sobre los casos reportados de COVID 19
 Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

13. ¿Cree que las pruebas de detección (prueba rápida) que se realizan son confiables y suficientes para el control de la COVID-19?

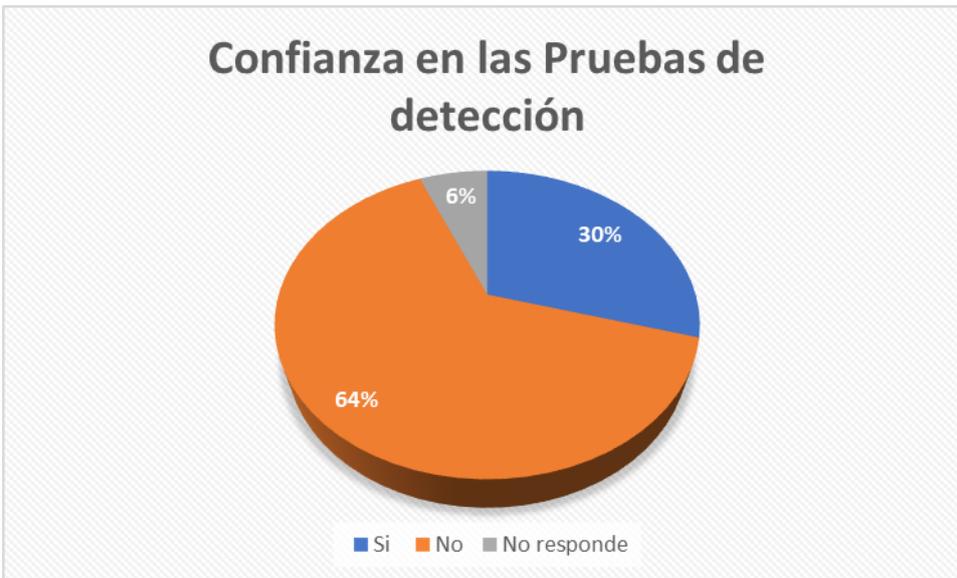


Figura 15 Nivel de confianza en las Pruebas para el control de La COVID 19
 Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

El 64% no confía en la exactitud de la prueba rápida y no considera que estos resultados permitan tomar las decisiones adecuadas para implementar las diferentes políticas de control y protección de los ciudadanos. El 30% considera que es suficiente para el

establecimiento de las políticas; y, el 6% no responde la pregunta tal como se observa en figura 15.

14. ¿Considera que las medidas que está tomando el gobierno frente a un posible rebrote del COVID-19 son suficientes?



Figura 16 Suficiencia de las Medidas Gubernamentales para el Control de la COVID 19
Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macías, A. (2021).

La figura 16 muestra el nivel de aceptación de las medidas que se han adoptado por las autoridades gubernamentales para controlar la pandemia. El 20% responde que son adecuadas las medidas, el 78% indica que no son suficiente las medidas tomadas para controlar el avance de esta enfermedad; y, el 2 % no responde.

15. ¿Considera que el equipo de salud de la institución donde labora está preparado y cuenta con los insumos suficientes en caso que se empiecen a incrementar los casos como sucedió en marzo 2020?

Como puede observar en la figura 17, el 20% dice que la institución donde labora cuenta con los insumos y la capacitación adecuada para enfrentar un incremento de casos, esta pregunta demuestra que hay empresas que realizan un seguimiento y control constante a sus trabajadores. EL 78% considera que el departamento o unidad de salud de su organización no está preparado para un incremento de casos, mientras que el 2% indica que no se cuenta con una unidad de salud.



Figura 17 Grado de preparación y nivel de suministros de la Unidad de Salud
Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

16. ¿Tiene miedo que se presente un rebrote del COVID-19 tan severo como el que se ha dado en Europa por falta de medidas adecuadas de parte del Estado, el Municipio y la Institución donde labora?



Figura 18 Sentimiento de Temor a un rebrote del COVID 19 por falta de controles
Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

El 90% de las personas, de acuerdo a lo indicado en la figura 18, siente temor ante un posible rebrote del COVID-19 por mal manejo de la emergencia y falta de medidas que protejan a la sociedad. El 5% responde que no, y otro 5% que no sabe.

ESTRÉS LABORAL

17. Motivos con que se siente estresado en su trabajo por la COVID-19

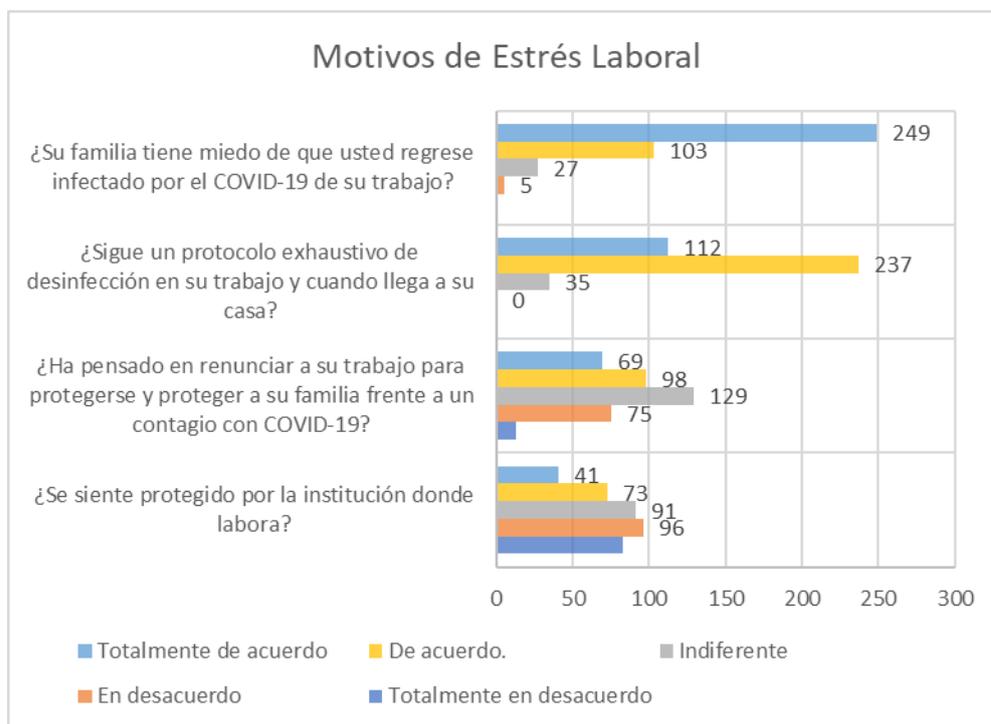


Figura 19 Motivos de estrés laboral por COVID 19

Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

La figura 19 presenta el sentir del trabajador en relación a varios disparadores de estrés laboral que se consideraron importantes de resaltar en esta investigación.

El primer motivo es el temor de contagiarse en el trabajo y así contagiar a sus seres queridos. En valores absolutos 249 personas sienten un temor elevado y, si sumamos las 103 personas temen en menor proporción, nos da un total de 352 personas de las 384 encuestadas, lo que equivale al 92% de la población encuestada. Un porcentaje del 7% es indiferente a este temor, y un 1% , no siente temor de contagiarse y contagiar a los demás miembros de su familia.

El segundo motivo indaga en los protocolos personales que se siguen para la desinfección personal tanto en el trabajo como en el hogar. Siendo el criterio de totalmente de acuerdo y de acuerdo los que mayores valores se obtuvieron, indicando que una vez más el estrés que provoca esta pandemia se transfiere a un cuidado máximo de desinfección para protegerse y proteger a los demás. Los porcentajes son: 29/% dice estar totalmente de

acuerdo, 62% de acuerdo, 9% es indiferente. El 29% al estar en el rango superior indica el grupo de encuestados con mayor temor, al ser a veces quien extrema los protocolos de desinfección y el 62% sería aquel que sigue los protocolos de acuerdo a lo que se recomienda.

El tercer factor de análisis es el entender si el nivel de estrés elevado ha llevado a pensar al trabajador a renunciar a su trabajo para protegerse y proteger a su familia. En relación a este motivo se obtuvo que el 18% dijo estar totalmente de acuerdo, el 25% de acuerdo, el 34% se mostró indiferente siendo el de mayor porcentaje analizado de manera individual, el 20% en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo.

Por último, se le preguntó si se sienten protegidos por la institución donde laboran y las respuestas fueron de: 11% Totalmente de acuerdo, 19% de acuerdo, 24% indiferente, 25% en desacuerdo y 22% en total desacuerdo, recayendo mayormente en desacuerdo el mayor valor que se observa y si se agrega los dos últimos rangos suman el 47% de encuestados que no se sienten protegidos por sus instituciones.

18. ¿Siente miedo de llevar el COVID-19 a su casa?

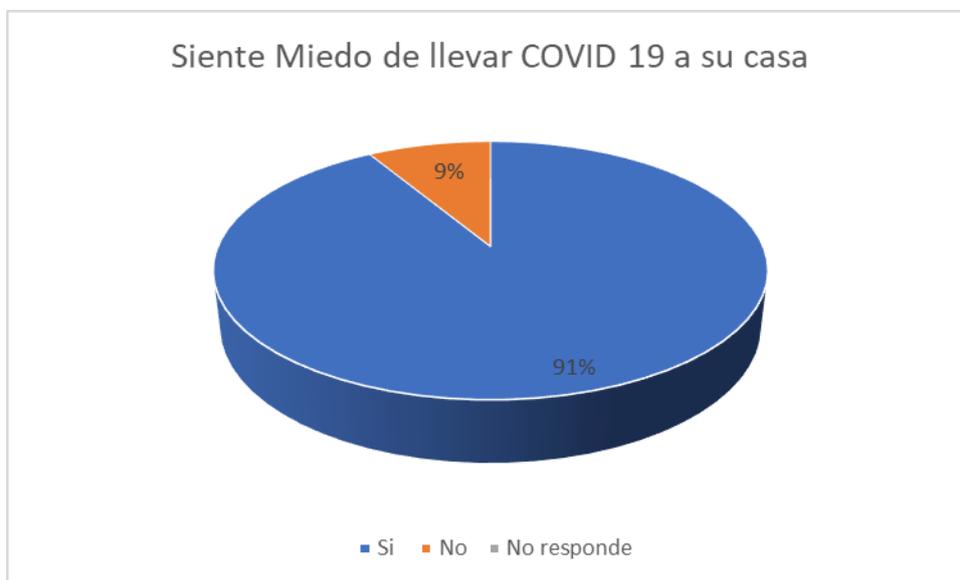


Figura 20 Temor de llevar La COVID 19 a su casa
Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

Se observa en la figura 20, que el 91% siente temor de llevar el virus a su hogar y el 9% no siente ningún temor.

19. ¿Se siente estresado por la COVID-19?



Figura 21. Sentimiento de estrés por la COVID-19
Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

De acuerdo a lo que se observa en la figura 20, el 80% de los encuestados se siente estresado por la COVID-19 y el 20% no siente estrés por esta enfermedad.

20. Nivel de estrés personal frente a la COVID-19

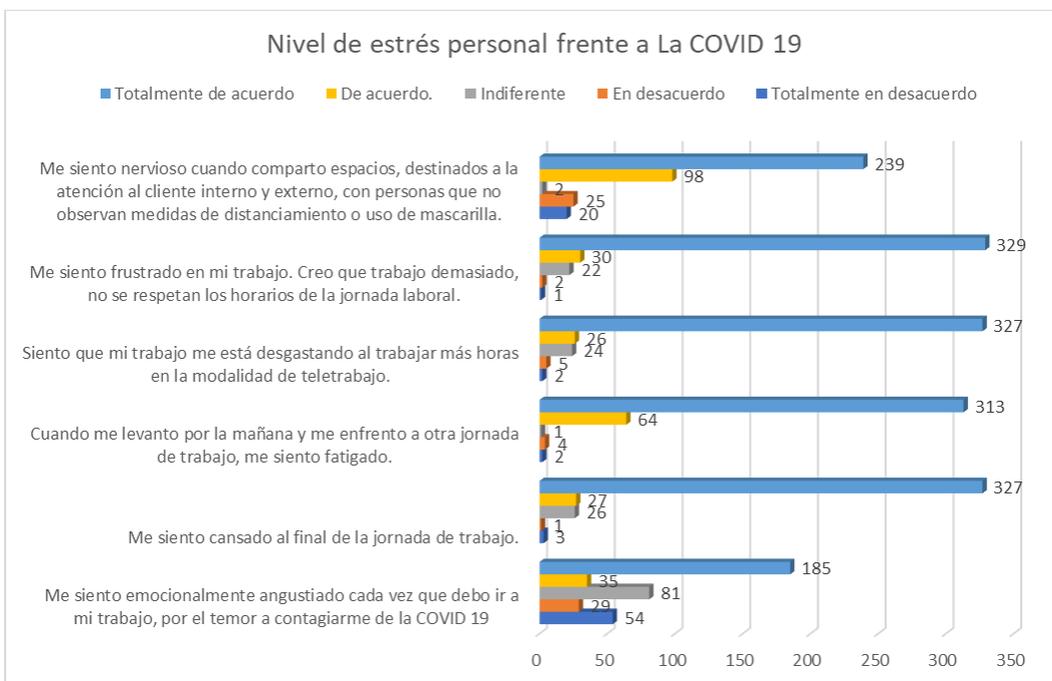


Figura 22 Nivel de estrés personal frente a La COVID 19
Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

De acuerdo a la figura 22, se consideraron seis afirmaciones que permiten medir el nivel de estrés personal que siente el trabajador frente a sus actividades laborales siendo los valores más altos de la escala considerados como de mayor estrés personal. De manera general, el nivel de estrés personal de los encuestados es alto, porque se concentran sus respuestas en los dos parámetros de evaluación superior.

En relación a la primera afirmación: Me siento emocionalmente angustiado cada vez que debo ir a mi trabajo, por el temor a contagiarme de la COVID-19, se obtuvo como resultados que el 48% está Totalmente de acuerdo, un 42% de acuerdo, 21% indiferente, 8% en desacuerdo y 14% en total desacuerdo.

Cuando se le pidió la valoración a la frase “Me siento cansado al final de la jornada de trabajo” se obtuvieron los siguientes resultados que el 85% está Totalmente de acuerdo, un 7% de acuerdo, 7% indiferente, 0.3% en desacuerdo y 0.7% en total desacuerdo. Se puede apreciar que los encuestados consideran que terminan agotados la jornada laboral.

En relación a: Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo, me siento fatigado, se obtuvo los siguientes resultados que el 82% está Totalmente de acuerdo, un 17% de acuerdo, 0% indiferente, 1% en desacuerdo y 1% en total desacuerdo. Se puede apreciar que los encuestados consideran empiezan la jornada laboral con fatiga mental.

Para la afirmación: Siento que mi trabajo me está desgastando al trabajar más horas en la modalidad de teletrabajo, los siguientes resultados que el 85% está Totalmente de acuerdo, un 7% de acuerdo, 6% indiferente, 1% en desacuerdo y 1% en total desacuerdo.

En relación a: Me siento frustrado en mi trabajo. Creo que trabajo demasiado, no se respetan los horarios de la jornada laboral, se obtuvieron los siguientes resultados que el 85.7% está Totalmente de acuerdo, un 7.8% de acuerdo, 5.7% indiferente, 0.5% en desacuerdo y 0.3% en total desacuerdo. Se puede apreciar que los encuestados sienten que trabajan más horas que antes de la pandemia.

Por último, en relación a: Me siento nervioso cuando comparto espacios, destinados a la atención al cliente interno y externo, con personas que no observan medidas de distanciamiento o uso de mascarilla, se obtuvo como resultado que el 62% está Totalmente de acuerdo, un 6.7% de acuerdo, 0.5% indiferente, 0.5% en desacuerdo y 5% en total desacuerdo.

PERCEPCION DEL IMPACTO DEL COVID A NIVEL LABORAL

21. Sector de Actividad de la Empresa

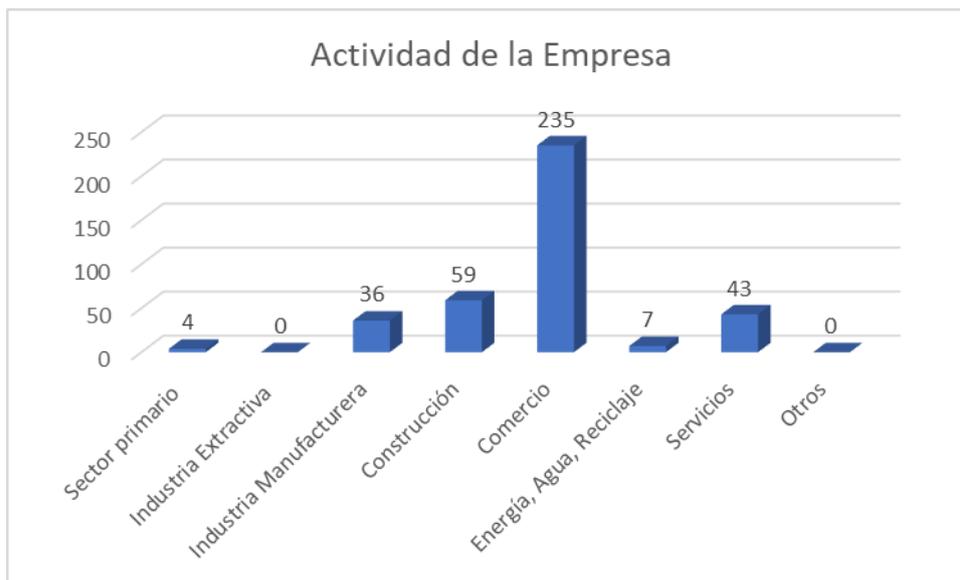


Figura 23 Actividad de la Empresa donde Labora
 Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

Como se puede apreciar en la figura 23, el sector empresarial donde se concentra la mayor cantidad de encuestados es el de Comercio con 235 personas que representan el 61%; seguido por el sector de la construcción con 59 personas equivalente al 15%; en tercer lugar, aparecen los servicios con el 11%; y el de la industria manufacturera con el 9%.

El sector primario representa el 1% y entre las personas que se encuestaron en la ciudad de Guayaquil, no se obtienen datos del sector de la industria extractiva, se entendería esto al no existir este tipo de industria dentro de la ciudad.

22. Según el tamaño, como considera a su empresa

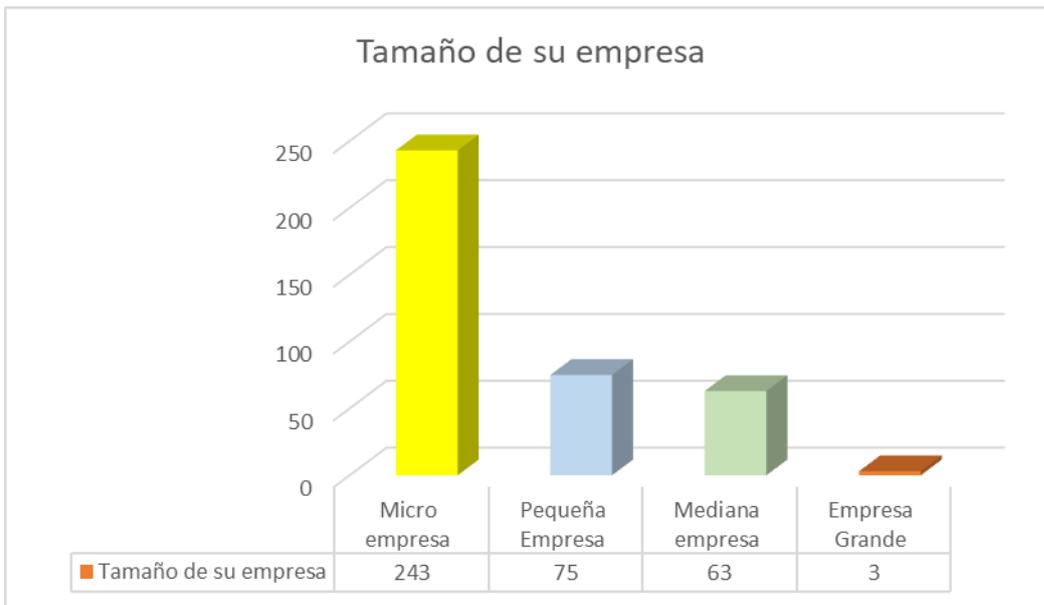


Figura 24 Tamaño de la Empresa donde Labora
Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

Se puede observar en la figura 24 que el tamaño de las empresas de acuerdo a la información dada se compone: 63% microempresas, 20% pequeña empresa, 16% mediana empresa y, 1% grandes empresas.

23. ¿Cree que la tendencia para 2021 es aumentar, mantener o disminuir el número de trabajadores?

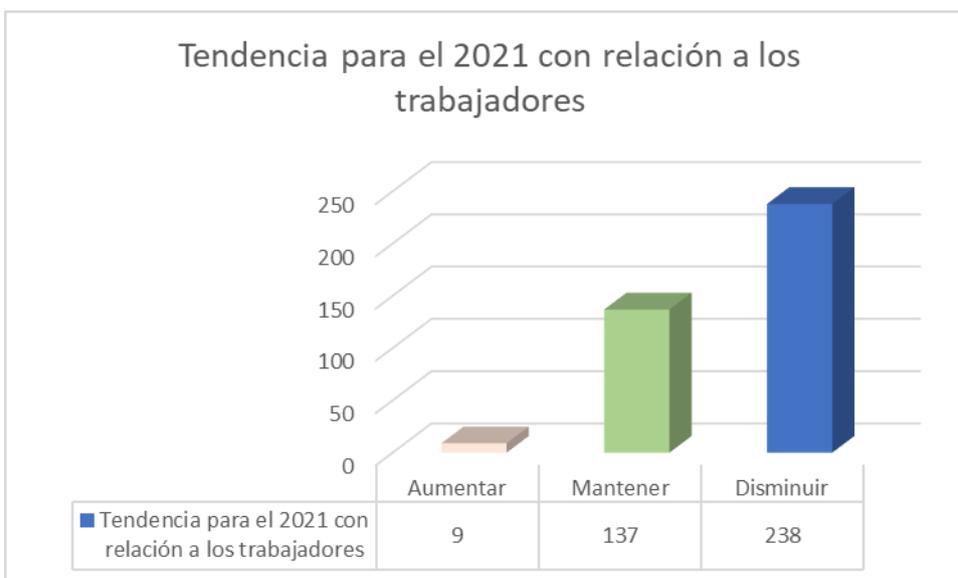


Figura 25 Tendencia de contratación de personal para el 2021
Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

La figura 25 muestra la percepción que tienen los trabajadores sobre si se va incrementar, mantener o disminuir los puestos de trabajos en sus respectivas organizaciones.

Sólo el 2% mantiene una posición optimista de incrementar las contrataciones, el 36% consideran que durante el año 2021 se mantendrá el número de trabajadores; y, el 62% vislumbra un panorama desfavorable para el nivel de empleo.

24. ¿Qué porcentaje de trabajadores están en este momento realizando teletrabajo como consecuencia del COVID-19?

Esta pregunta fue abierta donde después de receptor todas las respuestas se procedió a establecer rangos por cuartiles tal como se muestra en la figura 26.

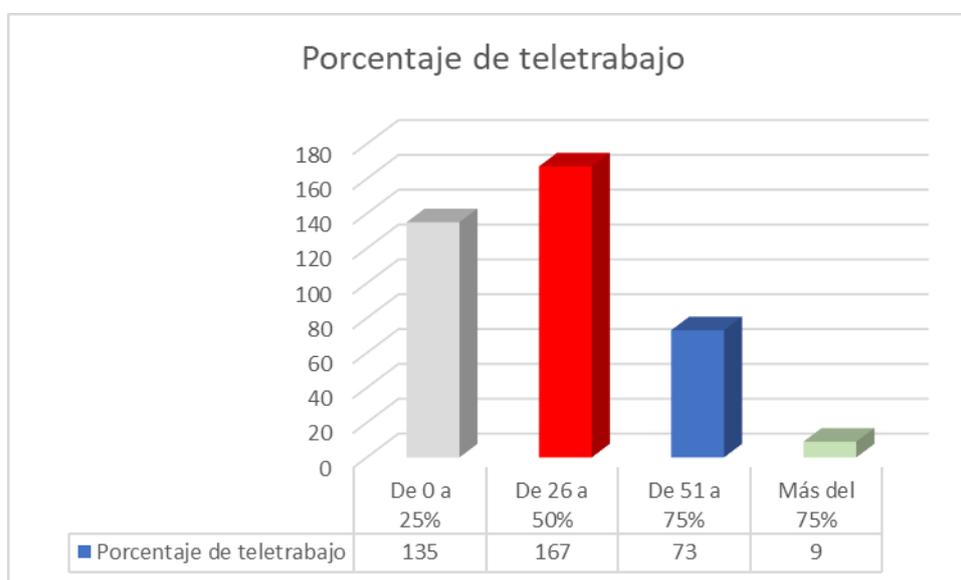


Figura 26 Porcentaje de personas que se encuentran en Teletrabajo
Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

El mayor porcentaje de teletrabajo se observa está del 26 al 50%, si se analiza la información de maneral general se puede concluir que la mayor cantidad de empresas en la ciudad de Guayaquil tiene, en promedio menos del 50% de personas laborando en teletrabajo.

Los porcentajes de cada grupo son 35%, 43%, 19% y 2% respectivamente. Lo que indica que el promedio móvil estaría entre esas cifras.

25. ¿Prevén utilizar en su organización el teletrabajo cuando finalice COVID-19?



Figura 27 Empleo del Teletrabajo después de la COVID 19.
Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

De acuerdo a la información obtenida la percepción de que las empresas utilizarán la modalidad de teletrabajo una vez que se supere la pandemia es del 64%, un 25% considera que no se aplicará esta modalidad; y, un 11% desconoce si se continuará con el teletrabajo.

26. ¿Su empresa ha sido beneficiaria de Subsidios o beneficios económicos estatales, privados o de apoyo micro empresarial durante la pandemia del COVID?

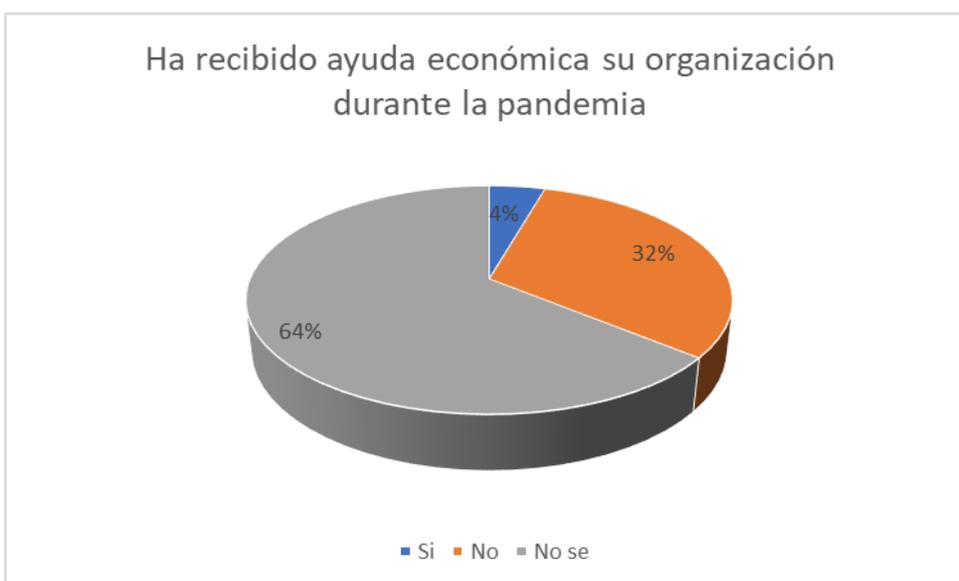


Figura 28 Ha recibido apoyo económico la organización durante la COVID 19.
Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

Los trabajadores desconocen en su gran mayoría (64%) si la empresa donde laboran recibió ayuda económica o subsidios destinados a superar la crisis provocada por la pandemia de la COVID-19, el 32% de los encuestados aseguran que su organización no recibió ayuda y un 4% que si se receiptó ayuda por parte del Estado, sector privado o de las cámaras gremiales.

27. Afectación actual de la COVID-19 a las actividades de gestión de su empresa

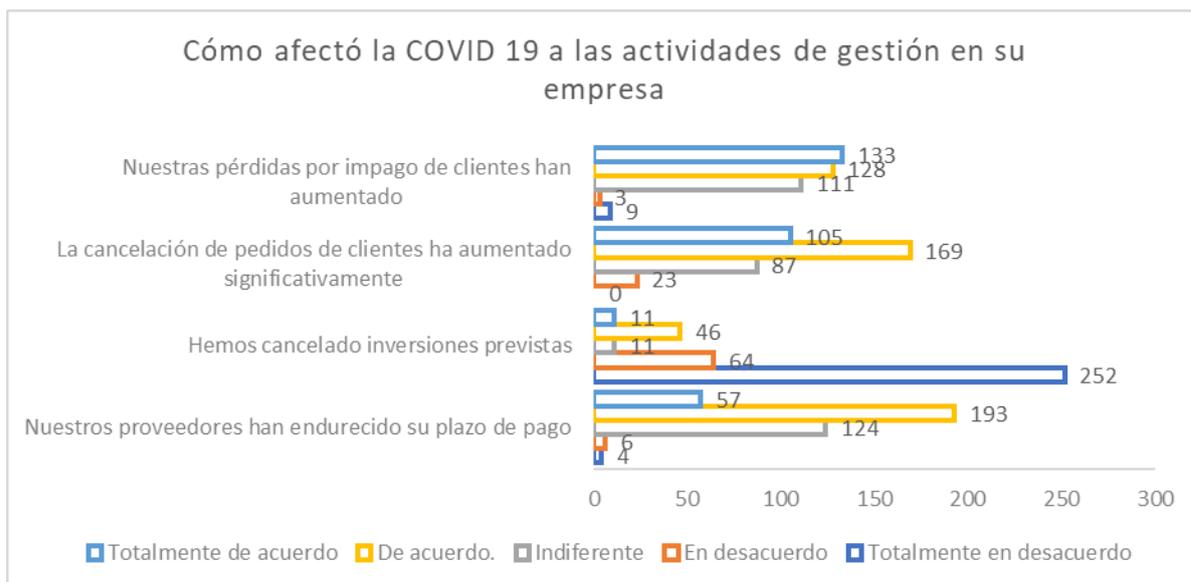


Figura 29 Cómo afectó la COVID 19 a las actividades de gestión en su empresa. *Elaborado por:* Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

La figura 29 presenta información sobre la afectación de las actividades de gestión de las empresas provocada por la COVID-19.

En relación al endurecimiento de los tiempos para cancelar las obligaciones laborales se obtuvo que el 15% está totalmente de acuerdo, el 50% de acuerdo, el 32% indica que es indiferente, el 2% en desacuerdo y el 1% en total desacuerdo. Esto muestra que los plazos para cancelar las obligaciones en promedio se han reducido obligando a la empresa a gestionar su liquidez para cumplir con estos tiempos.

Sobre si se cancelaron inversiones programadas producto de esta pandemia, el 3% está totalmente de acuerdo, el 12% de acuerdo, el 3% indica que es indiferente, el 17% en desacuerdo y el 65% en total desacuerdo. Se puede inferir de estos datos que muchas

empresas no presentaban inversiones programadas o no cancelaron su ejecución, mientras un 15% de las empresas sí ha tenido que parar las inversiones programadas.

Sobre si ha subido el número de cancelaciones de pedidos se obtuvieron los siguientes resultados: el 27% está totalmente de acuerdo, el 44% de acuerdo, el 23% indica que es indiferente, el 6% en desacuerdo y el 0% en total desacuerdo. Basado en estas cifras un 71% de los trabajadores considera que se ha incrementado significativamente el número de cancelaciones de pedidos.

Producto de lo anteriormente indicado, el valor de las pérdidas por impago de los clientes presenta los siguientes resultados: el 35% está totalmente de acuerdo, el 33% de acuerdo, el 29% indica que es indiferente, el 1% en desacuerdo y el 2% en total desacuerdo. La pandemia ha provocado que un porcentaje del 68% considere que se ha incrementado el rubro de impago de clientes, profundizando aún más el problema de liquidez de las empresas.

28. ¿Su empresa ha intentado acceder en 2020 a líneas de financiación de entidades de crédito?

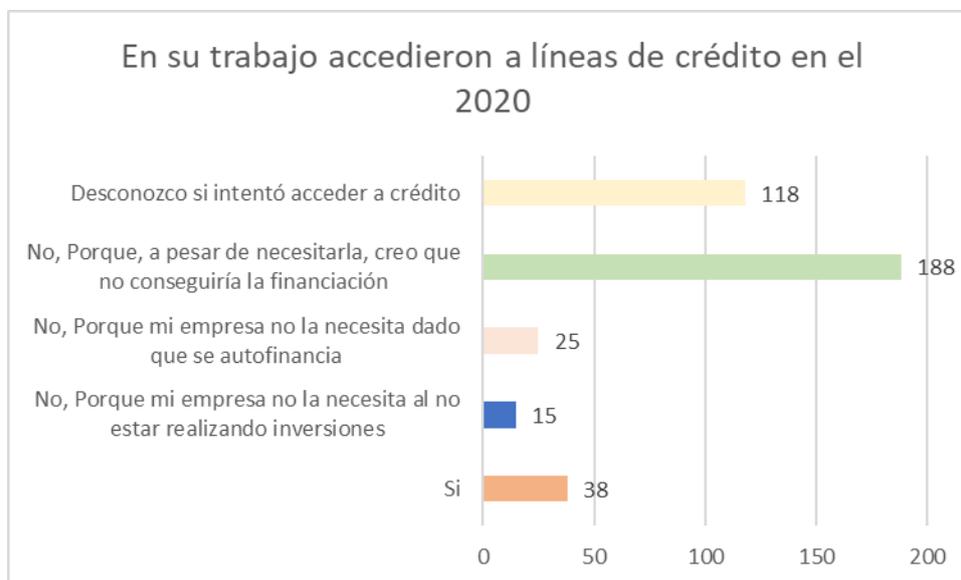


Figura 30 En su trabajo accedieron a líneas de crédito en el 2020.
Elaborado por: Mendoza Vera, A. y Plúa Macias, A. (2021).

La figura 30 muestra que un 10% de los encuestados afirman que su empresa accedió a un crédito durante el 2020, un 4% no accedió al crédito porque no estaban realizando

inversiones, un 6% respondió que su empresa está en condiciones de autofinanciarse por lo que no requieren del crédito. Para un 49% indican que a pesar de requerir el financiamiento, sus empresas no lo solicitaron porque no podrían acceder al crédito por el nivel de apalancamiento actual; y, el 31% desconoce si su empresa solicitó u obtuvo financiamiento en el año 2020.

CAPÍTULO IV

INFORME FINAL

4. Informe de la Percepción Laboral de los trabajadores sobre La COVID 19 en la Ciudad de Guayaquil

La presente investigación arroja resultados muy diversos en cuanto a la percepción de los trabajadores durante la pandemia de la COVID-19, tanto respecto a su situación laboral como al status de su empresa.

Sin embargo, en términos generales se puede apreciar que las respuestas dadas por los encuestados a temas como estabilidad laboral, vistas desde el nivel de despido, coinciden con los cálculos realizados por el BID en el 2020, que habla sobre la pérdida de empleos tanto formales como informales –en el 2021– en un rango que ya es, por sí mismo, desalentador para el trabajador.

Otro aspecto es el cansancio que presentan los trabajadores quienes consideran que están siendo sobreexplotados laboralmente, al no respetarles sus horas de descanso, e incluso al ver disminuir su ingreso sin que sea proporcional a una reducción de las horas laborales.

La recesión se percibe también, en cuanto a que las empresas no están en la capacidad de generar sus propios ahorros o inversiones para paliar los efectos de una crisis propia de su giro común de negocio, ergo, tampoco lo están para una de magnitud mundial como la de la COVID-19.

La gestión de las empresas se abocó hacia el pago a los trabajadores, y al no poder cumplirlos se han visto en la necesidad de cerrar sus negocios, llevando con ello al desempleo a sus colaboradores –amparados en la Ley Humanitaria– que permite el cierre sin mayor retribución a los empleados.

En el Ecuador los sectores que se vieron más afectados por el impacto de la COVID-19 fueron:

- El comercio, tanto formal como informal. Las tiendas cerraron por la falta de

clientes que se acerquen, primero por el confinamiento, luego las restricciones de movilidad, y, por último, el temor de contagiarse. En el sector informal la situación fue más grave, sin un ingreso fijo, aunque variable, miles de comerciantes ambulantes pasaron dificultades para vender sus productos, los transeúntes habituales en las calles de Guayaquil, permanecían en sus casas; con la restricción de salida muchos, extranjeros en su mayoría, optaron por resistir en los pasos fronterizos buscando una oportunidad para salir del país.

- La reparación de vehículos: sin clientes que circulen, ni comercios que vendan los repuestos, hizo que los talleres de a poco empiecen a cerrar por la enorme dificultad de conseguir algún trabajo para subsistir.
- Las industrias manufactureras, que recurren a un alto porcentaje de mano de obra en sus fábricas, decidieron achicar su tamaño para de alguna manera esperar que pase la oleada más difícil. Muchas optaron por cambiar su producción hacia la confección de mascarillas y equipos de protección, que vendían por internet, a través de las redes sociales.
- Las actividades de alojamiento y de servicio de comidas, que impactó directamente en el sector del turismo y hotelería, la baja demanda de hospedaje produjo el despido masivo de empleados; luego, se vieron abocados a reducir el aforo o convertirse en hoteles-COVID para albergar a aquellos que volvían del extranjero y que debían hacer cuarentena obligatoria, claro, esto una vez que se abrieron los aeropuertos y los vuelos humanitarios se autorizaron. El servicio de comidas servidas en restaurantes fue otra de las víctimas de la pandemia. Cientos cerraron, dejando a miles de trabajadores sin sustento, así como a proveedores habituales que surtían de lo necesario para su funcionamiento.
- Actividades inmobiliarias, por la paralización del sector de la construcción, considerado el más dinámico de la estructura económica de un país, se vieron afectadas por la escasa o nula demanda de nuevas viviendas ante la incertidumbre de lo que sucedería con los empleos.

- Servicios administrativos y de apoyo, que no estuvieran relacionadas con la banca ni los servicios básicos, como consultorías, limpieza en oficinas y hogares, y similares, redujeron sus actividades mientras esperaban una reacción del gobierno.

En el sector medio-alto de los sectores más afectados fueron:

- Servicios de transporte y almacenamiento, especialmente el servicio de transporte público para el traslado de personas dentro de la ciudad para dirigirse a sus actividades cotidianas.
- Los servicios de información y comunicaciones colapsaron ante la demanda de usuarios que se trasladaban al teletrabajo, las redes se saturaron, y mostraron su debilidad al no poder soportar la carga de la demanda.
- Las artes, el entretenimiento y la recreación, disminuyeron hasta casi desaparecer, los centros comerciales cerrados, donde se alojan las principales actividades recreativas, como el cine y los juegos infantiles, provocaron que las grandes cadenas como Cinemark o Supercines, no puedan operar por meses, causando graves pérdidas económicas a sus franquiciados y despidos.

El riesgo medio-bajo se concentró en la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, actividades que no se detuvieron durante la pandemia, lo cual permitió que la población no se desabasteciera de alimentos, así como que se cumplan con los compromisos de exportación.

El riesgo bajo se concentró en:

- Servicios públicos esenciales, como agua potable, energía eléctrica, seguridad, y lo primordial, la atención a la salud de los contagiados del COVID-19, que sobrepasaban la capacidad máxima de atención de los hospitales de la red de salud pública y privada.
- Administración pública y defensa. El gobierno se activó a través del COE, y la

policía trabajó junto con el ejército para salvaguardar la seguridad ciudadana, pero también para trasladar y sepultar a los cientos de muertos que dejó el COVID-19; además, se entregaron kits de alimentos, cuyos precios fueron cuestionados, provocando la salida de la directora a cargo del COE nacional.

- Actividades sanitarias, como limpieza de calles, recolección de basura, procesamiento de aguas servidas.
- Servicios sociales y enseñanza, que mudaron sus ofertas a la modalidad virtual, lo que permitió la continuidad de la escolaridad en niños, adolescentes y jóvenes que se educan en los sistemas de educación pública y privada, en todos los niveles de enseñanza, esto es, desde el jardín de infantes hasta la universidad.

No obstante, en medio de la pandemia surgió la fuerza de trabajo por cuenta propia, como una respuesta al autoempleo y a la generación de ingresos que soporte los gastos familiares que, en muchos casos, se incrementaron por la pandemia, ya sea por el contagio de los miembros de la familia, o por los altos costos que los equipos de protección, seguridad y medicina alcanzaron por esos días. Mascarillas que habitualmente se compraban en un par de dólares, pasaron a ser el bien más buscado, y así su cotización alcanzó picos escandalosos que superaban los 25 dólares por una caja de 50 unidades. El alcohol, los guantes, los protectores faciales, también eran reclamados por quienes, luego del confinamiento, debían salir a surtir la despensa familiar. Y todo, todo, fue aprovechado, en el lado más negativo de la palabra, por quienes, hicieron de la especulación, un próspero negocio.

Así como surgieron estos comerciante que lucraban con la necesidad y el dolor de las familias, también hubo personas y empresas que vendían sus productos por las redes sociales, lo cual produjo un *boom* en las aplicaciones de entrega a domicilio, llamados *delivery*, que se erigieron como una fuente de empleo para aquellos que lo habían perdido y migrado a la informalidad.

La utilización de aplicaciones, unida a la pérdida del miedo a las transacciones bancarias *online*, provocaron un mercado emergente de emprendedores que desde sus casas surtían

a la ciudad con productos tan variados como remedios caseros, comida (cruda o cocinada), ropa, mascarillas, y demás, que mantuvieron a la economía funcionando a través del celular.

Esta pandemia nos ha dejado varias lecciones, entre ellas que mientras más preparado estás, mejor puedes insertarte o reinsertarte en el mercado laboral, que el conocimiento te abre puertas, y no solo el conocimiento adquirido en aulas sino aquel que acumulas a lo largo de la vida, un oficio, algo que hacer.

Si bien el gobierno pretendió apuntalar a las empresas de todo tamaño a través de concesiones tributarias y créditos para reactivación, muchas de ellas no aplicaron, ya sea por lo complicado del trámite (a pesar de que la propaganda oficial hablara de agilidad) o porque no reunían las garantías suficientes para ser sujetos de crédito; esta iniciativa gubernamental no tuvo éxito, mas bien, al contrario, los trabajadores se sintieron desprotegidos ante la promulgación de una Ley Humanitaria que barría con las conquistas laborales alcanzadas a pulso, introduciendo reformas –transitorias– a leyes que permitían reducción de sueldo a igual reducción de jornada laboral (lo que no se cumplió), cierre de empresas con liquidaciones irrisorias (muchas se aprovecharon para eliminar de la nómina a trabajadores que llevaban muchos años, y a pesar de que la normativa hablaba de un cierre, continuaron trabajando luego de los despidos de sus empleados, sin ser sancionadas).

El teletrabajo irrumpió en la escena laboral como el único medio de mantener funcionando el aparato estatal y empresarial, y por ende, precautelar los trabajos de miles de personas que, desde sus casas, improvisaron oficinas desde donde mantenerse conectados con sus empleadores, y cumplir desde allí con una jornada laboral que muchas veces se prolongaba más allá de las 8 horas diarias, a la que se estaba acostumbrado.

La jornada laboral se ajustó durante la emergencia por la COVID-19, ya sea por mutuo acuerdo o imposición, pasó de 8 a 13 horas diarias, inclusive. Estos datos que nos arroja la encuesta aplicada, hay que mirarlos como son, como una sobrecarga laboral al trabajador, a quien, se le consideraba que “estaba de vacaciones” mientras desde su casa hacía hasta lo imposible porque el internet no le falle –en el mejor de los casos– o

conseguir una computadora que le permita cumplir con su trabajo.

En otras ocasiones se “redujo” la jornada para –proporcionalmente– acogerse a la reducción de la paga, aupado por el gobierno, sin embargo tal reducción no se dio de manera efectiva, ya que los encuestados manifestaron que percibían que trabajan más desde que se implementó el teletrabajo.

En los casos manifestados, más horas de trabajo no significó –necesariamente– mayor productividad. Al no tener a mano los equipos, insumos, personal y la tecnología con la cual contaban en sus oficinas o sitios de trabajo, los trabajadores vieron disminuir su productividad aunque la jornada sea más larga, lo cual generó estrés laboral al sentirse presionado –por una parte por su empleador– a regresar a laborar presencialmente, y por otro lado, por sus familiares o las personas que viven con él, y el miedo a que regrese infectado de COVID-19.

El regreso al trabajo presencial, así como las salidas a abastecerse de lo necesario para la familia, supuso cambios en los hábitos de higiene, introduciendo protocolos personales para lograr una desinfección completa y evitar que el virus ingrese a la casa. Todo esto generó una gran preocupación en el trabajador que salía a cumplir su jornada laboral (parcial o completa), en especial aquellos que trabajan en las áreas de salud, lo cual en cierto momento les hizo considerar renunciar para proteger a su familia de un contagio de COVID-19.

Si bien los empleados tenían la obligación de proporcionar a los trabajadores que laboraban de forma presencial toda clase de insumos para la protección de salud, las noticias informaban de la falta de los mismos en los hospitales que era donde más se necesitaba. Con estas novedades, los empleados de otras áreas se sentían desprotegidos por sus empleadores, siendo casi un 47% de los encuestados que manifestaron estar en esa situación. Y, por lo tanto, su temor de llevar el virus a su casa era casi general (91% de las respuestas fueron afirmativas), así como el estrés que le provocaba el COVID-19 (80% de los encuestados).

Mucho del estrés personal que se generaba en el ambiente de trabajo, provocaba en el

trabajador nerviosismo, frustración, desgaste, fatiga, cansancio, angustia, incluso antes de iniciar la jornada laboral, lo cual evidencia el alto impacto que la COVID-19 tuvo en los trabajadores, tanto los que regresaron a jornadas parciales de presencialidad como a los que hacían teletrabajo.

La mayor parte de las personas encuestadas trabajan en el comercio (61%); en la construcción (15%); en el sector servicios (11%) y la industria manufacturera (9%), los demás en el sector primario; industria extractiva; energía, agua y reciclaje; y otros no especificados. De ellas, la mayoría son microempresas (63%), pequeña empresa (20%); mediana empresa (16%) y solo el 1% corresponde a grandes empresas.

Con este abanico de actividades y tamaños, pudimos tener una idea clara de la percepción de los trabajadores hacia la tendencia que tomarán las empresas respecto al número de trabajadores que mantendrían en el 2021. La mayoría (62%) se inclinó a un panorama desfavorable (despido), en contraste con un 2% que opina que se incrementarán las contrataciones en la empresa; tal vez porque entre el 26 al 50% de la planta se encontraba operativa a través del teletrabajo, y ante la posibilidad de que la empresa continúe con esta modalidad de empleo aún cuando las condiciones sanitarias sean las más adecuadas para volver a la presencialidad, consideran que es altamente probable que sigan laborando desde las casas (64%).

La gestión de quienes dirigen las empresas unida a la difícil situación económica por la pandemia, ha provocado pérdidas que se traducen en inestabilidad y, en el último caso, despidos. Esta situación ha tenido su génesis en el incremento de la cartera impaga de los clientes, ya que la economía es un ecosistema donde todos hacen su parte, si uno de ellos rompe esa dinámica, la van a resentir los demás. Si los clientes no tienen a su vez clientes, por la misma razón que las empresas que les proveen –en este caso la pandemia– ninguno va a poder cubrir sus obligaciones, entonces, la cartera sube, los pedidos bajan, el flujo de ingreso disminuye, se toman los ahorros –de tenerlos–, y los proveedores hacen lo mismo, reduciendo la flexibilidad de su crédito personal, y provocando el colapso de las micro, pequeñas y medianas empresas, que viven de lo que producen.

En este escenario el crédito ofrecido por el gobierno se vuelve una tabla de salvación a la

que no todos se pueden asir. Unos porque, a pesar de requerir el financiamiento, no cumplen los requisitos mínimos para ser sujetos de créditos, otros porque prefieren echar mano de sus ahorros e inversiones, autofinanciando sus actividades hasta donde alcance, evitando los altos intereses de la banca comercial.

Entretanto, el trabajador que se encontraba en su hábitat laboral, aprendiendo y capacitándose día a día, ha perdido esa conexión con el entorno que le permitía conocer el cómo y el por qué se hacen las cosas como se hacen. Y pierde él, y también la empresa, porque el capital humano aislado no se puede desarrollar de la forma que lo hace en comunidad. De allí que son tan apreciadas hoy en día las habilidades blandas, esas que te permiten trabajar en equipo, ser resiliente, proactivo, dinámico... y desde el teletrabajo esa interacción es casi nula.

CONCLUSIONES

- El teletrabajo –aunque no es una nueva modalidad laboral– llegó para quedarse, y –bajo sus múltiples figuras– continuará siendo la mejor alternativa para evitar el contagio entre los trabajadores, precautelando su salud.
- Las condiciones laborales del teletrabajo pueden y deben ser perfeccionadas, para que el trabajador no rompa la interacción con sus colegas, clientes y demás personas con las que usualmente debe relacionarse.
- Las empresas de todo tipo, tamaño y sector no estaban preparadas para afrontar una crisis, y mucho menos una de la magnitud que provocó la COVID-19.
- Los sistemas de salud tampoco están preparados para hacer frente al estrés que provocó el confinamiento de las personas –de manera general– ya que el encierro no afectó únicamente a los trabajadores (estrés laboral) sino que también causó daño emocional y psicológico a los niños, adolescentes y jóvenes.
- Por muchas buenas intenciones que tenga el gobierno para crear fuentes de crédito para las MiPymes, los trámites burocráticos y las altas garantías que piden para hacer los desembolsos siempre serán un freno para este sector, y no únicamente en tiempos de pandemia. A esto hay que sumarle las altas tasas de interés que cobra la banca comercial, lo que, en una economía dolarizada, es impensable.
- Productividad no es proporcional a horas trabajadas, y un trabajador que no se encuentra motivado, a quien no se le comunican las decisiones de la empresa que le van a afectar directamente, que labora en la incertidumbre, es un elemento que no va a rendir como él quisiera, aunque “le hagan trabajar más”.
- El sistema de telecomunicaciones del Ecuador no está suficientemente preparado para soportar un teletrabajo, una teleeducación, o cualquier telemático, eficiente.
- El comercio sigue siendo el motor que mueve la economía, y cuando lo dejan

trabajar puede hacerlo desde un teléfono celular.

- Es posible encontrar oportunidades de negocios y de empleo aún en medio de las dificultades, el apogeo de las apps, la banca virtual, la venta por redes sociales, los *deliveries*, la enseñanza online, son la prueba de ello.

RECOMENDACIONES

- Se debe regular el teletrabajo poniendo énfasis en la salud física y mental del trabajador, respetando sus descansos y su espacio familiar.
- Las empresas deben dotar al trabajador de los insumos necesarios para que pueda desarrollar sus actividades desde su casa, de manera eficiente, esto es, proporcionándole equipos tecnológicos adecuados, conectividad a Internet, mobiliario, acondicionamiento in situ, materiales y lo que pueda requerir para que trabaje como lo haría desde su lugar habitual.
- Las empresas deben buscar planes de ahorro e inversión, tanto para ellas como para sus empleados, de tal manera que, ante una emergencia, puedan ser capaces de soportar juntamente, aunque sea los primeros embates de la crisis.
- Los trabajadores deberían ser atendidos no solo en su salud física sino también mental.
- Crear procesos ágiles de acceso al crédito productivo.
- Crear canales de comunicación para eliminar la incertidumbre que provoca el silencio de parte de quienes tienen a su cargo las decisiones de la empresa.
- Fortalecer las líneas de interconexión y el Internet, con inversiones público-privadas que logren conectar a toda la población a los servicios telemáticos eficientes, de calidad, y a un costo razonable.
- Poner énfasis en el fortalecimiento la economía naranja, esto es, en la creatividad, innovación y desarrollo centrado en la propiedad intelectual, especialmente en la creación de aplicaciones que respondan a las necesidades nacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, A. (2018). La teoría del capital humano, revalorización de la educación: análisis, evolución y críticas de sus postulados. *Reflexiones y Saberes*, (9), 2-14. Recuperado de <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/971>
- Altamirano, Á., Azuara, O. y González, S. (abril, 2020). *¿Cómo impactará la COVID-19 al empleo? Posibles escenarios para América Latina y El Caribe*. Recuperado de https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Cómo_impactará_la_COVID-19_al_empleo_Posibles_escenarios_para_América_Latina_y_el_Caribe.pdf
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Recuperado de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=uRf11b44BjEC&oi=fnd&pg=PA6&dq=Importancia+de+la+ciencia+del+comportamiento+Organizacional&ots=XtRkJe9C_I&sig=IDwDuKjJCImKXUwRVGSFwB2GWO4#v=onepage&q&f=true
- AntiTrust. (2020). *Análisis de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19*. Recuperado de <http://rfd.org.ec/repo/2-analisis-ley-organica.pdf>
- Ardila, C. (mayo, 2015). *Análisis de impacto del Teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá* (Tesis de posgrado, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia). Recuperada de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (22 de junio de 2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19* [Registro Oficial Suplemento 229]. Recuperada de https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf
- Banco Interamericano de desarrollo. (2020). *Red de mercados laborales y seguridad social para América Latina y el Caribe* [Estadística en línea]. <https://cutt.ly/8f1W6JD>
- BBC News. (20 de octubre de 2020). Machines to 'do half of all works tasks by 2020'. *BBC* [Blog]. Recuperado de <https://www.bbc.com/news/business-54622189>

- BBC. (7 de julio de 2020). *Las 14 recesiones de los últimos 150 años (y por qué la del coronavirus sería la cuarta peor)*. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-53303499>
- Becker, G. (1964). *Human Capital*. Recuperado de <https://www.nber.org/system/files/chapters/c14407/c14407.pdf>
- Becker, G. (2002). *Human capital* [Ponencia]. Recuperado de [http://www.um.edu.uy/docs/revistafcee/2002/humancapital Becker.pdf](http://www.um.edu.uy/docs/revistafcee/2002/humancapital%20Becker.pdf)
- Cain, C. (28 de marzo de 2017). Evidence That Robots Are Winning the Race for American Jobs. *The New York Times* [The Upshot]. Recuperado de https://www.nytimes.com/2017/03/28/upshot/evidence-that-robots-are-winning-the-race-for-american-jobs.html?_r=0
- Carvajal, A. (25 de abril de 2020). Cuatro “apps” de delivery cuentan con protocolos de sanidad. *El Comercio* [Actualidad]. Recuperado de <https://www.elcomercio.com/actualidad/aplicaciones-entregas-domicilio-protocolos-sanidad.html>
- Cedeño, D. y Coello, C. (16 de octubre de 2020). *El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales ocasionado por la pandemia COVID-19, pertenecientes a la provincia del Guayas* (Tesis de grado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil). Recuperada de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15670>
- CEPAL. (12 de mayo de 2020a). *El desafío social en tiempos del COVID-19*. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45527/5/S2000325_es.pdf
- CEPAL. (21 de abril de 2020b). *Dimensionar los efectos del COVID-19 para pensar en la reactivación* (Informe Especial COVID-19, 2). Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45445/4/S2000286_es.pdf
- CEPAL y OIT. (noviembre, 2020a). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de política*. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46308/4/S2000601_es.pdf
- CEPAL y OIT. (21 de mayo de 2020b). *El trabajo en tiempos de pandemia: Desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)* [Presentación PPT]. Recuperado de https://www.cepal.org/sites/default/files/presentation/files/ppt_version_final_oit-

[cepal- covid-19 - 21-05-20.pdf](#)

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (2ª ed.). Ciudad de México, México: McGraw-Hill.

CNN Español. (6 de mayo de 2020). *Cronología del coronavirus: así empezó y se ha extendido por el mundo el mortal virus pandémico*. Recuperado de <https://cnnespanol.cnn.com/2020/05/14/cronologia-del-coronavirus-asi-empezo-y-se-ha-extendido-por-el-mundo-el-mortal-virus-pandemico/>

Communications. (6 de noviembre de 2018). *Richard H. Thaler, el Nobel que puso la economía conductual en el mapa*. Recuperado de <https://www.bbva.com/es/richard-h-thaler-nobel-puso-economia-conductual-mapa/>

Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167, 16 de diciembre de 2005 [Última modificación 26 de septiembre de 2012]. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>

Consulta Laboral. (abril, 2020). *De la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria*. Recuperado de <https://ccq.ec/wp-content/uploads/2020/05/ConsultaLaboralAbr2020.pdf>

Consultora Multiplica. (15 de noviembre de 2020). *El ajuste fiscal del país no puede esperar más. Gestión Digital* [Blog]. Recuperado de <https://www.revistagestion.ec/economia-y-finanzas-analisis/el-ajuste-fiscal-del-pais-no-puede-esperar-mas>

Dehesa de la, G. (1993). *Capital humano y crecimiento económico* [Ensayo]. Recuperado de https://guillermodeladehesa.com/files/capital_humano_y_crecimiento_economico.pdf

Devereux, G. (2003). *De la ansiedad al método en las ciencias del comportamiento* (11ª ed.). Recuperado de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=CqYhEW90OCQC&oi=fnd&pg=PA27&dq=ciencias+comportamiento&ots=yvsP341brL&sig=yxlUSGrGKcIjk9Z-cZVcoljIAUc#v=onepage&q=ciencias%20comportamiento&f=true>

Echeverri, P. y Espitia, E. (2020). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por*

- la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia* [Monografía]. Recuperada de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17393/PaolaAndrea_EcheverriGomez_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- El Comercio. (22 de septiembre de 2020). *En Ecuador se registran 127 643 casos confirmados de covid-19 este 22 de septiembre del 2020*. Recuperado de <https://www.elcomercio.com/actualidad/casos-coronavirus-ecuador-septiembre-muertes.html>
- Elster, J. (2010). *La explicación del comportamiento social*. H. Pons (Trad.). Recuperado de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Dy4IBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=ciencias+comportamiento&ots=Yy6xV-CBoq&sig=Fg3n0F9TEYHsGrkBTN_9fR22CQo#v=onepage&q=ciencias%20comportamiento&f=true
- Encyclopaedia Britannica. (26 de abril de 2020). *Theodore William Schultz*. Recuperado de <https://www.britannica.com/biography/Theodore-Schultz>
- España, S. (9 de octubre de 2020). El Gobierno de Ecuador renueva su cabeza económica ante un final de gestión en el que busca reformas urgentes. *El País* [Ecuador]. Recuperado de <https://elpais.com/internacional/2020-10-09/el-gobierno-de-ecuador-renueva-su-cabeza-economica-ante-un-final-de-gestion-en-el-que-busca-reformas-urgentes.html>
- Franco-Crespo, A. (2020). *Impacto económico en las empresas y el empleo por el Covid-19* [Encuesta]. Recuperado de <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2020/05/Resultados-Empresas-Covid-EPN-1.pdf>
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J. y Konopaske, R. (2007). *Organizaciones. Comportamiento, estructura y procesos* (12ª ed.). Ciudad de México, Méxicio: McGraw-Hill.
- Gillies, D. (2015). Human Capital Theory in Education. En M. A. Peters (ed.), *Encyclopedia of Educational Philosophy and Theory*, (pp. 1-5). Recuperado de https://doi.org/10.1007/978-981-287-532-7_254-1
- Hannan, M. (10 de enero de 2018). Human-Capital Theory. En K. Boulding, P. Lincoln, H. O. Schmitt, J. Pen y M. T. Hannan (Eds.), *Wage and salary*. Recuperado de

<https://www.britannica.com/topic/wage>

Hevia, C. y Neumeyer, A. (3 de agosto de 2020). La tormenta perfecta: el COVID-19 en las economías emergentes. M. Furió (Trad.). *International Development Policy*, 12(2). doi: <https://doi.org/10.4000/poldev.3457>

Huff, R. (4 de octubre de 2018). *Theodore William Schultz*. Recuperado de <https://www.britannica.com/topic/human-capital>

Jiménez-Rodríguez, L. (enero-junio, 2018). El capital humano e intelectual como catalizador de la gestión organizacional. *Mundo FESC*, 15(1), 83-89. Recuperado de

<https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/255/416>

Kopylova, O. y Rashitova, A. (2019). *The role of human resources in the modern economic conditions* [Ponencia]. Conferencia Internacional Científica y Práctica “Modernización de la educación: el factor clave para la mejora de la calidad de los recursos humanos”, Ministerio de Educación y Ciencia de la República de Kazakhstan, Petropavlovk, pp. 66-68. Recuperado de <https://www.nkzu.kz/files/conference/ModernEd2019.pdf#page=67>

López, E. (mayo, 2020). Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del Covid-19. *Documentos de Trabajo IELAT*, 134, 1-74. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7393704.pdf>

Luengo, C. (1 de febrero de 2020). Cuando la tecnología y el empleo están reñidos: el efecto de los robots en los puestos de trabajo. *Computer Hoy* [Blog]. Recuperado de <https://computerhoy.com/reportajes/industria/cuando-tecnologia-empleo-están-renidos-efecto-robots-puestos-trabajo-569567>

Marginson, S. (8 de agosto de 2017). Limitations of human capital theory. *Studies in Higher Education*, 44(2), 287-301. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1359823>

Mariño-Mesías, R., Rodríguez-Antón, J. y Rubio-Andrada, L. (2015) ¿Cómo influye el capital humano en la calidad de servicio? Una aplicación al sector bancario andorrano. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, 44(2), 146-179. doi: [10.1080/02102412.2014.991126](https://doi.org/10.1080/02102412.2014.991126)

Martínez, M. (27 de enero de 2015). Incertidumbre laboral merma productividad: Amedirh. *El Economista* [Blog]. Recuperado de

<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Incertidumbre-laboral-merma-productividad-Amedirh-20150128-0142.html>

Mayo Clinic. (24 de noviembre de 2020). *Enfermedad del coronavirus 2029 (COVID-19)*. Recuperado de <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/coronavirus/symptoms-causes/syc-20479963>

Mendoza-Zamora, W., Morán-Chilán, J. y Fernández-Álava, V. (febrero, 2019). Comportamiento organizacional y su importancia en la auditoría pública. *Polo del Conocimiento*, 4(2), 128-164. Recuperado de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/899>

Merzthal, J., Wakabayashi, J. y Talledo, H. (2017). Capital Humano y Generación de Valor en la Empresa. *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*, 5(1), 57-76. Recuperado de <https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/4865/2792-8637-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, Ministerio de Salud Pública, Ministerio del Trabajo, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (25 de abril de 2020). *Guía y plan general para el retorno progresivo a las actividades laborales, de acuerdo al acuerdo ministerial MMT6-003 de 2020* [Versión 6.0]. Recuperado de <https://coronavirusecuador.com/wp-content/uploads/2020/04/Gu%C3%ADayplangeneralparaelretornoprogresivo.pdf>

Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2020a). *Coronavirus COVID-19*. Dirección de Vigilancia Epidemiológica. Recuperado de <https://www.salud.gob.ec/coronavirus-covid-19/>

Ministerio de Salud Pública. (10 de diciembre de 2020b). *Actualización de casos de coronavirus en Ecuador*. Recuperado de <https://www.salud.gob.ec/actualizacion-de-casos-de-coronavirus-en-ecuador/>

Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2020c). *Acuerdo Ministerial No. 00126-2020, Declaratoria del Estado de Emergencia Sanitaria en todos los establecimientos del Sistema Nacional de Salud, en los servicios de Laboratorio, Unidades de Epidemiología y Control, Ambulancias aéreas, servicios de médicos y paramédicos, hospitalización y consulta externa por la inminente posibilidad del efecto provocado por el coronavirus COVID-19, y prevenir un posible contagio masivo en la población*. Recuperado de <https://www.salud.gob.ec/wp->

[content/uploads/2020/05/ANEXO-No.-1-ACUERDO-MINISTERIAL-SALUD-126-2020.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/05/ANEXO-No.-1-ACUERDO-MINISTERIAL-SALUD-126-2020.pdf)

Ministerio del Trabajo. (15 de marzo de 2020a). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077*. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Acuerdo-MDT-202-077.pdf>

Ministerio del Trabajo. (28 de marzo de 2020b). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-080*. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2020-080-signed.pdf>

Ministerio del Trabajo. (9 de septiembre de 2020c). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-174*. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/Nro.-MDT-2020-174-1-signed.pdf>

Ministerio del Trabajo. (3 de mayo de 2020d). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-093*. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/05/AM-MDT-2020-093-DIRECTRICES-PARA-LA-REACTIVACIÓN-ECONÓMICA-A-TRAVÉS-DEL-RETORNO-PROGRESIVO-AL-TRABAJO-DEL-SECTOR-PRIVADO-signed.pdf>

Ministerio del Trabajo. (12 de marzo de 2020e). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076*. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf>

Ministerio del Trabajo. (9 de septiembre de 2020f). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-174*. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/Nro.-MDT-2020-174-1-signed.pdf>

Ministerio del Trabajo. (14 de septiembre de 2020g). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181*. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf>

Ministerio del Trabajo. (9 de julio de 2020h). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-133*. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/07/Acuerdo-Ministerial-NRO-MDT-2020-133.pdf>

Ministerio del Trabajo. (9 de septiembre de 2020i). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-171*. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/Nro.-MDT-2020-171-signed.pdf>

- Ministerio del Trabajo. (3 de mayo de 2020j). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-094*. Recuperado de https://www.fielweb.com/App_Themes/InformacionInteres/MDT-2020-094.pdf
- Montoya, C. y Boyero, M. (julio-diciembre, 2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Visión de futuro*, 20(2), 1-20. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Navarro, G., Arévalo, J. y Suárez, S. (2017). Clima organizacional: un análisis en entidades financieras. *Espacios*, 38(44), 13. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n44/17384413.html>
- Neffa, J., Albano, J., López, A., Pérez, P., Salas, J. y Toledo, F. (2007). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo: II. neoclásicos y nuevos keynesianos*. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Nemeth, J. (2017). Human Capital Theory in the Framework or Organization Theory. *Strategic Management*, 22(3), 29-35. Recuperado de <https://scindeks-clanci.ceon.rs/data/pdf/1821-3448/2017/1821-34481703029N.pdf>
- OCDE, Unión Europea y Ministerio de Economía y Finanzas de Ecuador. (2020e). *Impacto social del COVID-19 en Ecuador: desafíos y respuestas*. Recuperado de http://www.latameconomy.org/Covid-19/Nota_1_Impacto_social_COVID19_Ecuador.pdf
- OIT. (1949). *Convenio sobre la protección del salario* [C95]. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210_0_INSTRUMENT_ID:312240
- OIT. (1952). *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)* [C102]. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210_0_INSTRUMENT_ID:312247
- OIT. (1962). *Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo* [R116]. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210_0_ILO_CODE:R116
- OIT. (1964). *Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales* [Modificado en 1980, C121]. Recuperado de

- https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C121
- OIT. (1969). *Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad* [R134]. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312472
- OIT. (1970a). *Convenio sobre la fijación de salarios mínimos*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131
- OIT. (1970b). *Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R135
- OIT. (1970c). *Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado)* [C132]. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312277
- OIT. (1981a). *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares* [C156]. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156
- OIT. (1981b.). *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores* [C155]. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
- OIT. (1982). *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo* [C158]. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158
- OIT. (1988a). *Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo* [C 168]. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312313
- OIT. (1988b). *Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo* [R176]. Recuperado de

- https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312514
- OIT. (1988c). *Convenio sobre seguridad y salud en la construcción* [C167]. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312312
- OIT. (1995a). *Protección contra el despido injustificado*. Recuperado de [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1995-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1995-4B).pdf)
- OIT. (1995b). *Convenio sobre la seguridad y salud en las minas* [C176]. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312321
- OIT. (6 de marzo de 1999). *Estudio general sobre seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/98thSession/ReportssubmittedtotheConference/WCMS_103489/lang--es/index.htm
- OIT. (19 de junio de 2009). *Para recuperarse de la crisis: Un pacto mundial para el Empleo* [98ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo]. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_115078.pdf
- OIT. (2017). *Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia* [Recomendación 205]. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R205
- OIT. (2018). *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro* (Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª reunión). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf
- OIT. (29 de mayo de 2020a). *Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus). Preguntas frecuentes. Disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto del brote de COVID-19*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf
- OIT. (2020b). *¿En qué medida va a afectar el COVID-19 al mundo del trabajo?*

- Recuperado de https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739398/lang--es/index.htm
- OIT. (2020c). *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante* (Conferencia Internacional del Trabajo, 109ª reunión). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_738283.pdf
- OIT. (junio, 2020d). *Panorama laboral en tiempos de la COVID-19. Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos de América Latina y el Caribe* [Nota técnica]. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_749659.pdf
- OMS. (29 de junio de 2020). *Cronología de la respuesta de la OMS a la COVID-19* [Declaración]. Recuperada de <https://www.who.int/es/news/item/29-06-2020-covidtimeline>
- Parlamento Andino. (2020). *Principales medidas adoptada por el gobierno ecuatoriano frente a la emergencia provocada por la COVID-19*. Recuperado de <https://parlamentoandino.org/wp-content/uploads/2020/07/Principales-medidas-adoptadas-por-el-gobierno-ecuatoriano.pdf>
- Passos-Simancas, E. y Arias-Aragones, F. (octubre, 2016 – septiembre, 2017). El capital humano como factor de competitividad en la industria hotelera y turística en Cartagena. *Panorama Económico*, (24), 269-282. Recuperado de <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/7950/15..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Perasso, V. (12 de octubre de 2016). Qué es la cuarta revolución industrial (y por qué debería preocuparnos). *BBC Mundo* [Panorama Mundial]. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-37631834>
- Pérez-Fuentes, D. y Castillo-Loaiza, J. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía, Sociedad y Territorio*, 16(52), 651-673. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/est/v16n52/2448-6183-est-16-52-00651.pdf>
- Perez, Á. (julio-diciembre, 2018). Conociendo a los precursores del capital humano. *Economía*, 43(46), 125-164. Recuperado de <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/economia/article/download/13700/21921924790>

- Podra, O., Kurii, L., Alkema, V., Levkiv, H. y Dorosh, O. (2020). Theoretical aspects of human capital formation through human potential migration redistribution and investment process. *Verslas: Teorija ir praktika*, 21(1), 71-82. Recuperado de <https://doi.org/10.3846/btp.2020.11197>
- Presidencia de la República del Ecuador. (19 de mayo de 2020). *Decreto 1053. Reformar el Reglamento General a la Ley Orgánica del Sector Público en lo atinente a las jornadas especiales en el sector público*. Recuperado de <http://rfd.org.ec/repo/decreto-1053.pdf>
- Quintero, W. (enero-abril, 2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis económico*, 35(88), 239-265. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ane/v35n88/2448-6655-ane-35-88-239.pdf>
- Ramírez, D. (abril-junio, 2015). Capital humano: una visión desde la teoría crítica. *Cuadernos EBAPE*, 13(2), 315-331. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3232/323236212007.pdf>
- Ramírez, D. (s. f.). *Capital humano como factor de crecimiento económico: Caso Departamento de Caldas (Colombia). 1983-2003*. Recuperado de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007b/271/4.htm>
- Ramírez, H. (diciembre, 2001). El capital intelectual, base de la capacidad competitiva de la organización. *Comercio exterior*. 1102-1115. Recuperado de <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/29/9/RCE.pdf>
- Revista Gestión (21 de enero de 2020). *¿Cuáles son las tendencias laborales en 2020?* Recuperado de <https://www.revistagestion.ec/estrategia-analisis/cuales-son-las-tendencias-laborales-en-2020>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional. Teoría y práctica* (10ª ed.). Ciudad de México, México: Prentice-Hall.
- Rodrick, D. (6 de abril de 2020). *¿El COVID-19 reconstruirá al mundo?* *Project Syndicate* [Blog]. Recuperado de <https://www.project-syndicate.org/commentary/will-covid19-remake-the-world-by-dani-rodrik-2020-04/spanish>
- Rodríguez, J. (2019). *La revolución tecnológica. ¿El fin del trabajo? Opciones para Uruguay y países emergentes*. Montevideo, Uruguay: Ediciones de la Banda Oriental.
- Rodríguez, W. (septiembre-diciembre, 2018). Economía conductual, paternalismo

- libertario y libertad de elegir. *Quipukamayoc*, 26(52), 103-112. doi: <http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v26i52.15490>
- Schultz, E., Chowdhury, S. y Van de Voort, D. (2013). Firm productivity moderated link between human capital and compensation: the significance of task-specific human capital. *Human Resource Management*, 52(3), 423-439. doi: <https://doi.org/10.1002/hrm.21537>
- Secretaría Técnica Plan Toda Una Vida. (2020). *Emergencia Sanitaria por COVID-19 incorpora medidas de prevención para grupos de atención prioritaria*. Recuperado de <https://www.todaunavida.gob.ec/emergencia-sanitaria-por-covid-19-incorpora-medidas-de-prevencion-para-grupos-de-atencion-prioritaria/>
- Segredo, A. (enero-marzo, 2016). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico. *Educación Médica*, 17(1), 3-8. doi:<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2015.09.002>
- Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias. (16 de abril de 2020). *Informe de Situación COVID-19 Ecuador* [Informe 034]. Recuperado de <https://www.gestionderiesgos.gob.ec/wp-content/uploads/2020/04/Informe-de-Situación-No034-Casos-Coronavirus-Ecuador-16042020.pdf>
- Silva Rodríguez de San Miguel, J. (octubre, 2018). *La gestión y el desarrollo organizacional. Marco para mejorar el desempeño del capital humano*. 3 ciencias. Recuperado de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=m-pyDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA12&dq=Importancia+del+Capital+Humano+en+la+Organización+&ots=vA5tJ2z-XN&sig=IDZALEPTgNMiLCw5FCi5p8UhwBg#v=onepage&q=Importancia%20del%20Capital%20Humano%20en%20la%20Organización&f=true>
- Smith, A. (1776/1958). La riqueza de las naciones (Libro 1). Recuperado de https://www.uv.es/~mpuchade/MDH/02_Smith.pdf
- Tapia, E. (19 de mayo de 2020). Lenín Moreno anuncia siete medidas; recorta USD 4.000 millones del gasto público. *El Comercio* [Actualidad]. Recuperado de <https://www.elcomercio.com/actualidad/lenin-moreno-medidas-economicas-coronavirus.html>
- Thaler, R. (2015). *La Psicología Económica*. Buenos Aires, Argentina: Deusto.
- Valencia, M. (julio-diciembre, 2005). El capital humano, otro activo de su empresa. *Entramado*, 1(2), 20-33. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265420471004>

Vázquez, Y. y Castañeda, M. (enero-junio, 2004). Apuntes para una reflexión sobre las concepciones del Capital Humano. *Economía y desarrollo*, 135(1), 116-130.

Recuperado de

<http://www.econdesarrollo.uh.cu/index.php/RED/article/view/523/376>

Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales* [Documentos de proyectos]. Recuperado de

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

Wikiproyecto Medicina. (2 de diciembre de 2020). *Anexo: Cronología de la pandemia de COVID-19*. Recuperado de

https://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Cronolog%C3%ADa_de_la_pandemia_de_COVID-19

ANEXOS

Anexo 1 Cuestionario sobre Percepción laboral en Guayaquil en tiempos de Covid-19.

La presente encuesta tiene como objetivo: Medir la percepción laboral de los trabajadores en Guayaquil acerca de los efectos de la COVID-19 sobre el mercado laboral mediante el estudio de las políticas públicas y empresariales que se han aplicado protegiendo a los segmentos laborales más vulnerables de la población., para el desarrollo del Proyecto de Titulación "Percepción laboral en Guayaquil en tiempos de Covid 19." previo a la obtención del título de Ingeniero Comercial.

Las respuestas proporcionadas por usted son confidenciales es por esto que la encuesta no se solicita información de sus nombres o cualquier dato que permita identificar a la persona encuestada, es decir, totalmente anónima con el interés de que su opinión sea espontánea y permita plasmar la realidad en la misma.

Se recomienda que antes de responder las preguntas las lea detenidamente hasta lograr la comprensión total.

Gracias por su colaboración.

DATOS GENERALES

1. Género:

Masculino

Femenino

Otro

2. Rango de Edad:

18 a 29 años

30 a 45 años

46 a 60 años

60 años o más

3. Años de experiencia profesional

1-10 años

11-20 años

Más de 20

4. Turno de trabajo

Rotativo

Fijo

5. Horas diarias que labora (jornada normal de trabajo)

1-8

9-10

11-12

+13

6. Horas diarias que laboraba (jornada por emergencia COVID-19)

1-8

9-10

11-12

+13

7. En su trabajo se redujo el número de horas laborables

Si No No responde

8. En su trabajo se redujo el valor del salario

Si No No responde

8.1 En caso de ser afirmativa su respuesta a la pregunta 8, se comunicó oficialmente la reducción del valor del salario

Si No No responde

9. En su trabajo se tomaron las medidas de seguridad laboral

Si No Parcialmente

10. Considera que en su trabajo se brindaron las herramientas y garantías necesarias para realizar el teletrabajo.

Si No Parcialmente

11. ¿Se ha infectado con la COVID-19?

Si No No sabe

11.1 Si se ha infectado con el COVID-19 ¿cuántas veces le ha sucedido?

1 2 + 2

PERCEPCIÓN SOBRE LAS MEDIDAS Y POLITICAS APLICADAS AL COVID

12. ¿Considera que el número de casos reportados de rebrote del COVID-19 por las autoridades son confiables?

Si No No responde

13. ¿Cree que las pruebas de detección (prueba rápida) que se realizan son confiables y suficientes para el control de LA COVID 19?

Si No No responde

14. ¿Considera que las medidas que está tomando el gobierno frente a un posible rebrote del COVID-19 son suficientes?

Si No No responde

15. ¿Considera que el equipo de salud de la institución donde labora está preparado y cuenta con los insumos suficientes en caso que se empiecen a incrementar los casos como sucedió en marzo 2020?

Si No No cuenta con Dpto. Salud

16. ¿Tiene miedo que se presente un rebrote del COVID-19 tan severo como el que se ha dado en Europa por falta de medidas adecuadas de parte del Estado, el Municipio y la Institución donde labora?

Si No No responde

ESTRÉS LABORAL

17. En una escala del 1 al 5, coloque el número que crea oportuno para la frecuencia en que siente ante los siguientes enunciados por La COVID 19:

1 = Totalmente en desacuerdo.

2 = En desacuerdo.

3 = Indiferente.

4 = De acuerdo.

5 = Totalmente de acuerdo.

	1	2	3	4	5
¿Se siente protegido por la institución donde labora?					
¿Ha pensado en renunciar a su trabajo para protegerse y proteger a su familia frente a un contagio con COVID-19?					
¿Sigue un protocolo exhaustivo de desinfección en su trabajo y cuando llega a su casa?					
¿Su familia tiene miedo de que usted regrese infectado por el COVID-19 de su trabajo?					

18. ¿Siente miedo de llevar el COVID-19 a su casa?

Si No No responde

19. ¿Se siente estresado por el COVID-19?

Si No No responde

20. Indique la frecuencia que crea oportuna ante los siguientes enunciados:

0 = Nunca

1 = Totalmente en desacuerdo.

2 = En desacuerdo.

3 = Indiferente.

4 = De acuerdo.

5 = Totalmente de acuerdo.

	0	1	2	3	4	5
Me siento emocionalmente angustiado cada vez que debo ir a mi trabajo, por el temor a contagiarme de la COVID 19						
Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.						
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo, me siento fatigado.						
Siento que mi trabajo me está desgastando al trabajar más horas en la modalidad de teletrabajo.						
Me siento frustrado en mi trabajo. Creo que trabajo demasiado, no se respetan los horarios de la jornada laboral.						
Me siento nervioso cuando comparto espacios, destinados a la atención al cliente interno y externo, con personas que no observan medidas de distanciamiento o uso de mascarilla.						

PERCEPCION DEL IMPACTO DEL COVID A NIVEL LABORAL

21. Sector de Actividad de la Empresa (Código NACE)

Sector primario Industria Extractiva Industria Manufacturera
Construcción Comercio Energía, Agua, Reciclaje
Servicios Otros

22. Según el tamaño, como considera a su empresa

Micro empresa Pequeña Empresa
Mediana empresa Empresa Grande

23. ¿Cree que la tendencia para 2021 es aumentar, mantener o disminuir el número de trabajadores?

Aumentar Mantener Disminuir

24. ¿Qué % de trabajadores están en este momento realizando teletrabajo como consecuencia del COVID-19? (escriba el valor sin el signo de %, entre 0 y 100)

Cantidad

25. ¿Prevén utilizar en su organización el teletrabajo cuando finalice COVID-19?

Si No No Se

26. ¿Su empresa ha sido beneficiaria de Subsidios o beneficios económicos estatales, privados o de apoyo micro empresarial durante la pandemia del COVID?

Si No No Se

27. Indique como ha afectado la actual crisis COVID-19 a la ACTIVIDAD DE GESTIÓN de su empresa, para ello señale su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

0 = Nunca

1 = Totalmente en desacuerdo.

2 = En desacuerdo.

3 = Indiferente.

4 = De acuerdo.

5 = Totalmente de acuerdo.

	0	1	2	3	4	5
Nuestros proveedores han endurecido su plazo de pago						
Hemos cancelado inversiones previstas						
La cancelación de pedidos de clientes ha aumentado significativamente						
Nuestras pérdidas por impago de clientes han aumentado						

28. ¿Su empresa ha intentado acceder en 2020 a líneas de financiación de entidades de crédito?

- Si
- No, Porque mi empresa no la necesita al no estar realizando inversiones
- No, Porque mi empresa no la necesita dado que se autofinancia
- No, Porque, a pesar de necesitarla, creo que no conseguiría la financiación
- Desconozco si intentó acceder a crédito