



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE  
GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO DE  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TEMA**

**ESTRATEGIAS DE MANEJO DEL TALENTO HUMANO PARA LA  
PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO POR COVID-19 EN LA  
EMPRESA GRUPO ALCÍVAR S.A.**

**TUTOR**

**MSC. LUIS ALBERTO MANZANO DÍAZ**

**AUTORES**

**ALCÍVAR GONZÁLEZ MARTHA ANDREINA**

**FAUSTOS VANEGAS ANDREA ELIZABETH**

**GUAYAQUIL**

**2022**



<b>REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>	
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS</b>	
<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b> Estrategias de manejo del Talento Humano para la prevención de factores de riesgo por Covid-19 en la Empresa Grupo Alcívar S.A	
<b>AUTOR/ES:</b> Alcívar González Martha Andreina Faustos Vanegas Andrea Elizabeth	<b>REVISORES O TUTORES:</b> Msc. Luis Alberto Manzano Díaz
<b>INSTITUCIÓN:</b> Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil	<b>Grado obtenido:</b> Licenciatura en Administración de Empresas
<b>FACULTAD:</b> ADMINISTRACIÓN	<b>CARRERA:</b> ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b> 2022	<b>N. DE PAGES:</b> 143
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b> Educación Comercial y Administración.	
<b>PALABRAS CLAVE:</b> virus, trabajador agrícola, higiene, enfermedad profesional, salud mental y medida de prevención.	
<b>RESUMEN:</b> El presente proyecto se basa en un estudio a la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A., que es una entidad dedicada a la producción de banano que se encuentra enfrentándose a los efectos negativos de la llegada de la pandemia COVID-19 al país. El objetivo primordial del trabajo es diseñar estrategias de prevención de factores de riesgo ocasionadas por coronavirus. Las bases teóricas fundamentaron en gran magnitud es estudio, partiendo desde la situación actual que vive el sector productivo en el mundo, en Latinoamérica y en	

<p>Ecuador con la utilización de un método deductivo. El enfoque de investigación de tipo descriptiva, documental y de campo, un enfoque mixto, y como técnicas de investigación la encuesta, la entrevista y la ficha de observación. La encuesta fue realizada a los 104 colaboradores que posee actualmente la empresa, la entrevista fue destinada al administrador y la ficha de observación se la realizó en las instalaciones de la entidad. La propuesta se basa en nueve estrategias destinadas a prevenir y evitar que los colaboradores de la empresa se contagien del virus, que disminuyan su desempeño y se trata de motivarlos de alguna manera para hacerle frente a la pandemia dentro y fuera de la empresa, a través del conocimiento de medidas y protocolos para aprender a vivir con el virus. Para finalizar, se realiza un costeo de cada una de las estrategias que componen el plan de acción, determinar el costo/beneficio de la misma y luego concluir en base a la información recolectada a lo largo de la investigación.</p>		
<b>N. DE REGISTRO (en base de datos):</b>		<b>N. DE CLASIFICACIÓN:</b>
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<b>SI</b> <input checked="" type="checkbox"/>	<b>NO</b> <input type="checkbox"/>
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b> Alcívar González Martha Andreina Faustos Vanegas Andrea Elizabeth	<b>Teléfono:</b> 099 399 4199 0979013284	<b>E-mail:</b> malcivarg@ulvr.edu.ec afaustosv@ulvr.edu.ec
<b>CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:</b>	<p>MSC. OSCAR MACHADO ÁLVAREZ (Decano)  <b>Teléfono:</b> 2596500 Ext. 201  <b>E mail:</b> omachadoa@ulvr.edu.ec</p> <p>PHD. WILLIAM QUIMI DELGADO (Director de Carrera)  <b>Teléfono:</b> 2596500 Ext. 203  <b>E mail:</b> wquimid@ulvr.edu.ec</p>	

# CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADÉMICO

Faustos Alcivar

## INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

[repositorio.ulvr.edu.ec](http://repositorio.ulvr.edu.ec)

Fuente de Internet

2%

2

[cesiecuador.com](http://cesiecuador.com)

Fuente de Internet

2%

3

[livrosdeamor.com.br](http://livrosdeamor.com.br)

Fuente de Internet

1%



Firma: \_\_\_\_\_

Msc. Luis Alberto Manzano Díaz

C.C. 1756984983

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

El (Los) estudiante(s) egresado(s) ALCÍVAR GONZÁLEZ MARTHA ANDREINA y FAUSTOS VANEGAS ANDREA ELIZABETH, declara (mos) bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, ESTRATEGIAS DE MANEJO DEL TALENTO HUMANO PARA LA PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO POR COVID-19 EN LA EMPRESA GRUPO ALCÍVAR S.A, corresponde totalmente a el(los) suscrito(s) y me (nos) responsabilizo (amos) con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

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

Autor(es)



Firma: \_\_\_\_\_

Alcívar González Martha Andreina

C.C. 0942085762



Firma: \_\_\_\_\_

Faustos Vanegas Andrea Elizabeth

C.C. 0940188196

## CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación Licenciado(a) en Administración de Empresas, 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: ESTRATEGIAS DE MANEJO DEL TALENTO HUMANO PARA LA PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO POR COVID-19 EN LA EMPRESA GRUPO ALCÍVAR S.A, presentado por los estudiantes ALCÍVAR GONZÁLEZ MARTHA ANDREINA y FAUSTOS Vanegas Andrea Elizabeth como requisito previo, para optar al Título de LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, encontrándose apto para su sustentación.



Firma: \_\_\_\_\_

Msc. Luis Alberto Manzano Díaz

C.C. 1756984983

## AGRADECIMIENTO

Principalmente agradezco a Dios por ser mi fortaleza, mi guía y brindarme sabiduría e inteligencia para terminar mi carrera universitaria, por ayudarme a cumplir cada uno de mis objetivos propuestos a lo largo de estos años; gracias a mis padres por creer y confiar en mí en cada instante de mi vida. A mi tutora Msc. Karina Malatay por su paciencia y amabilidad al momento de compartir su amplio conocimiento que fue de gran ayuda para culminar este proyecto de tesis.

*Andreina Alcívar González*

Mi profundo agradecimiento de este proyecto va dirigido primero a Dios ya que sin la bendición y por ser mi fortaleza sino todo hubiera sido un total fracaso, también para mi Tutora. Msc.Karina Malatay gracias a su conocimiento y ayuda pude concluir con éxito, a mi mamá y mi papá y hnos(as), que estuvieron todos los días pendientes y apoyándome para que nada salga mal y todo este bien elaborado.

Agradezco a Msc.Diego Eraso también a una persona muy especial y amado que estuvo desde el inicio hasta el final de toda mi carrera universitaria, su apoyo y su dedicación diaria. El que me supo guiar y estar constante en cada paso que daba.

Finalmente a mí ya que con mi dedicación, aptitud, actitud y mi esfuerzo y mis ganas de estudiar he cumplido uno de mis principales objetivos que era culminar mi carrera Universitaria y obtener Mi título Lcda. Administración de empresas. Me amo por lo que soy y por lo que me he convertido en esta larga trayectoria.

## DEDICATORIA

Este proyecto de tesis está dedicado principalmente a Dios por haberme guiado a lo largo de mi carrera; a mis padres Erlyn Alcívar y Martha González por haber sido mi pilar fundamental desde el día uno, especialmente a mi mami que es la que me motivó para seguir esforzándome y nunca me dejó sola; a mis hermanos Diego Alcívar y Andrés Alcívar en particular a Diego que estuvo conmigo desde mis inicios. Y a todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, han sido un apoyo incondicional ayudándome y aportando a mi formación tanto profesional como personal.

*Andreina Alcívar González*

Esta tesis está dedicada a:

A mis padres Juan Faustos y Ana Vanegas y mis hermanos Rosendo, Andrea, Carlos e Hillary con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más y a una gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo, valentía, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a una persona muy especial querido y muy amado a mi novio MsC. Diego Eraso, por apoyarme incondicionalmente cuando más lo necesitaba, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día, de verdad mil gracias y sé que he tenido su apoyo siempre.

*Andrea Faustos Vanegas*



## NDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I .....	3
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	3
1.1. Tema .....	3
1.2. Planteamiento del Problema .....	3
1.3. Formulación del Problema.....	6
1.4. Sistematización del Problema .....	6
1.5. Objetivo de Investigación .....	6
1.5.1. Objetivo General .....	6
1.5.2. Objetivos Específicos.....	6
1.6. Justificación .....	7
1.7. Delimitación del Problema .....	8
1.8. Idea a Defender .....	8
1.9. Línea de Investigación Institucional/Facultad .....	9
CAPÍTULO II.....	10
MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. Antecedentes .....	10
2.2. Estado del Arte.....	10
2.3. Bases Teóricas .....	15
2.3.1. Talento Humano.....	15
2.3.2. Riesgos Laborales .....	24
2.3.3. Factores de Riesgo Laboral.....	31
2.3.4. Coronavirus – Covid-19.....	34
2.4. Marco Conceptual .....	37
2.5. Marco Legal .....	39
2.5.1. Código de Trabajo.....	39
2.5.2. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores.....	40
2.5.3. Normas OHSAS 18001 - Sistemas de Gestión de Riesgos y Seguridad .....	42
CAPÍTULO III.....	45
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	45
3.1. Metodología de la investigación .....	45

3.1.1. Método Deductivo .....	45
3.2. Tipo de investigación.....	45
3.2.1. Investigación de Campo.....	45
3.2.2. Investigación Descriptiva.....	46
3.2.3. Investigación Documental .....	46
3.3. Enfoque de Investigación.....	46
3.3.1. Enfoque Mixto .....	46
3.4. Técnica de investigación.....	47
3.4.1. Encuesta .....	47
3.4.2. Entrevista .....	48
3.4.3. Observación Directa.....	48
3.5. Herramientas de investigación.....	48
3.5.1. Cuestionario .....	48
3.5.2. Fichas de Observación .....	49
3.6. Población y Muestra .....	49
3.6.1. Población.....	49
3.6.2. Muestra .....	49
3.7. Desarrollo de la Encuesta.....	50
3.7.1. Análisis e interpretación de la encuesta .....	50
3.7.2. Análisis de Resultados de la Encuesta .....	60
3.8. Desarrollo de la Entrevista.....	61
3.8.1. Análisis de los Resultados de la Entrevista.....	64
3.9. Fichas de Observación .....	66
3.9.1. Análisis de los Resultados de las Fichas de Observación.....	67
CAPÍTULO IV.....	68
LA PROPUESTA .....	68
4.1. Título de la Propuesta .....	68
4.2. Análisis Situacional .....	68
4.3. Análisis Externo.....	68
4.3.1. Análisis PEST .....	68
4.4. Análisis Interno.....	72
4.4.1. Organización.....	73
4.4.2. Administración y Recursos Humanos.....	73

4.4.3. Matriz FODA .....	74
4.4.4 Matriz FODA Cruzada.....	75
4.5. Propuesta de estrategias para la prevención de Covid-19.....	77
4.5.1. Plan de acción .....	77
4.5.2. Presupuesto de las estrategias .....	99
4.5.3. Cronograma.....	101
4.6. Análisis Costo/Beneficio .....	103
4.6.1. Análisis Costo/Beneficio Cualitativo.....	103
4.6.2. Análisis Costo/Beneficio Cuantitativo.....	104
CONCLUSIONES .....	109
RECOMENDACIONES .....	111
BIBLIOGRAFÍA .....	112
ANEXOS .....	119

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Línea de Investigación Institucional/Facultad. ....	9
Tabla 2. Población. ....	49
Tabla 3. Transmisión del COVID-19 en el área de trabajo. ....	50
Tabla 4. Evaluación del nivel de explosión al COVID-19. ....	51
Tabla 5. Evaluación de riesgo de contagio. ....	52
Tabla 6. Persona encargada de realiza la evaluación de riesgo por COVID-19. ....	53
Tabla 7. Medidas de protección. ....	54
Tabla 8. Medidas de protección aplicadas. ....	55
Tabla 9. Capacitación sobre factores relacionados al COVID-19. ....	56
Tabla 10. Preparación del personal en factores de riesgo. ....	57
Tabla 11. Normas de seguridad. ....	58
Tabla 12. Apoyo mental y psicosocial durante la pandemia. ....	59
Tabla 13. Datos del entrevistado. ....	62
Tabla 14. Fichas de Observación de la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A. ....	66
Tabla 15. Matriz FODA. ....	75
Tabla 16. Matriz FODA cruzada. ....	76
Tabla 17. Plan de Acción 1: Manual para teletrabajo. ....	78
Tabla 18. Plan de Acción 2: Manual de Medias de Bioseguridad. ....	85
Tabla 19. Plan de Acción 3: Túnel desinfección para el personal. ....	92
Tabla 20. Túnel de desinfección para los vehículos de carga. ....	93
Tabla 21. Contratación de un técnico en seguridad e higiene. ....	94
Tabla 22. Lavaderos de desinfección. ....	95
Tabla 23. Propuesta de temas para las capacitaciones. ....	96
Tabla 24. Programa de capacitaciones. ....	97
Tabla 25. Uniformes de bioseguridad. ....	98
Tabla 26. Realización de pruebas de COVID-19. ....	99
Tabla 27. Presupuesto de las estrategias. ....	100
Tabla 28. Cronograma. ....	101
Tabla 29. Análisis Costo/Beneficio. ....	103
Tabla 30. Análisis Costo/Beneficio Cuantitativo. ....	104
Tabla 31. Estado de Resultados Proyectado. ....	105

Tabla 32. Cálculo de TMAR.....	106
Tabla 33. Flujo de caja proyectado.....	107
Tabla 34. Indicadores Financieros.....	107

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Ubicación de la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A. ....	8
Figura 2. Transmisión del COVID-19 en el área de trabajo. ....	50
Figura 3. Evaluación del nivel de explosión al COVID-19. ....	51
Figura 4. Evaluación de riesgo de contagio. ....	52
Figura 5. Persona encargada de la evaluación de riesgo por COVID-19. ....	53
Figura 6. Medidas de protección. ....	54
Figura 7. Medidas de protección aplicadas. ....	55
Figura 8. Capacitación sobre factores relacionados al COVID-19. ....	56
Figura 9. Preparación del personal en factores de riesgo. ....	57
Figura 10. Normas de seguridad. ....	58
Figura 11. Apoyo mental y psicosocial durante la pandemia. ....	59
Figura 12. Administrador de la empresa. ....	61
Figura 13. Producto Interno Bruto (PIB). ....	70
Figura 14. Cultura organizacional de la empresa. ....	74
Figura 15. Prototipo de túnel de desinfección de personas. ....	92

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Formato de Encuesta. ....	119
Anexo 2. Formato de entrevista al administrador. ....	123
Anexo 3. Guía de observación de la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A. ....	126
Anexo 4. Visita de campo a la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A. ....	127

## INTRODUCCIÓN

La llegada de la pandemia COVID-19 al mundo, Latinoamérica y Ecuador, ha ocasionado muchas repercusiones en la economía de los países afectando directamente a los emprendedores y empresas que allí operan. En el objetivo de reactivar la economía y generar empleo, se han generado varias reformas arancelarias para tratar de reducir los costes de producción, sin embargo las restricciones colocan de manera más desfavorable la situación del sector agrícola debido a que los ingresos se redujeron y los gastos aumentaron debido a las medidas de bioseguridad que no se encontraban presupuestadas de manera previa.

Las empresas agrícolas como GRUPO ALCÍVAR S.A., que se dedican a la producción de banano tuvieron que seguir con sus actividades laborales a pesar de los confinamientos y restricciones del gobierno. Por cuanto, las medidas de bioseguridad adoptadas redujeron la capacidad empresarial y productiva de todos los sectores. Además, más de 22.000 empresas desaparecieron por la pandemia en Ecuador.

El Capítulo I, describe la problemática de investigación que en este caso consiste en que el desempeño de los colaboradores se puede llegar a ver afectado debido a la carencia de medidas de bioseguridad y capacitaciones motivaciones y de información acerca del virus para sentir la confianza de que la empresa se preocupa por la salud y seguridad ocupacional. Luego de determinar la necesidad a satisfacer, se procedió a definir los objetivos tanto generales como específicos, la justificación, para finalmente culminar el capítulo con una idea a defender.

El Capítulo II que consistió en la descripción del estado del arte que son un conjunto de estudios similares al presente proyecto, luego el marco teórico que fundamentó la investigación. Posterior a ello, se describió el marco conceptual que es el conjunto de palabras que para el lector podría resultar desconocidas y finalmente este capítulo finaliza con el marco legal que contiene varios reglamentos del Código de Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Normas OHSAS 18001 del Sistemas de Gestión de Riesgos y Seguridad.

El Capítulo III consistió en detallar la metodología de la investigación utilizada, la misma que se basó en la utilización de los métodos deductivo, el enfoque mixto, los tipos de investigación descriptiva, documental y de campo, y como técnicas de investigación se hizo



uso de la encuesta a un total de 103 colaboradores, una entrevista al administrador de la empresa y la ficha de observación a las instalaciones de la empresa. La información recolectada contribuyó a resolver la problemática existente y a diseñar la propuesta de las estrategias para la prevención de factores de riesgo por Covid-19.

El Capítulo IV, se basa en una descripción de la situación actual de la empresa a través de análisis interno y externo con la ayuda de la matriz FODA, matriz cruzada y análisis PEST. Para posterior a ello diseñar nueve estrategias con sus planes de acción y costos que la empresa debe desembolsar para que se lleven a cabo. Para finalmente realizar un análisis del costo/beneficio de la propuesta que deriva a determinar conclusiones y recomendaciones válidas de la investigación.

# CAPÍTULO I

## DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1. Tema

Estrategias de manejo del talento humano para la prevención de factores de riesgo por COVID-19 en la empresa GRUPO ALCIVAR S.A.

### 1.2. Planteamiento del Problema

En la actualidad, en el mundo está atravesando los efectos de una pandemia derivada de la presencia del mortífero virus corona, o Coronavirus, que ha afectado a millones de familias, empresas y organizaciones. Las extremas condiciones de la pandemia, registrada en el mundo a partir de diciembre de 2019, impusieron una serie de factores de riesgo psico-social y sanitario, que obligaron a las empresas a la toma de medidas para mantener la productividad del trabajo y preservar la salud de sus colaboradores, sin sacrificar su sostenibilidad.

Dentro de las empresas han surgido problemas de estabilidad y liquidez, lo que ha conllevado a que muchas organizaciones cierren sus puertas y por ende al despido de millones de trabajadores. Además, ha cambiado la modalidad de trabajo, el tiempo y la metodología del desempeño de cada uno de los colaboradores.

De acuerdo a un informe emitido por el Banco Mundial (2021), determinado por encuestas realizadas a empresas en más de 60 países, en el periodo correspondido entre octubre del 2020 y octubre del 2021 se han mostrado evidentes efectos generados a raíz de la pandemia. Por una parte, las ventas se redujeron en un 50% en la cuarta parte de las empresas a nivel mundial; cerca del 65% de entidades se vieron en la necesidad de ajustar sus nóminas salariales, reduciendo sueldo y horarios, y en muchos casos otorgando licencias. Debido a estos ajustes sólo el 11% de las empresas tuvieron que despedir empleados.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2020), otro de los datos relevantes es que el 34% de las empresas ha aumentado el uso de internet y de plataformas digitales; el 17% de las compañías han invertido en algún tipo de software o soluciones digitales

que mejoren la comunicación entre colaboradores. Por otra parte, se registró que sólo 1 de cada 10 empresas ha recibido apoyo del Gobierno durante este periodo (p. 7).

En América Latina, la situación es bastante preocupante puesto que la mayoría de países que componen a Latinoamérica son países en vía de desarrollo. Las empresas en ALC han cambiado sus estructuras y funcionalidad en su gestión y contratación de personal, ya que las condiciones impuestas por la crisis sanitaria han desembocado en crisis económicas que conllevan a reducción de sueldos, horarios de trabajos y horas extras, e incluso una reducción drástica de personal.

El Salvador es uno de los países que ha implementado estrategias destinadas a beneficiar a los colaboradores sin importar la actividad a la que se dedique la empresa en la que trabajan. Una de las medidas consistió en que se genere una obligación a las empresas privadas y públicas de brindar protección a los trabajadores a través del uso de equipos de protección adecuados e idóneos para resguardar a los empleados de un posible contagio. Además, se impuso el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y de esta manera no detener la actividad económica del país (OIT, 2020, p. 12).

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2020), en Brasil la historia fue similar porque apenas empezaron las restricciones de movilidad y la cuarentena obligatoria, también se llevó a cabo el teletrabajo en casi la totalidad de las empresas. Además, las empresas pudieron solicitar a los trabajadores que tomen vacaciones pagadas con 48 horas de anticipación, es decir licencias obligatorias. La duración mínima de mencionadas licencias no puede ser inferior a 5 días (p. 10).

Ecuador ha ya hace varios años una lista de leyes, acuerdos y regulaciones en cuanto a seguridad y salud ocupacional, pero debido a la situación pandémica actual, se han implementado decretos y acciones gubernamentales para garantizar el bienestar de los colaboradores.

El Ministerio de Trabajo emite en épocas de pandemia mediante Acuerdo Ministerial las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de

emergencia sanitaria. Otra de las medidas consistió en generar viabilidad y regularización en la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria. Para finalizar, una importante acción tomada por el ejecutivo fue que para aliviar la presión del pago de remuneraciones en el sector privado, se decretó que los empleadores lleguen a acuerdos de pago del salario con los trabajadores que tienen la jornada suspendida durante la emergencia y que dispongan a sus empleados el uso de vacaciones acumuladas (OIT, 2021, P. 11).

El estudio investigativo esta direccionado a la empresa GRUPO ALCIVAR S.A., que es una empresa con 25 años de antigüedad, con 103 empleados, dedicada a actividades agrícolas de producción y venta al por mayor de banano.

Uno de los problemas dentro de la empresa, radica en que la actividad a la que se dedica, hace eminente la necesidad de que sus colaboradores trabajen de manera presencial y por esta razón se vean expuestos al contacto físico entre compañeros de trabajo y a la manipulación de factores externos que deben atravesar para poder llegar a la empresa, los que los coloca en una frecuente exposición a ser contagiados por este virus.

Otro problema se evidencia al momento en el que los trabajadores se ponen en constante contacto con pesticidas utilizados en las plantaciones de banano, lo que ocasiona que las defensas del personal bajen y no tengan la fuerza suficiente para soportar el virus, lo que en muchos de los casos podrían ocasionar lesiones graves en su salud o hasta la muerte. Por esta razón, es necesaria la aplicación de equipos de protección profesionales y sofisticados con características antibacteriales que permitan evitar el riesgo de contagio.

Luego de los problemas mencionados anteriormente en la empresa GRUPO ALCIVAR S.A., se pone de manifiesto la necesidad de elaborar acciones estrategias en material de seguridad y salud ocupacional con la finalidad de precautelar la vida de los colaboradores y reducir en la mayor cantidad posible las posibilidades de contagiarse de COVID-19. Además de ello, también se busca que a través de este estudio la empresa evite generar nuevos gastos ocasionados por enfermedades o accidentes laborales, que al no ser controlados a tiempo podría ocasionar la muerte del colaborador.

Debido a que el personal de la empresa está expuesto a diversos factores de riesgo, se generan diferentes grados de vulnerabilidad. Por ello, resulta vital importancia en primera instancia determinar la situación actual de la empresa, para en base a ello investigar y determinar las estrategias más adecuadas y aplicable en este contexto. De tal manera que se cuente con medidas diferenciadas y jerarquizadas para minimizar los riesgos y facilitar el libre y seguro desempeño en el trabajo de sus colaboradores más vulnerables y por ende la de sus familias.

### **1.3. Formulación del Problema**

¿Cómo contribuir al mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud ocupacional para el bienestar de los colaboradores en la empresa GRUPO ALCIVAR S.A.?

### **1.4. Sistematización del Problema**

- ¿Cuáles son los referentes teóricos que sustentan la investigación?
- ¿Cuál es la situación actual de la empresa GRUPO ALCIVAR S.A. en materia de seguridad y salud ocupacional?
- ¿Cuáles son las áreas de mejora de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo?
- ¿Cómo mejorar la seguridad y salud ocupacional en la empresa GRUPO ALCIVAR S.A.?
- ¿Cuál es la relación costo/beneficio de la propuesta?

### **1.5. Objetivo de Investigación**

#### **1.5.1. Objetivo General**

Investigar estrategias de manejo del talento humano, para salvaguardar la productividad, sostenibilidad de una empresa, la salud y bienestar de sus colaboradores, en el contexto de una crisis sanitaria como la impuesta por el Covid-19.

#### **1.5.2. Objetivos Específicos**

- Analizar los referentes teóricos que sustentan la investigación.
- Diagnosticar la situación actual de la empresa GRUPO ALCIVAR S.A. en materia de seguridad y salud ocupacional.

- Identificar las áreas de mejora en materia de seguridad y salud ocupacional de la empresa.
- Proponer acciones estratégicas para mejorar seguridad y salud ocupacional en la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A.
- Establecer la relación costo beneficio de la propuesta.

## **1.6. Justificación**

El presente proyecto es de suma importancia para la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A., debido a que los terribles efectos ocasionados por la pandemia del COVID-19, han ocasionado repercusiones no sólo en la liquidez de la empresa sino también en el desempeño y los riesgos que corren los colaboradores al momento de realizar cada una de sus actividades.

Dentro del Ecuador hay muchas empresas dedicadas a la producción de banano, que se encuentran atravesando problemas relacionados a la exposición de los colaboradores ante un posible contagio del virus, y GRUPO ALCÍVAR S.A. no es la excepción. Por esta razón, el área de Talento Humano debe asumir un rol mucho más preponderante, puesto que los efectos en la salud y seguridad ocupacional de los trabajadores, son de directa responsabilidad de este departamento. Por lo mencionado anteriormente, es necesario generar acciones estratégicas en materia de seguridad y salud ocupacional para adaptarse a los nuevos cambios que trajo consigo la pandemia, no sólo para precautelar la integridad de los colaboradores sino también porque las medidas sanitarias establecidas por el ejecutivo del país, así lo disponen.

Los beneficios de mencionadas estratégicas tienen la finalidad de mejorar la salud y capacidad de desempeñarse de cada uno de los colaboradores, a través de condiciones más óptimas y seguras dentro de su ambiente laboral. Otro de los beneficios consiste en minimizar las posibilidades de contraer el virus y mucho menos que este se propague, lo que a su vez evitaría pérdidas económicas a la empresa ligadas a accidentes y enfermedades del personal.

La propuesta del proyecto, tiene la finalidad de beneficiar a la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A. y todas las personas que allí laboran, a través de reforzar las actuales medidas de prevención y control del riesgo laborales. El uso de implementos de bioseguridad durante el desarrollo de las actividades, como el principal punto a considerarse de una manera más amplia en la propuesta de este documento.



### 1.9. Línea de Investigación Institucional/Facultad

La Tabla 1, muestra Línea de Investigación Institucional de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil y de la facultad de Administración, debido a que engloba los lineamientos y enfoques necesarios destinados al desarrollo de las acciones estratégicas para mejorar la salud y seguridad ocupacional del GRUPO ALCÍVAR S.A.

Tabla 1. *Línea de Investigación Institucional/Facultad.*

<b>Dominio</b>	<b>Línea Institucional</b>	<b>Línea de la facultad</b>
Emprendimientos sustentables y sostenibles con atención a sectores tradicionalmente excluidos de la económica, social y solidaria.	Desarrollo estratégico empresarial y emprendimientos sustentables.	Desarrollo empresarial y del talento humano.

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes**

La empresa GRUPO ALCÍVAR S.A dedicada al cultivo de banano, ubicada en la Provincia del Cañar, Cantón La Troncal, Parroquia Pancho Negro y con las oficinas en el Cantón La Troncal, calle Maestro y Guayas; a medida que paso el tiempo la empresa cada día ha ido creciendo prueba de ello es tener 103 colaboradores en la actualidad.

Cada colaborador desempeña una actividad donde este tiene la responsabilidad de hacerlo de una manera correcta, estas actividades pueden producir o generar peligro o riesgo tanto para la seguridad como para la salud; actualmente las empresas han desarrollado políticas para poder prevenir estos factores, dándoles así más comodidad y confianza a sus colaboradores; a inicios de marzo del presente año el país y el mundo se vio afectado por la pandemia del Covid-19 lo que hizo que entremos en confinamiento aproximadamente por 3 meses, este sector empresarial también se vio afectado a pesar de ello siguieron trabajando pues tenían la necesidad de hacerlo ya que si no lo hacían la empresa iba a decaer.

Muchos colaboradores se vieron afectados ante esta situación ya que al momento de trasladarse al lugar de trabajo tenían contacto con muchas personas lo cual producía miedo, con el tiempo se fueron implementando medidas de bioseguridad para cada uno de los colaboradores, por ende, sus equipos de protección personal aumentaron ya que necesitaban de mascarillas, guantes, desinfectante, botas, etc.

#### **2.2. Estado del Arte**

El estado del arte es un conjunto de estudios similares al presente proyecto, los mismos que tienen a finalidad de ofrecer información más profunda y relevante acerca de las variables estudiadas. Además de ello, muestran características similares en cuanto a problemática, bases teóricas, metodologías, propuesta o conclusiones.

El **primer proyecto** pertenece al autor Molina (2020), con el tema: “Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el

periodo 2020-2021”. El objetivo general del proyecto fue: Diseñar un plan de intervención de factores de Riesgo Psicosocial en una empresa del sector industrial agro-veterinario, textil, alimenticio y la construcción a través de la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo.

La problemática se basó en que la empresa especializada en el sector industrial agro-veterinario, textil, alimenticio y la construcción, la misma que se cuenta con una evaluación de riesgo psicosocial propia de la organización y al no tener estos resultados propios se ha imposibilitado desarrollar un plan de control e intervención en riesgos psicosociales.

La metodología utilizada fueron los tipos de investigación descriptiva y transversal. Los instrumentos de investigación fueron las encuestas y las entrevistas con la ayuda de un enfoque cualitativo. Además, se utilizarán el método inductivo y deductivo ya que son estrategias que le permiten a la empresa determinar conclusiones generales o específicas.

En conclusión, mediante la aplicación de la encuesta de clima laboral covid-19 se pudo determinar que existe el temor de los trabajadores para la reincorporación de las actividades en oficinas a pesar que la organización ha implementado protocolos para precautelar y mitigar el riesgo de contagio, lo cual puede afectar en el rendimiento laboral, así como el cumplimiento de los objetivos organizacionales

Ambos proyectos tienen congruencia debido a que comparten un mismo objetivo enfocado a la identificación de algún tipo de riesgo laboral ocasionado por la pandemia Covid-19 que está afectando el desempeño de los colaboradores. Además de ello, comparten de alguna manera la metodología en cuanto al uso de un tipo de investigación descriptiva y la recolección de datos a través de la encuesta y la entrevista.

El **segundo proyecto** pertenece al autor Cabezas (2020), titulado: “Impacto de riesgos psicosociales ocasionado por Covid-19 en pymes de manufactura de plástico”. El Objetivo General fue: Determinar el impacto de riesgos psicosociales ocasionado por Covid-19 en pymes de manufactura de plástico.

El problema de este estudio radica en que durante y luego de la llegada de la pandemia COVID-19 en la manera en la que los colaboradores reaccionan a los cambios que generan las restricciones y demás disposiciones legales del virus en las empresas de plástico. Además de ello, se evidencia que la productividad de los colaboradores ha reducidos y que el teletrabajo es una opción pero no cubre la cantidad de actividades que se realizaban de manera presencial, puesto que en casa las personas tienden a entretenerse con sus responsabilidades cotidianas.

El tipo de investigación utilizado fue descriptivo ya que permite determinar características y aspectos importantes del fenómeno analizado, y sus tendencias grupales. Además, el enfoque utilizado fue cuantitativa al aplicar recolección de datos para probar el objetivo, por medio de una medición numérica y luego de un análisis de resultados se establece un comportamiento concluyente, los mismos que para la recolección de datos fueron ayudados a través de la encuesta como instrumento de investigación.

En conclusión, se han podido identificar varios factores que afectan en gran magnitud las actividades realizadas en el teletrabajo, por lo que es necesario estrategias que permitan organizar el tiempo, las tareas y dividir adecuadamente el trabajo de las actividades domésticas para de esta manera evitar la duplicidad de puestos, la pérdida de tiempo y recursos de la empresa.

La similitud de los proyectos radica en que cuentan con una estructura de bases teóricas similares que se basan en la descripción de la pandemia, sus efectos y las repercusiones que ocasionan dentro del ambiente laboral de las empresas. Además de ello, la metodología también utilizó un tipo de investigación descriptiva y la encuesta como herramienta de estudio, por lo que se llegaron a conclusiones que resultaron importantes para guiar la presente investigación.

El **tercer proyecto** pertenece al autor Moya (2016) con el tema: “Plan de prevención de riesgos psicosociales en el área administrativa de una empresa de servicios de desechos sólidos en Ambato”. El Objetivo General fue: Diseñar el plan de prevención de factores de riesgo psicosociales del área administrativa en la empresa EPM- GIDSA.

La problemática se enfoca en que dentro de la empresa no existe un ambiente laboral y condiciones de trabajo acorde a lo que buscan los colaboradores para desarrollar sus actividades

laborales de una manera mucho más óptima. Además, la falta de organización y la monotonía en ciertas áreas ocasionaron no sólo una menor productividad sino también generan mayor estrés en los colaboradores, lo que luego ha acarreado enfermedades en la fuerza de trabajo.

El tipo de investigación que se utilizó fue descriptiva y bibliográfica, puesto que se usaron mucho las fuentes el enfoque fue mixto. Para lograr recolectar información relevante que contribuya a determinar conclusiones en la investigación se utilizaron las herramientas de investigación como lo son la entrevista y la encuesta y por ende el cuestionario como instrumento investigativo.

A través de este trabajo se concluyó que la empresa necesita de la elaboración del plan de prevención de riesgos psicosociales a través de la utilización de programa informático del CoPsoQ ISTAS 21. Estas estrategias tienen la finalidad de reducir el impacto que pueden tener los factores de riesgos psicosociales en la salud organizacional de los colaboradores y de esta manera lograr optimizar las actividades laborales y aumentar la productividad y desempeño laboral de los mismos.

Ambos proyectos tienen congruencia debido a que comparten una problemática similar que se basa en la búsqueda e identificación de riesgos ocasionados por Covid-19 para posterior a ello generar propuestas relacionadas a planificar la prevención de riesgos en el área administrativa de una empresa. Además, comparten la manera en la que recopilan información haciendo uso de la investigación bibliográfica y la encuesta y entrevista como medio para obtener datos que contribuyan con el análisis del objeto de estudio.

El **cuarto proyecto** pertenece al autor Castañeda (2020) con el tema: “Conocimiento sobre medidas preventivas frente al Covid-19 en comerciantes del mercado de Villa María del Perpetuo Socorro en Lima-2020”. El Objetivo General fue: Identificar las medidas preventivas frente al Covid-19 en comerciantes del mercado de Villa María del Perpetuo Socorro en Lima”.

El problema del proyecto se basa en que se ha identificado que los comerciantes del mercado de Villa María del Perpetuo Socorro en Lima se encuentran mayormente expuestos a contraer COVID-19 debido a su constante contacto con clientes. Además de ello, se evidencia que estos trabajadores no cuentan con las medidas ni implementos de bioseguridad que les permitan

mantenerse con buena salud, como la falta o el mal uso de las mascarillas y la carencia de demás desinfectantes de manos o pies.

La metodología de investigación se basa en un análisis de corte transversal y de tipo descriptiva. El enfoque fue netamente cualitativo y necesitó de tres herramientas de investigación como son la encuesta, la entrevista y la ficha de observación para obtener datos relevantes que brinden una fundamentación teórica mayormente sólida para posterior a ello determinar conclusiones generales del objeto de estudio.

En conclusión, los comerciantes del mercado de Villa María del Perpetuo Socorro tienen poco conocimiento acerca de las medidas y cuidados que deberían tener frente a los riesgos que ofrece la pandemia del COVID-19. Por esta razón, se propone que se les debe de brindar mayor información con respecto a los síntomas de la pandemia y las herramientas preventivas a los comerciantes para que de esta manera puedan evitar que se contagien y mucho peor que vayan a propagar el virus por causa de la mala utilización de las medidas preventivas.

La similitud de los proyectos radica en que buscan conocer acerca de las medidas preventivas frente al Covid-19 para que estas no afectan o repercutan en su mínima expresión con respecto al desempeño de los colaboradores o a su vez no interfieran con el bien ambiente laboral. Otros de los puntos de similitud son las bases teóricas enfocadas en los riesgos laborales y las palabras que se encuentran en el marco conceptual, al igual que la metodología utilizada que al igual que los proyectos anteriores usa a la investigación descriptiva y a las herramientas de recolección de información más comunes que son la entrevista y la encuesta.

El **quinta proyecto** pertenece al autor Jácome (2020) con el tema: “Salud mental y trabajo: Estudio de depresión y ansiedad ante el Covid-19 en el personal de cajas de un hospital privado de Quito-Ecuador 2020”. El Objetivo General fue: Evaluar los niveles de depresión y ansiedad ante el COVID-19 a través del Test de Goldberg (EADG), a fin de generar medidas preventivas que fortalezcan la salud mental del personal de cajas de un Hospital privado de Quito-Ecuador, 2020.

El problema de esta investigación radica en que dentro del hospital se han presenciado trastornos de origen laboral como depresión y ansiedad en el trabajo en el personal de área de

cajas del hospital debido a las largas horas de trabajo y la falta de adaptación de los elementos de bioseguridad. A pesar de que este establecimiento ha hecho uso de todas las medidas preventivas de salud y seguridad ocupacional que la pandemia amerita, la problemática ha tomado mayor fuerza debido a los riesgos de contagio mayor carga de trabajo, reducción de periodos de descanso, inseguridad laboral, aislamiento, problemas de conciliación y doble jornada laboral.

La investigación se desarrolló en un tipo de estudio exploratorio y descriptivo. La modalidad de investigación fue de campo y documental. El método de estudio fue Inductivo – Deductivo. El enfoque utilizado fue en su gran mayoría cualitativo y finalmente se utilizaron las tres principales herramientas de investigación como son la entrevista, la encuesta y la ficha de observación.

En conclusión, se determinó que los principales factores de estrés, depresión y ansiedad en el trabajo se producen debido a que los colaboradores se sienten expuestos al contagio de Covid-19. Esto les impide que puedan enfocar su concentración en sus actividades laborales por lo que se les recomienda generar políticas de teletrabajo y protocolos de bioseguridad más exigentes que puedan generar mayor seguridad a cada uno de los trabajadores y por ende reducir el estrés laboral, generando de esta manera un mejor ambiente en el trabajo.

Ambos proyectos tienen congruencia debido a que buscan mejorar la cultura organizacional, clima laboral y desempeño en las empresas a pesar de que se dediquen a realizar actividades diferentes. Otro punto importante a recalcar es que el marco teórico de este proyecto sirvió como base para la estructura del presente trabajo y la metodología utilizada también es bastante análoga.

## **2.3. Bases Teóricas**

### **2.3.1. Talento Humano**

Según Torres (2014), “el talento humano es el conjunto de colaboradores que conforma el capital humano de la empresa, dentro de la misma se les evalúa el desempeño, las necesidades, quejas y sugerencias de la entidad, para mejorar el clima laboral y la competitividad de la empresa en el mercado. Además, este concepto también hace

referencia a las actitudes, habilidades, conocimientos y llegando a la retroalimentación para obtener un mejor desarrollo empresarial” (p. 79).

De acuerdo a la Real Academia Española (2020), “el talento humano es el conjunto de personas aptas para cubrir cargos dentro de una empresa, los mismos que son contratados porque tienen la capacidad de tomar decisiones con ayuda de sus habilidades, conocimientos y experiencia necesaria para el puesto asignado”.

Chiavenato (2014) menciona que, “el talento humano hace referencia a personas con capacidades para manejarse de manera inteligente al momento de resolver problemas que se les presentan en sus ocupaciones, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes que caracterizan a determinadas personas talentosas” (p. 126).

Las repercusiones no sólo en la economía sino también en el desempeño de los colaboradores que ha causado la pandemia, ha incentivado a que la empresa Grupo Alcívar S.A. enfoque un mayor interés en generar medidas y estrategias de salud y seguridad ocupacional que ayuden a precautelar el bienestar de los colaboradores. Por esta razón, el presente estudio se basa en la descripción del talento humano, la administración del mismo y los cambios que ha ocasionado el Covid-19.

### ***2.3.1.1. La Administración de Talento Humano***

El recurso más importante apreciado por todas las empresas dentro de una organización, es el capital humano, pasando a ser mucho más valorado que el recurso financiero. Actualmente, las empresas más rentables son las organizaciones que permiten que su capital humano aporte con ideas, pensamientos y conocimientos en la innovación no sólo de productos y servicios sino de la organización en general (Chiavenato, 2014, p. 92).

Según Cuesta (2017), la administración de Talento Humano se enfoca realizar actividades como motivar, capacitar y conseguir el mejor desempeño de cada uno de los colaboradores de una determinada empresa. Además, mencionada administración se lleva a cabo a través del departamento de talento humano que es una guía para gestionar las actividades realizadas por los colaboradores y mejorar su rendimiento a

través de las capacitaciones y actualizaciones de sus conocimientos, puesto que de ellos depende el crecimiento de la empresa (p. 56).

De acuerdo a los autores Dessler & Gary (2015), “la administración de talento humano controla, organiza y evalúa los procesos de contratación del personal, sueldos, incentivo, clima laboral, conflictos y capacitaciones para de esta manera contribuir al cumplimiento de las metas y mejora de la competitividad de la empresa” (p. 78).

El entorno interno y externo que provoca la crisis sanitaria originada por el Covid-19 genera a su vez una crisis económica o de otra índole en las empresas. En los momentos de crisis que viven las empresas el departamento de talento humano juega un papel fundamental puesto que brinda fortaleza y soporte a la organización, mediante el establecimiento de nuevas estrategias e innovando las que ya posee. Además, mencionadas estrategias tienen la finalidad de que las empresas permanezcan a flote y no cierren sus operaciones a causa de la pandemia.

La pandemia ha repercutido no solamente en las personas sino también en las empresas que se vieron afectadas de manera económica y social. Las empresas no estaban preparadas para una crisis de esta magnitud, las medidas que tomaron debían ser rápidas y acertadas para disminuir el impacto que presentaba el virus, sin embargo, se generaron graves deterioros en la economía de las mismas (García, Grilló, & Morte, 2020, p. 7).

La pandemia en las empresas provocó una crisis económica y las funciones del departamento de talento humano cambiaron de manera drástica. Las tareas fundamentales, por tanto, se centraron más en reestructurar la plantilla, realizar ajustes en puestos y tareas, revisar retribuciones y recortar planes de formación y precautelar la vida de los colaboradores a través de medidas de bioseguridad (Bandrés, Conde, & Iniesta, 2021, p. 11).

Lo mencionado anteriormente, ha generado en el equipo de trabajo lo una fuerte desmotivación, estrés y demás enfermedades y riesgos en la salud de la plantilla. Por ende, se ha manifestado una degradación e importante afecciones en el clima y ambiente laboral de la organización.



Uno de los pilares fundamentales en las empresas es el capital humano con el que cuentan, porque de ellos depende el éxito o fracaso que tenga una organización, por ello a lo largo de los años el departamento humano ha estado en constantes cambios para saber y conocer cómo se puede gestionar mejor al talento humano dentro de la época pre y post pandemia y por esa razón este tema es de suma importancia dentro de la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A.

### ***2.3.1.2. Políticas que adopta el Talento Humano en la crisis sanitaria***

De acuerdo a los autores Campaña, Melendres, Flores, & Acosta (2021), “las políticas de talento humano son directrices o normas internas que cada organización establece de acuerdo a su cultura organizacional y a las necesidades que posea en un determinado momento” (p. 8).

En la actualidad debido a la crisis sanitaria del Covid-19, las empresas se han visto en la necesidad de establecer políticas de talento humano que sean capaces de contrarrestar los efectos negativos de la pandemia. Puesto que, la importancia de estas políticas radica en que las empresas deben de gestionar de mejor manera los recursos que posee, enfocando sus esfuerzos en que el capital humano de la organización sea cada vez más eficiente y eficaz.

La crisis ha ocasionado la toma de medidas drásticas como reducción del personal, reducción del presupuesto para la formación del personal y despidos intempestivos como sacrificio en post de que la organización sobreviva a la crisis económica. Estos panoramas adversos son capaces de generar efectos negativos como la desmotivación, estrés y falta de lealtad entre los colaboradores por la incertidumbre que se genera no sólo en cuanto al ámbito laboral sino también en seguridad y salud ocupacional (Cabezas, 2020, p. 13).

Una de las políticas que se aplican cuando se presenta una crisis económica en las empresas ocasionadas por los factores internos o externos es la flexibilidad laboral, esto se lo define en gestión empresarial como el modo de adecuar eficientemente los recursos humanos con las que dispone la empresa, al igual que su organización de trabajo para enfrentar las variaciones que tiene la demanda de los productos o servicios.

Según Scarpetta (2021), la flexibilidad laboral tiene tres aspectos en los que se puede afrontar las crisis sanitarias y estos son los siguientes:

- La primera política va enfocada al ajuste de los horarios y el número de colaboradores para que de esta manera la empresa pueda hacerle frente rápidamente a las fluctuaciones que se producen en el nivel del producto o servicio demandado y a los cambios producidos por las restricciones que se generan a causa de la pandemia.
- La adecuación de los colaboradores a los cambios no sólo ambientales sino también tecnológicos, como resultado de las exigencias que demanda el mercado y la crisis sanitaria. Todo esto involucra a lo que se conoce como teletrabajo puesto que los colaboradores deben de adaptarse al uso y correcto funcionamiento de herramientas tecnológicas que le ayuden a realizar de manera más efectivas las actividades laborales.
- La tercer política debería ir enfocada a establecer medidas de bioseguridad, implementar herramientas y establecer reglas que los colaboradores deban de seguir, con la finalidad de evitar enfermedades, accidentes laborales y contagios ocasionados por la pandemia.

Estos tres aspectos tienen un efecto directamente en las políticas de diseño de puestos, formación y retribución. Es importante que el jefe de talento humano aplique la flexibilidad laboral que ayuda a los intereses de la empresa, también debe velar por los intereses de los empleados, dar seguridad en sus puestos, brindar recompensas monetarias que satisfagan, realizar una adecuada formación y desarrollo. Es importante recalcar que esta flexibilidad si no es gestionada de una manera adecuada puede traer efectos negativos en las empresas creando tensión en los empleados, afectando su desempeño laboral y motivación.

En momentos de crisis el departamento de talento humano se ve obligado a reestructurar algunos puestos y sus funciones con la finalidad de dar soluciones a los problemas que se presentan, es por ello que algunos empleados cambian algunas de sus funciones por otras, el gran reto del jefe de talento humano en esta situación es reubicar a los empleados de una manera en que no ocasione fricciones en las diferentes actividades y tareas.

Según Ramos (2015), “la formación es fundamental que en épocas de crisis se desarrollen programas y políticas de formación para mejorar las capacidades, conocimientos y actitudes de los trabajadores en sus nuevas funciones que debe desempeñar” (p. 72).

Dado que el mundo está en constante cambio, las empresas siempre deben estar capacitando a sus colaboradores para los nuevos retos que presenta el mercado. También es primordial tener motivados a los trabajadores en medio de la crisis, los planes y políticas de formación tiene que estar encaminadas en cubrir las necesidades que se presentan. En esta pandemia varias empresas capacitaron a su personal con respecto a las nuevas normas de bioseguridad y la manera en la que debían realizar sus actividades por medio del teletrabajo y es por eso que este tema es tomado en consideración para la propuesta que se pretende diseñar para la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A.

La crisis económica que viven las empresas, también afectan a las retribuciones fijas o variables que obtienen los empleados. En el Ecuador las empresas se vieron obligadas a reducir su salario para poder mantener a su personal. Esto puede afectar al desempeño de los empleados y a la motivación (Rivera & Gutiérrez, 2020, p. 23).

#### ***2.3.1.3. Estrategias De Manejo Del Talento Humano en pandemia***

El capital humano es el activo más importante que posee toda empresa sin importar la actividad a la que se dedique, debido a que son el motor para el correcto funcionamiento de la entidad. Por esa razón, es que en la actualidad las empresas dedican mucho más tiempo y enfoque en esta área, puesto que las organizaciones han entendido que los colaboradores son la clave para llegar al éxito, aumentar su competitividad y rentabilidad (Becerra & Campos, 2017, p. 115).

Después de varios meses de la llegada del Covid-19 en Latinoamérica, aproximadamente el 60% de las organizaciones han incrementado el uso de tecnologías digitales para continuar sus operaciones, asegurar la salud de sus colaboradores y cumplir con las medidas de bioseguridad que en gran parte los gobiernos han implementado.

Las estrategias de manejo de talento humano en época de pandemia se encuentran enfocadas en disminuir la propagación del virus a través del distanciamiento social y el uso de mascarillas, alcohol, guantes, gel antibacterial y demás implementos de protección contra este enemigo invisible.

De acuerdo a los autores Díaz & León (2019), las principales estrategias de manejo del talento humano en época de Covid-19 son las siguientes:

- Cuidado de la salud física de los colaboradores.-

Las empresas deben de hacerse responsable de realizar un seguimiento con respecto a la salud y bienestar de sus colaboradores, sin importar si las actividades las realizan dentro de la empresa o desde sus casas a través del teletrabajo. Una estrategia muy efectiva es que la empresa realice después de cierto tiempo encuestas de vigilancia epidemiológica para de esta manera detectar posibles síntomas de enfermedades y a través de ello se pueda evitar efectos graves del virus o a su vez para guiarles ante posibles eventualidades.

- Cuidado de la salud mental de los colaboradores.-

La pandemia no sólo ha atacado la salud física de los colaboradores sino también su salud mental y productividad debido a la tensión que ocasionan todos los factores que envuelven al Covid-19. Para mitigar los efectos negativos, es importante que las empresas inviertan en capacitaciones o charlas educativas relacionadas a temas como el manejo de la ansiedad, el estrés y herramientas para el manejo del confinamiento y teletrabajo.

- Afianzar la comunicación entre los colaboradores.-

Una manera efectiva de mejorar la comunicación dentro de un equipo de trabajo es a través de la transmisión de un mensaje transparente que evite inconsistencias y la preocupación de los colaboradores. Para este caso, una estrategia relevante consiste en que el capital humano tenga reuniones físicas o virtuales con los superiores de la empresa para que a través de la comunicación se puedan tocar temas relevantes relacionados con objetivos, avances de la organización, la pandemia y su impacto en la empresa.

Otra estrategia a realizar es el seguimiento de los empleados a través de llamadas telefónicas que brinden un acompañamiento mucho más cercano, y en el que se puedan tratar relacionados con salud, protocolos y recomendaciones de bioseguridad, hábitos saludables, entre otros.

- La empresa debe de asegurar que sus colaboradores trabajen cómodos.-

El teletrabajo es una de las nuevas modalidades para realizar las actividades laborales, es por ello que muchas empresas se encargan o ayudan a que sus trabajadores se encuentren dotados de la tecnología necesaria para llevar a cabo sus funciones con eficiencia, eficacia y

comodidad. Además, de ello para poder lograr que esta estrategia se lleve a cabo, es necesario en muchos de los casos que la empresa otorgue seguimiento a los colaboradores para que traten acerca de temas de adecuación de puestos de trabajo en casa, ergonomía y sintomatología osteomuscular.

- Implementación de actividades de bienestar laboral.-

Para poder mitigar los efectos ocasionados por las restricciones gubernamentales en cuanto a sanidad y bioseguridad, una estrategia efectiva consiste en gestionar diferentes espacios virtuales para que exista una mayor conexión entre la empresa y los colaboradores. El hecho de realizar actividades lúdicas de preferencia vía on line como clases de cocina, rutinas de ejercicio, capacitaciones de temas generales podrían llegar a contribuir a reducir los índices de estrés ocasionados por la pandemia, generando de esta manera un mejor desempeño laboral.

- Generar nuevos esquemas de trabajo.-

Los nuevos esquemas de trabajo son fundamentales para incrementar la productividad de un equipo de trabajo, por esta razón es fundamental que como estrategia se promuevan la habilitación de herramientas que permitan fortalecer espacios flexibles para el bienestar de los colaboradores. Otra estrategia consiste en que los líderes de la empresa realicen reuniones virtuales diarias de 10 a 15 minutos, con la finalidad de alinear tareas y fomentar la comunicación entre equipos.

- Gestionar la productividad de los colaboradores.-

Para incrementar la productividad de las actividades laborales una alternativa favorable es que se establezcan políticas, recomendaciones o directrices para que el trabajo realizado sea más eficiente. Además de ello, se pueden establecer un conjunto de acciones relacionadas al manejo del tiempo, mejor uso de los recursos tecnológico, estrategias para lidiar con las distracciones, acondicionamiento de espacios de trabajo con respecto a la iluminación, ventilación, ergonomía y otros aspectos similares.

- Motivar a los colaboradores a seguir capacitándose.-

Un personal capacitado y motivado es la base para el éxito de cualquier organización, por ello es fundamental desarrollar las capacidades y habilidades de los colaboradores a través de temas de interés y en este caso a través de este medio se pueden otorgarles herramientas para

que puedan usarlas frente a la pandemia. Además de ello, a través de técnicos especializados es posible mejorar las habilidades blandas del personal para así lograr el fortalecimiento y la formación integral de los mismos.

El papel de las áreas de RR.HH. de la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A. al igual que muchas empresas dentro del país debe de ir transformando su dinámica de trabajo hacia la capacidad de adaptación a los cambios que ha generado la llegada del Covid-19. Por ello, el mayor enfoque se lo coloca sobre el hecho de mejorar la experiencia de los colaboradores, no sólo al atender las necesidades de los colaboradores del trabajo en la empresa o en casa, sino también generando un sentimiento de pertinencia y de preocupación por parte de la empresa hacia los colaboradores. De esta manera se pretende mitigar de alguna forma la incertidumbre y el estrés ocasionados por la crisis sanitaria.

#### ***2.3.1.4. Medidas de mejora del clima laboral en pandemia***

“Los planes y estrategias con las que se manejaban las empresas para proporcionar un buen clima laboral a sus trabajadores, se han tenido que redireccionar o reinventar debido a la pandemia” (La Vanguardia, 2021).

Los empresarios que aplicaron el teletrabajo con nueva modalidad no pueden tener un seguimiento de las tareas que hacen sus trabajadores puesto que ellos realizan estas actividades desde su casa. Sin embargo, esta situación no es impedimento para seguir teniendo un buen clima laboral.

El primer punto que las empresas deben de tener en cuenta es conocer los temores, incertidumbre y expectativas que tienen los trabajadores, para de esta manera al conocer sus necesidades se puedan realizar planes de acción para minimizar el riesgo de contagio del virus e ir en busca de mejorar el desempeño laboral. Mencionado desempeño va de la mano del clima laboral, que pueden ser mejorados al momento en el que los colaboradores noten que la empresa se preocupa por su salud y seguridad ocupacional (López & Cueva, 2014, p. 83).

Uno de los factores claves es contar con una buena comunicación entre los colaboradores y la empresa para de esta manera lograr resolver los problemas con mayor rapidez y eficacia. El

comunicar eficientemente las nuevas medidas tomadas y las nuevas estrategias con la que la empresa se maneje es un punto fundamental para que las actividades laborales se desarrollen con mayor normalidad.

Una de las acciones a considerar es que los empleados puedan regresar a realizar sus actividades dentro de las empresas, estas tienen la obligación de proporcionar seguridad e higiene para que sus empleados no estén expuestos a ser contagiados. Por ello, algunas empresas tuvieron que adecuar sus instalaciones implementando las nuevas normas de seguridad e higiene. Estas normas consistieron en cumplir con el distanciamiento social, proporcionando mascarillas, alcohol y demás insumos para estar protegidos, todas estas medidas han contribuido hasta el momento a que los trabajadores se sientan cómodos y seguros al momento de realizar sus actividades cotidianas (Sandino, 2017, p. 48).

### **2.3.2. Riesgos Laborales**

Los riesgos laborales son peligros existentes en el entorno laboral o lugar de trabajo, que afecta directamente a las personas que realizan actividades laborales concretas. Este tipo de peligros si no son controlados a tiempo pueden originar accidentes u otro tipo de siniestros que a su vez son capaces de generar algún tipo de daño a la salud física, mental o psicológica de los colaboradores (Agulló, 2021, p. 21).

Según Díaz (2015), “el riesgo laboral también es conocido como riesgo ocupacional y hace referencia a los diferentes tipos de peligros a los que se ve expuesto un trabajador dentro de un determinado espacio destinado a la realización de sus actividades laborales” (p. 12).

El riesgo laboral es la posibilidad de que uno o un conjunto de trabajadores sufran algún tipo de daño en su salud. Es decir, que cuando esta posibilidad se materializa en un futuro inmediato y sea un daño grave para la salud de los trabajadores, se hará referencia a un riesgo grave e inminente (Garrido, 2014, p. 5).

El riesgo laboral es un conjunto de enfermedades y accidentes que pueden ocurrir como consecuencia de la realización de un determinado trabajo. El significado de esta palabra hace referencia a la probabilidad de que ocurra un evento como por ejemplo una caída,

una descarga eléctrica, el contacto fortuito de la mano con un mecanismo móvil, entre otros (Del Pino & Rosel, 2017, p. 8).

Tener claro estas definiciones contribuye a evitar cometer errores dentro de la empresa y a nivel personal, es decir que aplicar la prevención, protección y previsión permite que la empresa precautele las vidas de los colaboradores y sobre todo la de sus familias. En el plano laboral permite al empresario o emprendedor conocer las leyes en las cuales debe salvaguardar a sus trabajadores.

Los riesgos laborales a los que se ven expuestos los trabajadores de la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A., son en su gran mayoría el hecho de estar expuestos al contagio de Covid-19, debido al contacto físico que se debe tener entre colaboradores o al momento de realizar actividades relacionadas al servicio al cliente. Además de ello, el exponerse a fungicidas y demás químicos que se necesitan en las plantaciones de banano genera que la defensas de los trabajadores bajen por lo que no sólo podrían contraer el virus sino que en un caso extremo podría este virus afectar tanto su sistema respiratorio hasta generarle la muerte.

#### ***2.3.2.1. Tipos de riesgos laborales***

Los riesgos a los que están expuestos los trabajadores son muy variados, es por ello que toda empresa que se preocupe por el bienestar de su equipo de trabajo, debe de tener conocimiento acerca de los tipos existentes. Puesto que, al no conocerlos e identificarlos pueden ocasionar serias alteraciones a la salud, provocar accidentes de trabajo, enfermedad profesional, o pueden provocar enfermedades comunes derivadas de las condiciones de trabajo (Sánchez, 2017, p. 69).

Los empleados siempre se encuentran expuestos a los riesgos, algunos pueden estar expuestos a riesgos menores y otros a riesgos altos, todo depende de las actividades que realiza en su trabajo. En este caso al tratarse de una actividad agrícola los riesgos son mayores, no sólo de manera física por estar en constante manipulación de herramientas de trabajo, sino también riesgos químicos por los fungicidas y por los riesgos psicológicos y de salud que genera la pandemia Covid-19.



El Instituto del Seguro Social tiene identificado los diferentes tipos de riesgos que influyen en las actividades laborales dentro de la empresa. La importancia de conocerlos e identificar contribuirá a que las empresas establezcan medidas o acciones preventivas que minimicen los riesgos que se muestran a continuación:

- **Riesgos Físicos**

Los riesgos físicos son las quemaduras térmicas, congelaciones locales, traumatismos, los sonidos de las maquinas. Para poder minimizar este tipo de riesgo se debe contar con el equipo y materiales adecuados, los cuales deben cumplir con las legislaciones referentes a la construcción, instalación y funcionamiento de los mismos (Medallo, 2015, p. 94).

El cumplimiento de las normas o directrices necesarias en cuanto a salud y seguridad ocupaciones ayudan a reducir el riesgo más no sirven para eliminar. Los riesgos más comunes que están presentes en las empresas dentro del Ecuador son: el ruido, poca iluminación, las vibraciones, la radiación ionizante y no ionizante, las temperaturas extremas (frío, calor), radiación infrarroja, ultravioleta entre otros.

- **Riesgos Mecánicos**

Los riesgos mecánicos hacen referencia al mal manejo o falta de control en las máquinas o herramientas utilizadas para realizar actividades laborales. Estos riesgos pueden ocasionar lesiones corporales como cortes, punciones, contusiones, golpes por objetos desprendidos o proyectados, atrapamientos, aplastamientos, quemaduras, entre otros (Agulló, 2021, p. 125).

- **Riesgos Químicos**

Los riesgos químicos son aquellos que se producen cuando los colaboradores se ven expuestos al contacto con agentes químicos no controlados como polvos, vapores, líquidos y disolventes, que ocasionan efectos leves, graves o crónicos desencadenando en muchos casos enfermedades a largo corto, mediano o largo plazo. Debido a su composición los productos químicos son tóxicos por lo que puede llegar provocar consecuencias locales y sistemáticas en la salud de los colaboradores (Cortés, 2017, p. 321).

- **Riesgos Biológicos**

Los riesgos biológicos son la presencia de cuerpos extraños o sustancias derivadas de un organismo que representa una amenaza a la salud humana. Se consideran riesgos biológicos a los residuos sanitarios, muestras de microorganismos, virus o toxinas que pueden resultar patógenas, o dañinas para el ser humano o los animales. Dentro del Ecuador se los riesgos biológicos más comunes son: aquilostomiasis, muermo, carbunco, tétanos, la alergia, espiroquetos, icterohemoragica, entre otros (Moreno & Garrosa, 2014, p. 124).

- **Riesgos Ergonómicos**

Según Agulló (2021), “los riesgos ergonómicos son provocados por la acción o elemento de la tarea, equipo o ambiente de trabajo. También pueden ser la combinación de todas estas acciones, que provocan una alta probabilidad de desarrollar enfermedades o lesiones en los colaboradores” (p. 153).

- **Riesgos Psicosociales**

Los riesgos psicosociales se ocasionan por los diferentes aspectos que encuentran en la realización de las actividades, el clima laboral y el ambiente en que se encuentra la organización. Este riesgo afecta directamente a la salud de las personas por los mecanismos psicológicos y fisiológicos que origina. Además, se considera como riesgos psicosociales al estrés, fatiga, monotonía y fatiga laboral (Baquero, 2018, p. 78).

- **Riesgos Ambientales**

Los riesgos ambientales son presentados a través de daños o catástrofes que ocurren en dentro del medio ambiente por razones incontrolables ocasionadas por fenómenos propios de la naturaleza. Por otra parte, estos riesgos también son ocasionados como causa de la contaminación humana (Cervantes, 2018, p. 97).

De acuerdo a los autores Del Pino & Rosel (2017), los riesgos ambientales se clasifican en dos tipos que son los siguientes:

- **Riesgo Natural:** son los riesgos que se producen por los fenómenos geológicos como erupciones volcánicas, terremotos, caídas de meteoritos, inundaciones, entre otros.

- Riesgos antropogénicos: son aquellos que se producen por las actividades realizadas por el hombre, como son los accidentes nucleares, químicos, entre otros.

### ***2.3.2.2. Evaluación de Riesgos Laborales***

La evaluación de riesgos es una herramienta primordial para los especialistas que se encargan de realizar medidas de prevención del riesgo laboral. La evaluación de riesgos es un estudio técnico donde se observa las condiciones del puesto de trabajo como por ejemplo el lugar, la maquinaria, productos, empleados, etc. Este estudio permite identificar los peligros a los que están expuestos por sus condiciones de trabajo, algunos peligros se pueden eliminar fácilmente en la fase, otros deben ser evaluados (López, 2015, pág. 78).

Para poder medir el riesgo que tienen cada uno de los trabajadores se toma en consideración el tiempo a los que están expuesto estos peligros y la gravedad de los daños que puede causar. Al realizar este análisis se tiene como resultados una lista de riesgos que se ordenan desde el mayor riesgo hasta el menos grave. Con esta información recopilada se podrá desarrollar medidas preventivas para eliminar o reducir los riesgos en los puestos de trabajo. Además, es importante recordar que en esta fase sólo se detecta y miden los riesgos, puesto que las empresas tiene la obligación de conocer esto y comenzar a realizar una planificación para adoptar las medidas idóneas de manera progresiva.

La evaluación de riesgos laborales permite estimar y conocer la magnitud de los riesgos que no se pueden evitar. Esta fase le permite a la empresa recolectar y obtener información importante para que el gerente pueda conocer las condiciones de trabajo de sus empleados y en base a ello tomar decisiones adecuadas para adoptar e implementar medidas preventivas (Valencia, 2016, p. 153).

De acuerdo al autor Verbeek (2016), para poder evaluar los riesgos de una empresa, de manera inicial es preciso conocer los riesgos presentes en cada puesto de trabajo, y al colaborador que ocupa el puesto (p. 86).

Según Molina (2020), las condiciones que se deben de toar en consideración al momento de realizar una evaluación de riesgos laborales con los siguientes:

- Las instalaciones y características de los locales.
- La composición de los equipos de trabajo.
- Los agentes químicos, físicos y biológicos que son necesarios para realizar la actividad laboral.
- La manera en la que influye en los riesgos, tanto la organización como la organización de los equipos de trabajo.

Los resultados obtenidos de la evaluación de riesgos permiten que los peligros sean identificados, además de la detección de los trabajadores que podrían llegar a estar expuestos y la medida en la que estos riesgos podrían afectar a los colaboradores y directamente a la empresa.

De acuerdo al autor Butrón (2019), se deben de tener en consideración ciertos puntos importantes para poder realizar de una manera correcta la evaluación de riesgos laborales. Mencionados puntos se mencionan a continuación:

- Al inicio de una actividad laboral es necesario realizar una evaluación de riesgos laborales.
- Se debe de modificar el espacio físico en el que se realiza el trabajo, cuando se compren o empleen nuevas herramientas, tecnologías, equipos, sustancias, entre otros.
- Al momento de cambiar la modalidad o condiciones de trabajo.
- Cuando se realice la incorporación de uno o varios colaboradores que influyan en gran magnitud en la empresa.
- Se debe realizar una evaluación cuando se haya producido algún tipo de deterioro en la salud de algún colaborador.
- Cuando se haya detectado que las actividades de prevención de riesgos laborales no sean los correctos, suficientes o adecuados.
- Al momento de que exista una disposición específica por parte de un ente regulador con referencia a la salud y seguridad ocupacional o prevención de riesgos laborales.

### ***2.3.2.3. La Importancia de la Evaluación de Riesgos***

La evaluación de riesgos es de gran importancia para las empresas porque a través de ella es posible realizar un exhaustivo control de las actividades desarrolladas en la

misma. A través de la fase de evaluación de riesgos se logra identificar aquellos sucesos que como empresa no se pueden evitar, por ello se debe hacer un análisis profundo para obtener toda la información necesaria con la finalidad de que el empresario pueda tomar acciones o medidas preventivas que minimicen o eviten que otros colaboradores se vean afectados por este tipo de riesgo (Agulló, 2021, p. 145).

Después de tener la evaluación de riesgos en donde se manifiesta que se debe tomar medidas preventivas, estas tienen que ser implantadas inmediatamente en las actividades donde deben minimizar el riesgo y también se debe comunicar a los trabajadores sobre las medidas implantadas para que de esta manera ellos las puedan cumplir a cabalidad. Además de ello, el cumplimiento de las mejoras en cuanto a los problemas determinados en la evaluación de riesgos, contribuiría a que la empresa evite costos innecesarios ocasionados por siniestros, enfermedades, accidentes y demás inconvenientes relacionados con salud y seguridad ocupacional.

Según Guixà (2015), las dos principales alternativas que se deben de llevar a cabo luego de realizar una evaluación de riesgos son las siguientes:

- Eliminar o reducir el riesgo mediante las medidas de prevenciones aplicadas sean estas organizativas, de protección individual o colectiva, de formación e información a los trabajadores, entre otras.
- Se debe controlar con frecuencia las condiciones en las cuales los trabajadores desempeñan las labores, la organización que tienen, los métodos de trabajo que emplean y el estado de salud.

#### ***2.3.2.4. Prevención de riesgos laborales***

La prevención de riesgos se define como el conjunto de actividades que se ejecutan dentro de la empresa con el objetivo de descubrir anticipadamente las acciones adversas que se pueden producir en cualquier trabajo y que atentan directamente con el bienestar de los colaboradores.

De acuerdo al autor Cortés (2017), la importancia de anticiparse a los riesgos es que se puede planificar y adoptar varias medidas preventivas que evitarán enfermedades o accidentes laborales. La prevención de riesgos laborales fundamenta sus bases en los siguientes puntos:

- Un accidente laboral se ocasiona porque algo no ha ido desarrollándose de manera adecuada con respecto a una tarea o a su vez ha fallado algún aspecto dentro de una determinada actividad.
- Al conocer cómo se desarrollan las tareas, cómo se deben hacerlas y qué instrumentos se emplean, contribuye a prever posibles riesgos que atenten contra el buen desarrollo de la empresa.

En la actualidad gracias a las leyes Ecuatorianas los trabajadores de cualquier empresa ya se a esta pública o privada se encuentran protegidos con respecto a accidentes laborales y temas relacionados a la salud y seguridad ocupacional, con el propósito de que los colaboradores puedan desempeñar su trabajo en condiciones óptimas. Por esta razón, la empresa Grupo Alcívar S.A. también se rige a las leyes, normas y reglamentos que exige el Estado.

### **2.3.3. Factores de Riesgo Laboral**

Según Trujillo (2015), “un factor de riesgo laboral es el elemento presente dentro del desarrollo y las condiciones de trabajo que pueden llegar a provocar daños en la salud de los colaboradores, generando repercusiones negativas dentro de la empresa” (p. 107).

Los factores de riesgos laborales son elementos presentes dentro de las condiciones de trabajo, los mismos que deben de ser controlados a tiempo o terminarán afectando no sólo la salud de los colaboradores sino también la economía y bienestar legal que podría acarrear la empresa (Rubio, 2015, p. 215).

De acuerdo a los autores García, Frutos, & Benavides (2017), los factores de riesgos pueden estar presenten en cuatro aspectos del trabajo que son:

- Local de trabajo como por ejemplo las instalaciones eléctricas, ventilación, temperatura, entre otros.
- Organización del trabajo por ejemplo las cargas físicas o mentales, la ausencia de creatividad, monotonía, entre otros.
- Tipo de actividad como por ejemplo las herramientas, almacenamiento, maquinas, entre otros.
- Materia prima como por ejemplo los materiales inflamables o productos químicos peligrosos, entre otros.

### **2.3.3.1. Clasificación de los factores de riesgo laboral**

De acuerdo al autor Sánchez (2017), en el libro acerca de riesgos laborales, estos clasifican a los factores de riesgo de la siguiente manera:

- *Riesgo común:* Hace referencia a la posibilidad de sufrir accidentes o enfermedades durante la realización de una actividad cotidiana que no sea laboral.
- *Riesgo ocupacional:* Son las posibilidades de que un colaborador sufra de una enfermedad o un accidente laboral durante la realización de una actividad laboral que no necesariamente se encuentre establecida dentro del contrato de trabajo.
- *Riesgo profesional:* Hace referencia a la posibilidad de sufrir accidentes o enfermedades durante la realización de una actividad que se encuentre establecida dentro de un contrato.
- *Acto inseguro:* Se denomina al hecho de que los colaboradores omiten reglas, normas y estatutos que se han establecido por una determinada empresa y por ende genera la posibilidad de que se produzca algún tipo de accidente.
- *Condición peligrosa:* Son situaciones que se producen por diversos factores que son responsabilidad de la empresa, como defectos en la infraestructura o instalaciones que deban de ser manipuladas por los colaboradores en su puesto de trabajo.

Los factores de riesgo que son generados por patologías traumáticas son como producto de consecuencias, se les puede observar inmediatamente. Además, son similares a los que se producen por los accidentes de trabajo, como por ejemplo los mecánicos, eléctricos o incendios, entre otros.

Según Mager (2018), los factores de riesgo por patologías traumáticas se clasifican en los siguientes puntos:

- *Microclima laboral:* Surge cuando dentro del ambiente laboral de una empresa se producen cierto tipo de estrés, que puede ocasionar enfermedades o accidentes a los colaboradores en el trabajo.
- *Ambientales:* Son producidos por los contaminantes que se generan en el medio ambiente o por fenómenos naturales que al afectar a la naturaleza también producen efectos adversos en la empresa.

- *Físicos*: Son todos aquellos factores que provienen del medio ambiente o espacio en el que se desarrollan las actividades laborales. Estos pueden ser la carga física, ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperatura elevada y vibración, los mismos que pueden generar efectos nocivos para la salud de los colaboradores de acuerdo a la intensidad y el tiempo de exposición a los mismos.
- *Químicos*: Son sustancias o elementos que cuando se ponen en contacto con las personas a través de la inhalación, absorción o ingesta, puede causar daños colaterales, tales como intoxicación, quemaduras o lesiones sistémicas. Algunos de estos productos químicos polvos orgánicos o inorgánicos, gases, humos, vapores, entre otros.
- *Biológicos*: Son los agentes orgánicos, animados e inanimados que son capaces de provocar enfermedades, intoxicaciones, reacciones alérgicas y demás afecciones al momento de ponerse en contacto con el organismo. Algunos ejemplos de estos agentes son los hongos, virus, bacterias, parásitos, entre otros que se encuentran dentro del ambiente laboral.

Otro de los factores de riesgo es de saneamiento la carencia de salud en aspectos como de promoción, prevención, curación y rehabilitación. Además, son la carencia de hábitos higiénicos-sanitarios que son ocasionados por diversos factores entre los que sobresalen los malos hábitos de vida y desconocimiento del correcto cuidado tanto individual como colectivo. Entre los principales riesgos de saneamiento se encuentran los desechos y olores desagradables, acumulación innecesaria de basura, malas condiciones de los servicios sanitarios y carencia o malas condiciones de alcantarillado (Ramírez, 2016, p. 137).

De acuerdo al autor Heno (2019), la clasificación de los factores de riesgo de saneamiento se describe a continuación:

- *Ergonómico*: Hace referencia al sobre esfuerzo o carga que generan la maquinaria, equipos de trabajo o puesto de trabajo que generan inconsistencias debido a su peso, forma o diseño. Las posturas y movimientos inadecuados generando fatiga física, exceso de esfuerzo, posiciones forzadas, entre otros.
- *Psicosocial*: Son todas las condiciones de trabajo, los hábitos, necesidades, cargas laborales y demás interacciones que tiene el colaborador con su ambiente laboral puede afectar a la salud, el rendimiento y la productividad laboral. Algunos ejemplos de este



factor de riesgo como el estrés laboral, monotonía, exceso de responsabilidad, trabajo rutinario, turnos rotativos o rotativos, inseguridad laboral, procedimientos peligrosos, entre otros.

- *Productores de inseguridad:* Son producidos por los colaboradores al momento de realizar procedimiento por desacatamiento, desconocimiento u omisión de las normas de seguridad establecidas por la empresa.
- *Mecánicos:* Son ocasionados por caídas, fricciones, choques, cortes, heridas y demás accidentes similares ocasionados por equipos, maquinarias, herramientas, vehículos de manteniendo, sistemas de protección y control, entre otros.

#### **2.3.4. Coronavirus – Covid-19**

Según la Organización Mundial de la Salud (2020), “el coronavirus es un virus capaz de causar una serie de afecciones y enfermedades en seres humanos y animales. En los seres humanos puede empezar como un resfriado común hasta llegar a complicarse y generar afecciones respiratorias bastante graves”.

El COVID-19 es una enfermedad ocasionada por el virus coronavirus, el mismo que causa afecciones respiratorias apareció por primera vez en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Este virus empezó afectando a ciertas partes del mundo, hasta propagarse con rapidez a todos los países por muy lejanos que estos fuesen, llegando a afectar no sólo la salud de sus pobladores sino también su economía, generando que muchas empresas quebraran y que el desempleo y la pobreza mundial incrementaran.

Según la OMS (2020), las enfermedades zoonóticas, son un grupo de enfermedades infecciosas que se transmiten de forma natural de los animales a los seres humanos. Una manera fácil de contagio de este tipo de enfermedades se lleva a cabo cuando el ser humano entra en contacto directo indirecto con los animales, como por ejemplo a través del consumo de sus carnes y derivados.

De acuerdo a varias investigaciones asiáticas, el origen zoonótico de este virus fue causado por los murciélagos, puesto que el Covid-19 tiene un 96% de similitud con los coronavirus de los murciélagos en su ADN. Este estudio realizado dio como resultados que este virus pertenece a la especie de los SARS-COV, por lo cual se especula que

este SARS-COV ya se había trasferido hace 18 años en un mercado por el consumo de los animales exóticos, mientras que otra especie denominada MERS-COV se trasmitió de camellos a los humanos (Polegre, 2020, p. 7).

El desconocimiento del origen exacto de este virus provoca mucha incertidumbre en la población de donde es originario y por ello ocasionó un gran debate en las personas cuando se conoció este nuevo virus. Por esta razón, muchos especulan que este virus pudo haber iniciado accidentalmente en un laboratorio de Wuhan, China, pero esto no tiene un sustento científico que respalde esta hipótesis.

Otras investigaciones manifiestan que existe la posibilidad de que el virus se haya podido originar por un animal en peligro de extinción llamado pangolín que se comercializaba en el mercado de Huanan en Wuhan, China, donde se dio el primer caso. En los estudios realizados al SARS-COV 2 menciona que se encuentra una mayor similitud del ADN con el pangonlín que con el ADN de los murciélagos (Martínez & Martínez, 2020, p. 14).

En la guía de actuación para la prevención y control de COVID-19, durante la jornada presencial de trabajo que fue elaborado por el Ministerio de Trabajo del Ecuador menciona que esta enfermedad provoca en las personas fiebre y síntomas respiratorios (tos y disnea o dificultad para respirar), en situaciones más graves pueden dar neumonía, síndrome respiratorio agudo severo, insuficiencia renal e incluso puede provocar la muerte, también existen personas que pueden ser asintomáticos, es decir no tienen ningún síntoma mencionado anteriormente.

#### ***2.3.4.1. Efectos de Covid-19 en las empresas Ecuatorianas***

Según Heras (2020), “la pandemia llamada coronavirus COVID-19 no solamente afectó a la salud de toda la población del mundo, sino que también afecto en todos los aspectos: económicos, sociales, laborales y políticos en todo el mundo” (p. 18).

Las primeras medidas que implantaron a nivel mundial, fue el confinamiento de todas las personas, provocando el cese de las actividades de varias empresas de los diferentes sectores y estableciendo una nueva normalidad en las actividades de las personas, es decir las actividades ahora las personas lo realizan desde la casa como por ejemplo el teletrabajo, los estudiantes de

las escuelas, colegios y universidades reciben clases virtuales, estas medidas implantadas afectan a un sin número de sectores económicos como es el caso del sector de turismo, hotelero y demás sectores que se dedicaban a actividades secundarias.

“Los sectores de primera necesidad, a nivel mundial, como farmacéuticas, laboratorios clínicos, servicios hospitalarios privados, insumos médicos como mascarillas, alcohol, guantes generaron muchos ingresos debido a la alta demanda” (Scarpetta, 2021, p. 9).

El Covid-19 a nivel mundial puede afectar de tres maneras significativas a la economía de todos los países, la primera afecta directamente a la producción, la segunda puede crearse trastornos en la cadena de suministros y en el mercado y el tercero por el impacto financiero en las empresas y los mercados. Por ende en países en vías de desarrollo como Ecuador genera graves retrocesos en sus actividades productivas y por ende repercute en su economía (Heras, 2020, p. 68).

En el Ecuador el 16 de marzo del 2020, el presidente Lenin Moreno Garcés, declaró Estado de Excepción a nivel nacional, para combatir la emergencia sanitaria. Algunas de las medidas más relevantes fueron el confinamiento, distanciamiento social, cese de muchas actividades comerciales, uso obligatorio de mascarilla y la utilización de implementos de cuidado personal, puesto que la limpieza es una de las herramientas más fuerte para combatir a este enemigo invisible.

Estas y otras medidas adoptadas por el gobierno del Ecuador, provocaron una crisis social y económica. Además de que en el país ya se estaba atravesando situaciones difíciles, como la caída de la exportación del petróleo y el endeudamiento externo. Todo esto ha provocado que el país se vea golpeado considerablemente en cuanto a su economía, creando además una crisis sanitaria de la que se es muy complicado reponerse.

Tanto la economía del país como de las empresas de los distintos sectores se vieron afectadas por las medidas tomadas para combatir la pandemia, haciendo que la mayoría de estas quiebren, reduzcan su personal u opten por préstamos bancarios para seguir con sus actividades. Algunas pequeñas y medianas empresas se vieron obligadas a despedir a sus empleados y liquidar por falta de ingresos.

La cuarentena en el Ecuador duró 76 días y los estragos que dejó en la economía fueron significativos, desde que se inició el 16 de marzo hasta noviembre del 2020 las pérdidas acumuladas registradas fueron de \$15 863 millones. Una parte de estas pérdidas se dan en el sector productivo que se mantuvo paralizado en un 70%, siendo las actividades donde se encontraron mayores pérdidas fueron en el comercio, servicios y manufactura (CEPAL, 2020).

El sector petrolero también se mantuvo un tiempo paralizado debido al rompimiento de dos oleoductos que se dio en el mes de abril, por otra parte, en los sectores de la agroindustria, agricultura, exportaciones y medicinas tuvieron resultados negativos, pero no de la misma magnitud que en los otros sectores, puesto que en estos si continuaron con sus operaciones, dando como resultado que en conjunto solo afecto en un 4%. De acuerdo con datos del Ministerio de Trabajo (2020), por la pandemia se despidieron a 115000 trabajadores.

Como se mencionó anteriormente, el sector agrícola no se vio afectado grandemente por la pandemia debido a que fue el único sector que a pesar de la pandemia siguió con la realización de sus actividades de manera progresiva. Esta situación sí afectó as a los colaboradores no sólo de la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A., sino también al de otras empresas que se dedican a la realización de actividades similares, puesto que muchos se enfermaron, o tuvieron que afrontar con problemas familiares derivados de esta pandemia. Además de ello, las exportaciones de los productos como es en el caso del banano se vieron afectadas por la baja de precio y por las limitantes como fueron el cierre de las fronteras de varios países por lo que hubo menor número de embarcaciones de este producto.

## **2.4. Marco Conceptual**

- **Crisis Sanitaria**

Una crisis sanitaria es una situación alarmante, grave, inusual, repentina e inesperada ocasionada por uno o varios factores de riesgo capaces de ocasionar enfermedades a distintas zonas geográficas y en mucho de los casos puede llegar a abarcar todo el planeta. Mencionada crisis es capaz de ocasionar desequilibrio y crisis económica debido a sus efectos adversos.

- **Gestión Estratégica de Talento Humano**

La gestión estratégica de talento humano consiste en centrar los esfuerzos de la organización en el capital humano siendo esta la fuerza esencial que la impulsa hacia el éxito. Una correcta gestión estratégica y planificación del talento humano puede generar a largo plazo una ventaja competitiva que los diferencia del resto de empresa.

- **Higiene laboral**

La higiene laboral son óptimas condiciones ambientales dentro de un espacio de trabajo, el mismo que garantiza que los colaboradores cuenten con salud física y mental. Además, la higiene laboral contribuye a que una determinada empresa cuente con el bienestar y condiciones adecuadas de su equipo de trabajo.

- **Salud Ocupacional**

La salud ocupacional hace referencia al conjunto de actividades que garantizan la protección de las personas que se encuentran activamente laborando. El objetivo de la salud ocupacional es reducir el riesgo de enfermedades y accidentes causados por el desempeño laboral.

- **Estrés laboral**

El estrés laboral es un conjunto de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales que presentan los colaboradores de una empresa al momento de estar inmersos a estímulos o exigencias profesionales relacionados a la tensión que se presenta en su entorno.

- **Vulnerabilidad laboral**

La vulnerabilidad laboral es un estado de incapacidad e inseguridad dentro de un espacio de trabajo ocasionado por los factores que envuelven a un determinado empleo. Otra definición del mismo hace referencia al incumplimiento de los derechos de los trabajadores y precariedad de las condiciones de trabajo que enfrenta una persona dentro del mercado laboral.

- **Cultura Organizacional**

La cultura organizacional es el conjunto de hábitos y creencias que manifiesta un equipo de trabajo dentro de una empresa, establecidas a través de directrices, normas, valores, comportamientos y actitudes.

- **Clima Organizacional**

El clima laboral hace referencia al ambiente que se genera dentro de un espacio de trabajo como producto de las emociones, actitudes y comportamiento de los miembros que conforman un grupo de trabajo en una organización. Este factor elemental de las organizaciones se encuentra íntimamente relacionado con la motivación laboral.

## **2.5. Marco Legal**

El marco legal del presente proyecto contiene un conjunto de leyes y normativas que protegen la seguridad y la salud de los trabajadores.

### **2.5.1. Código de Trabajo**

El Código de Trabajo (2017), es una de las principales leyes ecuatorianas que posee artículos con respecto a los riesgos y condiciones laborales. Por esa razón, a continuación se mencionan los artículos que guardan mayor relevancia para la investigación:

**El Art. 3.-** Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

**Art. 4. Literal j.-** Asegurar el cumplimiento de programas de formación o capacitación para los trabajadores, acordes con los riesgos prioritarios a los cuales potencialmente se expondrán, en materia de promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo.

**Art. 15. Numeral 1.-** En las empresas permanentes que cuenten con cien o más trabajadores estables, se deberá contar con una Unidad de Seguridad e Higiene, dirigida por un técnico en la materia que reportará a la más alta autoridad de la empresa o entidad. En las empresas o Centros de Trabajo calificados de alto riesgo por el Comité Interinstitucional, que tengan un número inferior a cien trabajadores, pero mayor de cincuenta, se deberá contar con un técnico en seguridad e higiene del trabajo. De acuerdo al grado de peligrosidad de la empresa, el Comité podrá exigir la conformación de un Departamento de Seguridad e Higiene.

**Art. 17.-** Contratos eventuales, ocasionales, de temporada. - Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones.

**Art. 38.-** Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

**Art. 42.-** Obligaciones del empleador. – De todas las obligaciones del empleador citados dentro de este artículo sólo se tomaron en consideración los ítems 2 y 3, que son los siguientes:

2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;

3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código.

### **2.5.2. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores**

De acuerdo al Ministerio de Relaciones Laborales (2012), el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores muestra con mayor importancia los siguientes artículos:

**Art. 1.-** **Ámbito de aplicación** Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, tendiendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

**Art. 11.-** **Obligaciones de los Empleadores.** Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes:

1. Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos.

2. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.
3. Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro.
4. Organizar y facilitar los Servicios Médicos, Comités y Departamentos de Seguridad, con sujeción a las normas legales vigentes.
5. Entregar gratuitamente a sus trabajadores vestido adecuado para el trabajo y los medios de protección personal y colectiva necesarios.
6. Efectuar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y, especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos.
7. Dar formación en materia de prevención de riesgos, al personal de la empresa, con especial atención a los directivos técnicos y mandos medios, a través de cursos regulares y periódicos.
8. Adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Seguridad e Higiene, Servicios Médicos o Servicios de Seguridad.

El **Art. 53.-** Condiciones generales ambientales: ventilación, temperatura y humedad, menciona los siguientes puntos:

1. En los locales de trabajo y sus anexos se procurará mantener, por medios naturales o artificiales, condiciones atmosféricas que aseguren un ambiente cómodo y saludable para los trabajadores.
2. En los locales de trabajo cerrados el suministro de aire fresco y limpio por hora y trabajador será por lo menos de 30 metros cúbicos, salvo que se efectúe una renovación total del aire no inferior a 6 veces por hora.
3. La circulación de aire en locales cerrados se procurará acondicionar de modo que los trabajadores no estén expuestos a corrientes molestas y que la velocidad no sea superior a 15 metros por minuto a temperatura normal, ni de 45 metros por minuto en ambientes calurosos.
4. En los procesos industriales donde existan o se liberen contaminantes físicos, químicos o biológicos, la prevención de riesgos para la salud se realizará evitando en primer lugar su generación, su emisión en segundo lugar, y como tercera acción su transmisión, y solo cuando resultaren técnicamente imposibles las acciones precedentes, se utilizarán



los medios de protección personal, o la exposición limitada a los efectos del contaminante.

5. Se fijan como límites normales de temperatura grados C (sic) de bulbo seco y húmedo aquellas que en el gráfico de confort térmico indiquen una sensación confortable; se deberá condicionar los locales de trabajo dentro de tales límites, siempre que el proceso de fabricación y demás condiciones lo permitan.
6. En los centros de trabajo expuestos a altas y bajas temperaturas se procurará evitar las variaciones bruscas.

### **2.5.3. Normas OHSAS 18001 - Sistemas de Gestión de Riesgos y Seguridad**

Las Normas OHSAS 18001 - Sistemas de Gestión de Riesgos y Seguridad, son aplicadas al ámbito bananero. Los artículos relacionados con la aplicación de estas normas OHSAS en ámbito bananero y por ende en el presente proyecto son los siguientes:

El **Art. 128.** Manipulación de materiales, relaciona los siguientes puntos que se relacionan con el presente proyecto:

1. El transporte o manejo de materiales en lo posible deberá ser mecanizado, utilizando para el efecto elementos como carretillas, vagonetas, elevadores, transportadores de bandas, grúas, montacargas y similares.
2. Los trabajadores encargados de la manipulación de carga de materiales, deberán ser instruidos sobre la forma adecuada para efectuar las citadas operaciones con seguridad.
3. Cuando se levanten o conduzcan objetos pesados por dos o más trabajadores, la operación será dirigida por una sola persona, a fin de asegurar la unidad de acción.
4. El peso máximo de la carga que puede soportar un trabajador será el que se expresa en la tabla siguiente:
  - Varones hasta 16 años.....35 libras.
  - Mujeres hasta 18 años.....20 libras.
  - Varones de 16 a 18 años.....50 libras.
  - Mujeres de 18 a 21 años.....25 libras.
  - Mujeres de 21 años o más.....50 libras.
  - Varones de más de 18 años.....Hasta 175 libras.

No se deberá exigir ni permitir a un trabajador el transporte manual de carga cuyo peso puede comprometer su salud o seguridad.

5. Los operarios destinados a trabajos de manipulación irán provistos de las prendas de protección personal apropiadas a los riesgos que estén expuestos.

**El Art. 129.** Almacenamiento de materiales.-

1. Los materiales serán almacenados de forma que no se interfiera con el funcionamiento adecuado de las máquinas u otros equipos, el paso libre en los pasillos y lugares de tránsito y el funcionamiento eficiente de los equipos contra incendios y la accesibilidad a los mismos.
2. El apilado y desapilado debe hacerse en las debidas condiciones de seguridad, prestándose especial atención a la estabilidad de la ruma y a la resistencia del terreno sobre el que se encuentra.
3. Cuando las rumas tengan alturas superiores a 1,50 metros se proporcionará medios de acceso seguros, siendo aconsejable el empleo de cintas transportadoras y medios mecánicos, siempre que se rebasen los 2,50 metros de altura.
4. En el apilado de sacos y sobre todo cuando no existan paredes que puedan sujetar las rumas, es recomendable:
  - a) Orientar el cierre de los sacos hacia el interior de la ruma colocando la fila inmediatamente superior cruzada.
  - b) Formar la ruma en pirámide, dejando de poner, cada cuatro o cinco filas, el saco correspondiente a los extremos.
5. Cuando en el apilado y desapilado se utilicen montacargas de cuchilla el almacenamiento deberá efectuarse sobre plataformas ranuradas que permitan la introducción y levantamiento seguro de la carga.
6. Los maderos, los tubos, troncos y, en general los objetos de forma cilíndrica o escuadra y alargada, se apilarán en filas horizontales, evitando salientes en los pasillos, y nunca en vertical u oblicuo. Se calzará siempre adecuadamente la fila inferior con las cuñas proporcionadas al tamaño de la ruma.
7. Cuando se almacenen barriles, tambores vacíos, tubos de gran tamaño, rollos, etc., descansando sobre sus costados, las rumas serán simétricas y cada una de las unidades de la fila inferior estará calzada.

**El Art. 172. Rótulos y etiquetas de seguridad**

1. Toda sustancia peligrosa llevará adherida a su embalaje dibujos o textos de rótulos o etiquetas que podrán ir grabados, pegados o atados al mismo, y que en ningún caso sustituirán a la señalización de seguridad existente. Los dibujos y textos se grabarán en color negro indeleble, y los colores de los rótulos o etiquetas serán resistentes al agua.
2. Por su color, forma, dibujo y texto, los rótulos o etiquetas cumplirán las siguientes condiciones:
  - a) Proporcionarán un fácil reconocimiento de la naturaleza de la sustancia peligrosa.
  - b) Identificarán la naturaleza del riesgo que implica.
  - c) Facilitarán una primera guía para su mantenimiento.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Metodología de la investigación**

##### **3.1.1. Método Deductivo**

Sampieri, Fernández, & Baptista (2014) afirman que, “el método deductivo es utilizado para deducir conclusiones válidas y lógicas partiendo de un conjunto de premisas, es decir, que va desde lo general como hechos o leyes previamente establecidas a datos más específicos, como hechos concretos (p. 14).

El método deductivo fue utilizado dentro de esta investigación debido a que se tomaron en consideración el hecho de partir de hechos generales como han sido las repercusiones del coronavirus en las empresas a nivel mundial para luego pasar a hechos más específicos como las repercusiones económicas, sanitarias y laborales que han tenido a nivel de Latinoamérica para finalmente abordar este tema dentro de la problemática que vive el Ecuador.

#### **3.2. Tipo de investigación**

Dentro del presente proyecto se usaron tres tipos de investigación que son de campo, descriptiva y documental, las mismas que se describen a continuación:

##### **3.2.1. Investigación de Campo**

La investigación de campo es un tipo de estudio que consiste en la obtención de información directamente de la realidad. Esto quiere decir, que el investigador a través de la observación directa manipula las variables del objeto de estudio y de esta manera obtiene datos más precisos acerca de la investigación (Sabino, 2014, p. 57).

En el presente proyecto se utilizó la investigación de campo a través de técnica de observación directa, en donde se pudo determinar cuáles son las falencias y factores de riesgo que posee la empresa en relación a la salud y seguridad ocupacional en tiempos de Covid-19. Para de esta manera poder identificar las debilidades y por ende llegar a tomar decisiones en cuanto a la propuesta de medidas preventivas adecuadas, con la finalidad de salvaguardar la salud de los colaboradores y que estos no reduzcan su desempeño laboral.

### **3.2.2. Investigación Descriptiva**

Según Boente (2019), la investigación descriptiva tiene como objetivo principal llegar a conocer las costumbres, actitudes y situaciones que predominan en la descripción exacta del objeto de estudio. Se encarga de identificar las relaciones existentes entre dos o más variables. Los investigadores no sólo recolectan datos sino que se encargan de estudiar y analizar para obtener resultados significativos que puedan contribuir al conocimiento (p. 110).

La investigación descriptiva permitió analizar de forma detallada y precisa cada información que se obtenga sobre los accidentes, enfermedades y factores de riesgo en el trabajo que se presentan en empresa GRUPO ALCIVAR. S.A. a raíz de la llegada de la pandemia mundial llamada Covid-19.

### **3.2.3. Investigación Documental**

De acuerdo a los autores Cohen & Gómez (2019), “la investigación documental hace referencia a la búsqueda de información a través de documentos encontrados en fuentes físicas o virtuales recopilada en libros, revistas, periódicos, páginas web, informes, artículos, entre otros” (p. 152).

Una vez realizada la observación, para ampliar conocimiento se buscó información en fuentes documentales recabando respuestas sobre las interrogantes del tema de estudio. Para la propuesta referente a estrategias que reduzcan los efectos negativos del Covid-19 y el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo que se pretende realizar en la propuesta del presente proyecto se necesitó ampliar información sobre los materiales de trabajo, jornada laboral y de esta manera poder identificar los daños que pueden ocasionar en la salud del trabajador y con ello establecer las medidas preventivas.

## **3.3. Enfoque de Investigación**

### **3.3.1. Enfoque Mixto**

Los métodos mixtos son aquellos que representan conjuntos de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, es decir, datos numéricos, verbales, textuales, visuales, simbólicos, entre otros. Este método tiene por objetivo entender problemas en las

ciencias, así como su integración y discusión conjunta, para realizar deducciones y lograr un mayor entendimiento del objeto de estudio (Behar, 2014, p. 163).

La investigación se llevó a cabo bajo un enfoque o método mixto, es decir, se combinó la perspectiva cualitativa y cuantitativa, donde se obtuvieron datos analíticos y numéricos para tener un panorama más amplio del problema existente en la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A.

El enfoque cualitativo permitió recolectar datos de forma descriptiva con relación a los procesos y procedimientos que se llevan a cabo en la empresa GRUPO ALCIVAR S.A., las repercusiones y riesgos laborales a los que se han visto expuestos desde la llegada de la pandemia y en base a la experiencia del personal que labora en la misma, haciendo uso de encuestas, ficha de observación y entrevistas. Por otra parte, el enfoque cuantitativo intervino al momento de manejar datos numéricos relacionados a la información recolectada y a los datos financieros de la empresa.

### **3.4. Técnica de investigación**

Las técnicas que se emplearon para la recopilación de información del presente proyecto de investigación son la observación directa, la entrevista y la encuesta, con la ayuda del cuestionario y la ficha de observación como instrumentos de investigación.

#### **3.4.1. Encuesta**

La encuesta es un conjunto de preguntas que se le realiza a un grupo selecto de personas para de esta manera obtener información relevante, que sirva para sacar conclusiones con respecto a un proyecto investigativo. Esta puede llevarse a cabo de manera física a través de un documento impreso con ayuda de un cuestionario previamente diseñado como instrumento de investigación o a su vez puede ser resuelta a través de un dispositivo electrónico (Naupás, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2014, p. 138).

La encuesta estuvo destinada a los 103 colaboradores de la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A. con un cuestionario de 10 preguntas, las mismas que tuvieron el objetivo de determinar la situación actual de la empresa con respecto a las medidas que han tomado por la pandemia Covid-19 y la opinión del personal en cuanto a la seguridad que sienten dentro de la empresa, las repercusiones que ha tenido este virus y demás variables que reflejan su sentir en la empresa.

### **3.4.2. Entrevista**

La entrevista es un diálogo entre dos o más personas, el entrevistador y el o los entrevistados. El entrevistador se encarga de hacerle una serie de preguntas al entrevistado quien emite su respuesta o su opinión con la finalidad de obtener información acerca de un tema en específico (Espinoza, 2014, p. 172).

La entrevista consta de ocho preguntas realizadas al administrador de la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A., las mismas que tienen la finalidad de obtener información con respecto a la situación que atraviesa la empresa durante la crisis sanitaria del Covid-19. A través de estas respuestas se pudo identificar las falencias y los riesgos que han tenido que atravesar los colaboradores. Además, de la manera en la que esta situación ha afectado el desempeño de los mismos e identificar las medidas que han sido tomadas para poder precautelar la salud del personal.

### **3.4.3. Observación Directa**

La observación directa es el proceso mediante el cual el investigador recopila información a través del contacto y la visualización del objeto de estudio, individuo, fenómeno o situación particular de manera palpable y directa. El hecho observado no puede ser alterado ni modificado, puesto que si esto sucede los datos obtenidos no serán válidos (Sautu, 2015, p. 167).

La investigación directa logró identificar a través de una ficha de observación las actividades adversas que ha generado la pandemia, el comportamiento de los colaboradores con relación a los factores de riesgos que enfrentan, los cambios en el clima y el ambiente laboral de la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A.

## **3.5. Herramientas de investigación**

### **3.5.1. Cuestionario**

Según López (2017), “el cuestionario es un conjunto de preguntas en un documento impreso o de manera virtual, las mismas que son contestadas a través de un test, examen o encuesta. Estas preguntas tienen la finalidad de ser instrumentos para la recolección de información” (p. 109).

Dentro de la encuesta el cuestionario se encuentra conformado de diez preguntas cerradas con opciones múltiples, mientras que la entrevista se compone de ocho preguntas abiertas, las mismas que fueron respondidas de manera libre por el administrador de la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A.

### 3.5.2. Fichas de Observación

Según Henríquez (2017), “la ficha de observación es un instrumento de investigación de campo mediante el cual se realiza un registro descriptivo de las actividades, situaciones, lugares o personas que se encuentra observando el investigador” (p. 127).

## 3.6. Población y Muestra

### 3.6.1. Población

La población son todos los empleados de la empresa GRUPO ALCIVAR S.A., ya que cuentan con 103 trabajadores ubicados en la hacienda bananera, los cuales llevan a cabo todo modelo de actividad para el proceso del banano, desde su cultivo o siembra hasta su cosecha o corte del racimo.

Tabla 2. *Población.*

Cargo	N.º Personas
Propietario	1
Administrador	1
Auxiliar Contable	2
Administrador de Campo	2
Jefe de Proceso en Campo	1
Trabajadores de proceso y empaque	29
Trabajadores de Campo	64
Chofer	3
<b>Total</b>	<b>103</b>

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2021).

### 3.6.2. Muestra

Tomando en consideración las características de la población, no se requiere ningún tipo de muestreo ya que al ser una población reducida, la información obtenida fue más precisa y permitió obtener resultados más claros, por lo cual se trabajó con la totalidad de la población.



### 3.7. Desarrollo de la Encuesta

#### 3.7.1. Análisis e interpretación de la encuesta

A continuación, se efectuó el análisis de cada una de las preguntas de la encuesta que fueron aplicadas a la totalidad de colaboradores.

#### 1. ¿Considera usted que en su lugar de trabajo puede transmitirse el COVID-19?

La Tabla 3, tiene el objetivo de identificar la opinión de los colaboradores acerca de su opinión con respecto a que la empresa podría llegar a ser un lugar en que se contagien de Covid-19.

Tabla 3. Transmisión del COVID-19 en el área de trabajo.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Sí	87	84%
No	16	16%
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

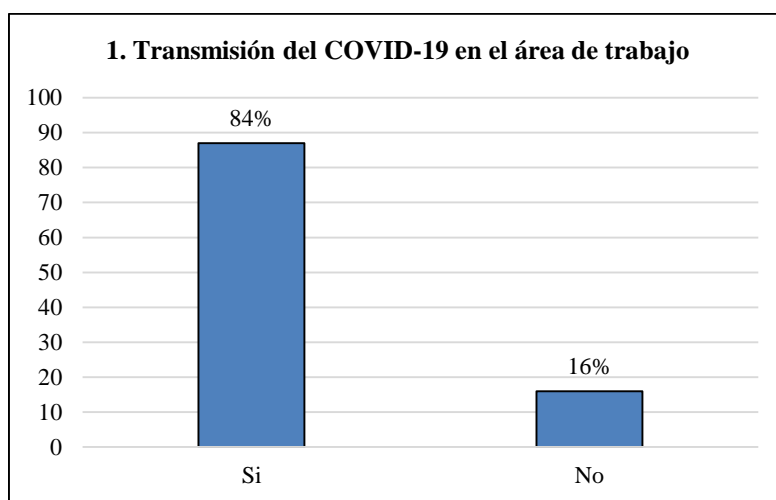


Figura 2. Transmisión del COVID-19 en el área de trabajo.

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

#### Análisis e Interpretación:

Dentro de la Figura 2 se evidencia que el 84% de los encuestados consideran que la empresa puede ser un lugar en el que se transmita el COVID-19, esto debido a que al estar en contacto con otras personas se desconoce si estas están contagiadas o no por lo cual el riesgo es alto.

Por otra parte, el 16% se encuentra en desacuerdo con esta interrogante, debido a que dentro de su lugar de trabajo se cumplen con normas de seguridad e higiene que les ayudan a mantenerse seguros.

## 2. ¿Considera que dentro de su lugar de trabajo se ha evaluado el nivel de exposición al COVID-19?

La Tabla 4, tiene la finalidad de identificar si dentro de la empresa se ha evaluado el nivel de exposición al COVID-19.

Tabla 4. Evaluación del nivel de exposición al COVID-19.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Sí	28	27%
No	75	73%
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

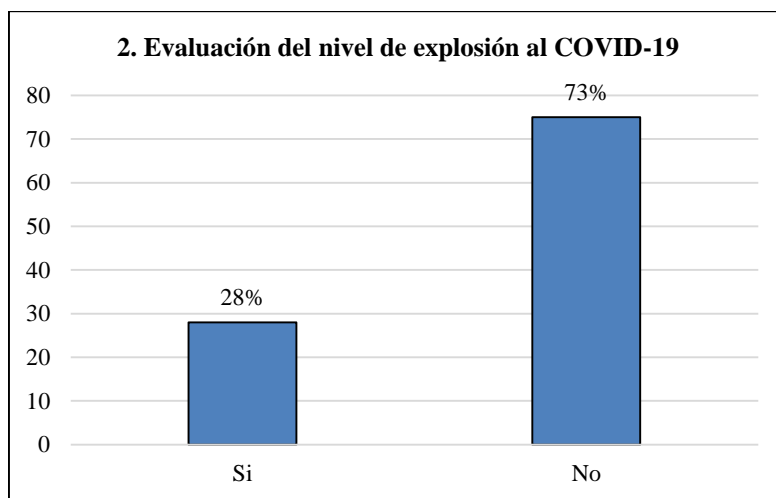


Figura 3. Evaluación del nivel de exposición al COVID-19.  
Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

### Análisis e Interpretación:

La Figura 3, muestra que el 73% de encuestados aseguran que ellos consideran que dentro de su lugar de trabajo no se ha evaluado el nivel de exposición al COVID-19, a pesar de que desconocen la razón de esto. Mientras que el 28% restante asegura que sí se ha realizado algún

tipo de gestión que es uno de los factores más importantes para la empresa y el resguardo de la para precautelar la seguridad del personal.

### 3. ¿Cómo se evalúa la empresa el riesgo de que sus colaboradores puedan contraer COVID-19?

La Tabla 5, tiene el objetivo de determinar la manera en la que la empresa evalúa el riesgo en el que sus colaboradores podrían contraer COVID-19.

Tabla 5. Evaluación de riesgo de contagio.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Alto	13	13%
Medio	54	52%
Bajo	36	35%
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

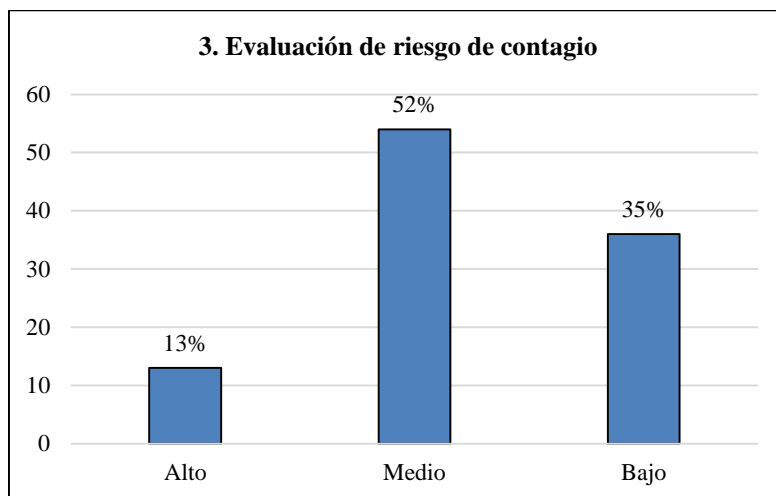


Figura 4. Evaluación de riesgo de contagio.

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

#### Análisis e Interpretación:

En torno a la información obtenida se evidencia en la Figura 4 que el 52% de los encuestados considera que el nivel de riesgo de contraer coronavirus en la empresa es medio, ya que ciertamente reconocen que se aplican medidas de seguridad para evitar el contagio pero este no es suficiente. Por otro lado, el 35% del personal asegura que el riesgo contagio es bajo

debido a que todos los colaboradores deben presentarse realizándose un examen que garantice que no portan el virus, para de esta manera resguardar al resto del personal y el 13% restante menciona que es alto puesto que se encuentran en contacto con sus compañeros.

#### 4. ¿Quién considera usted que debe realizar la evaluación de riesgo por COVID-19 dentro de la empresa?

La Tabla 6, tiene el objetivo de determinar la opinión de los colaboradores con respecto a la persona que consideran debe de realizar las evaluaciones de riesgos generadas por la pandemia.

Tabla 6. Persona encargada de realiza la evaluación de riesgo por COVID-19.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Empleados	25	24%
Directivos	49	48%
Ambos	29	28%
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

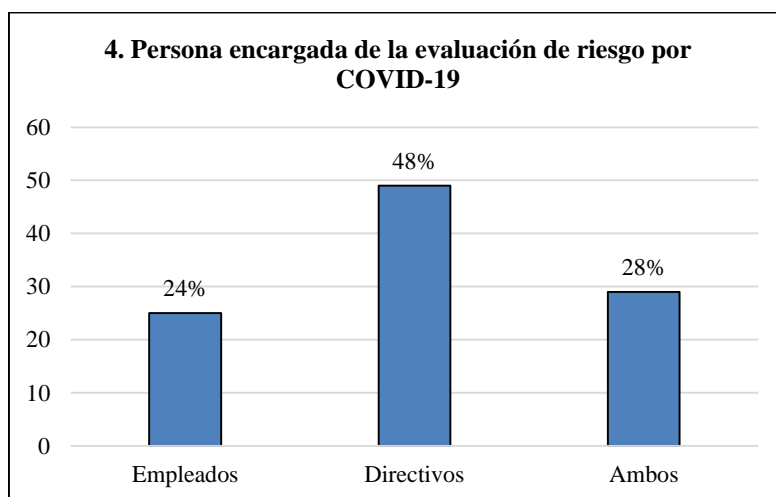


Figura 5. Persona encargada de la evaluación de riesgo por COVID-19. Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

#### Análisis e Interpretación:

Conforme a la información levantada a través de la encuesta se determina, la Figura 5 muestra que el 48% de los encuestados manifiesta que la evaluación de riesgo dentro del trabajo

debe ser realizada por los directivos, puesto que son los responsables de que la empresa cumpla con todas las normas de seguridad y garantizar también la seguridad del personal. El 28% manifiesta que debe ser realizado tanto por directivos como empleados, ya que son quienes componen la organización como tal y es importante que se analice todos los escenarios posibles y el 24% restante considera que es una responsabilidad de los empleados, puesto que son quienes están de forma constante en el lugar desempeñando sus actividades.

### 5. ¿Conoce usted sobre medidas de protección contra el COVID-19?

La Tabla 7, tiene la finalidad de identificar el grado de conocimiento de los colaboradores con respecto a las medidas de protección contra el COVID-19.

Tabla 7. Medidas de protección.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Sí	74	72%
No	29	28%
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

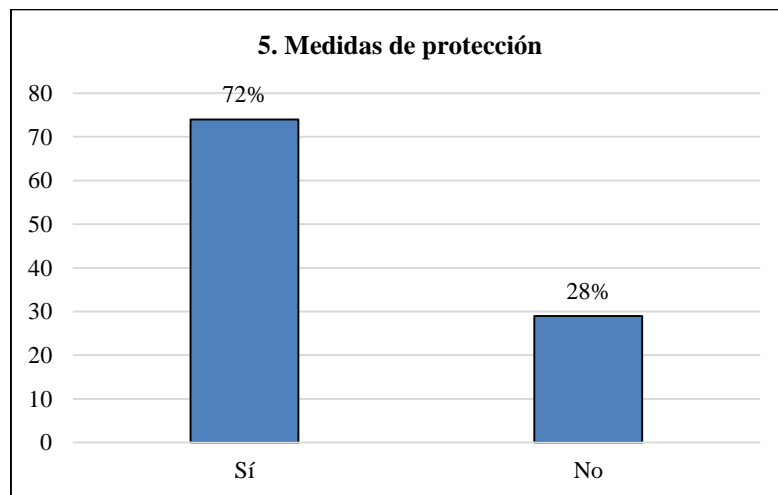


Figura 6. Medidas de protección.

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

### Análisis e Interpretación:

De acuerdo con la encuesta aplicada se evidencia que el 72% de los empleados si conocen sobre medidas de protección contra el COVID-19, considerando que estas se difunden de

manera constante por los distintos medios de comunicación, mientras que el 28% manifiesta que no es de su entero conocimiento ya que únicamente conocen ciertas medidas aplicadas, pero consideran que es importante que tengan un conocimiento más profundo sobre el tema.

### 6. ¿Qué medidas de protección se toman en consideración dentro de su lugar de trabajo?

La Tabla 8, tiene el objetivo de detectar las medidas de protección que se toman en consideración dentro de la empresa.

Tabla 8. Medidas de protección aplicadas.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Desinfección de manos	27	26%
Desinfección de ropa	5	5%
Uso de mascarilla	46	45%
Distanciamiento físico	10	10%
Control de la temperatura	15	15%
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

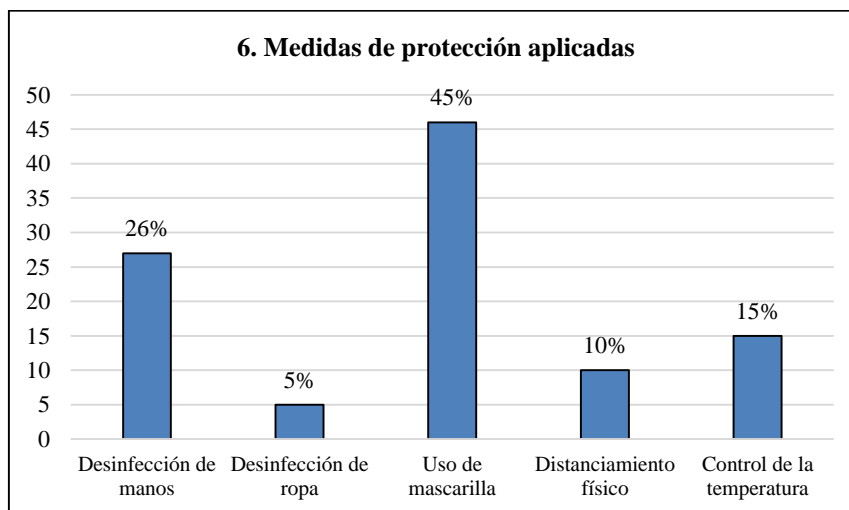


Figura 7. Medidas de protección aplicadas.

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

### Análisis e Interpretación:

La Figura 7, muestra que el 45% de encuestados manifiesta que la medida que más se aplica dentro de su lugar de trabajo es el uso constante de la mascarilla, ya que es una ordenanza a

nivel nacional y es un mecanismo de defensa en contra del virus. El 26% expresa que la desinfección de manos es la medida más considerada ya que esta debe realizarse constantemente, el 14% menciona que el control de temperatura, puesto que es una de las medidas que se realiza diariamente al momento de ingresar al lugar de trabajo para conocer si el trabajador posee fiebre, caso contrario debe recibir atención necesaria.

### 7. ¿Ha recibido capacitaciones entorno a factores de riesgo relacionados al COVID-19?

La Tabla 9, tiene la finalidad de determinar si dentro de la empresa se han realizado capacitaciones para identificar y prevenir los factores de riesgo ocasionados por la pandemia COVID-19.

Tabla 9. Capacitación sobre factores relacionados al COVID-19.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Sí	15	15%
No	88	85%
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

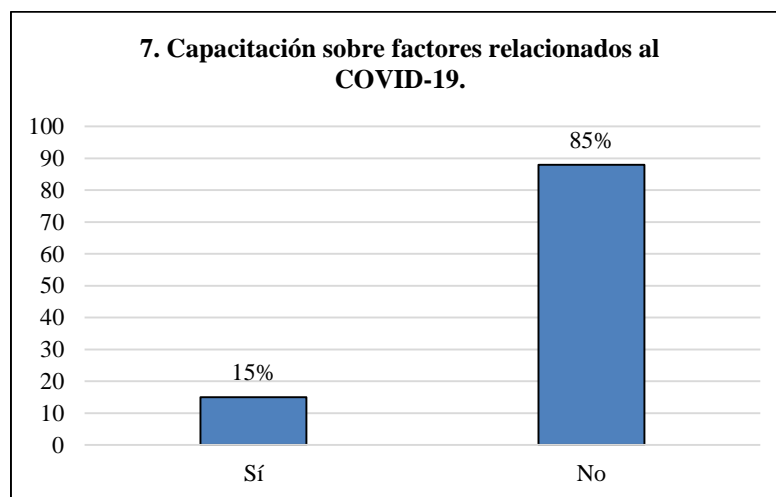


Figura 8. Capacitación sobre factores relacionados al COVID-19.

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

### Análisis e Interpretación:

La Figura 8, muestra que el 85% de los encuestados asegura que no ha recibido ningún tipo de capacitación entorno a los factores de riesgo relacionados al COVID-19, lo cual es un aspecto negativo puesto que los colaboradores deberían tener conocimiento acerca de las

medidas a considerar para prevenir el contagio. Por otro lado, el 15% asegura que si han realizado algún tipo de inducciones dentro de la empresa con respecto al COVID-19.

### 8. ¿Considera usted que es importante preparar al personal con respecto a los factores de riesgo relacionados al COVID-19?

La Tabla 10, tiene el objetivo de determinar la opinión de los colaboradores con respecto a lo importante de que ellos tengan conocimiento acerca de los factores de riesgo y maneras de prevenir los efectos adversos del COVID-19.

Tabla 10. Preparación del personal en factores de riesgo.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Sí	90	87%
No	13	13%
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

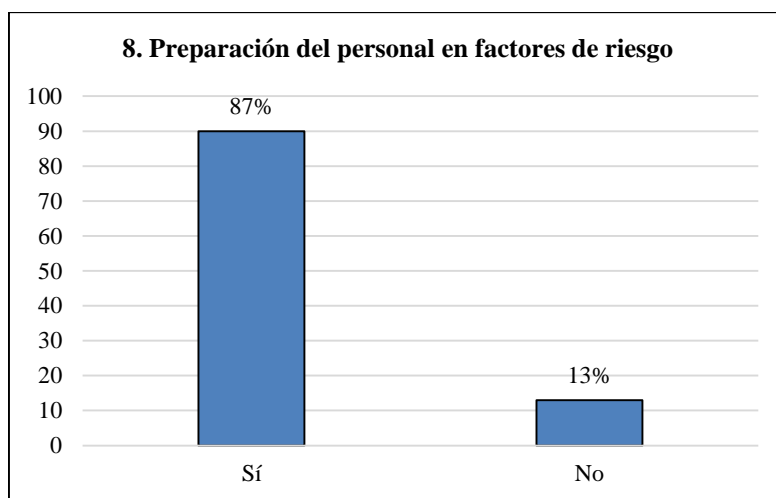


Figura 9. Preparación del personal en factores de riesgo.

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

### Análisis e Interpretación:

La Figura 9 muestra que el 87% de los colaboradores consideran que si es importante que se prepare al personal con temas relacionados a los factores de riesgo del COVID-19, ya que a través de esto pueden reducir la probabilidad de contagio, mientras que el 13% restante



manifiesta que no es de suma importancia porque consideran que cuentan con la información necesaria ya podrían tomar medidas para reducir los índices de contagio.

### 9. ¿Considera que la empresa cuenta con las normas de seguridad necesarias para reducir el riesgo de contagio de COVID-19?

La Tabla 11, tiene la finalidad de determinar si la empresa cuenta con las normas de seguridad necesarias para reducir el riesgo de contagio de COVID-19 entre sus colaboradores.

Tabla 11. Normas de seguridad.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Sí	25	24%
No	78	76%
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

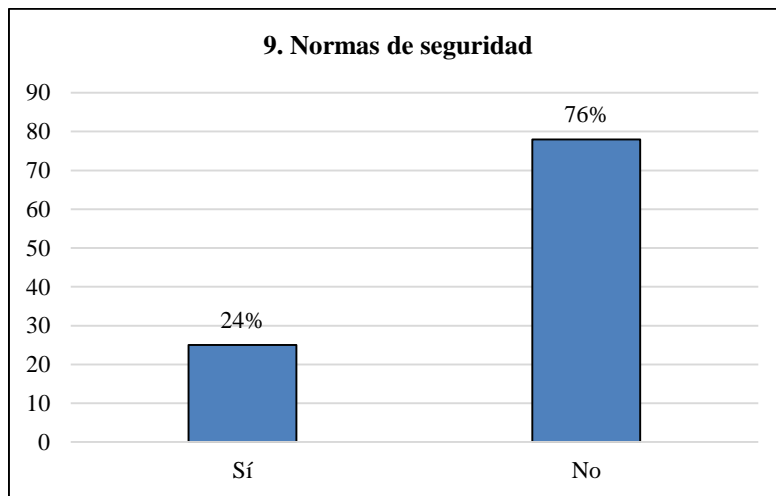


Figura 10. Normas de seguridad.

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

### Análisis e Interpretación:

En la Figura 10 se evidencia que el 76% de los encuestados considera que la empresa no cuenta con las normas de seguridad necesarias para reducir el riesgo de contagio de COVID-19, mientras que el 24% considera que la empresa sigue las medidas recomendadas por el gobierno y que esas son suficientes para evitar que el virus se propague entre los colaboradores.

## 10. ¿En su trabajo ha recibido apoyo de salud mental y psicosocial durante la pandemia?

La Tabla 12, tiene el objetivo de determinar si dentro de la empresa se ha brindado a los colaboradores algún tipo de apoyo de salud mental y psicosocial durante la pandemia.

Tabla 12. *Apoyo mental y psicosocial durante la pandemia.*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Sí	11	11%
No	92	89%
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

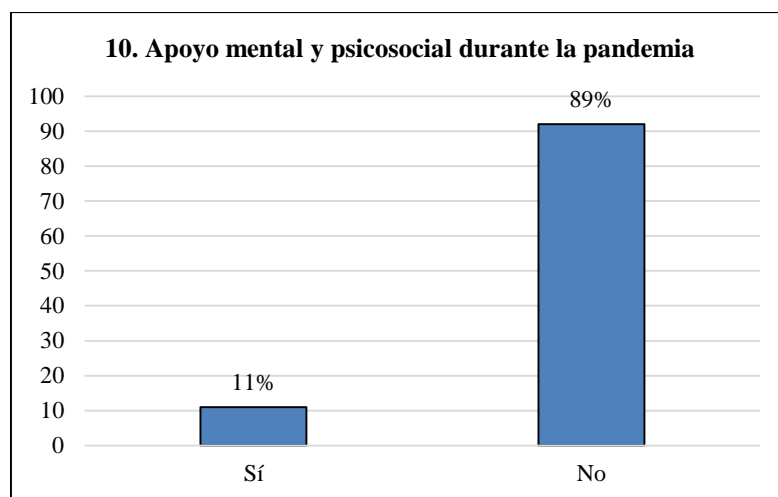


Figura 11. *Apoyo mental y psicosocial durante la pandemia.*

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

### **Análisis e Interpretación:**

De acuerdo con la información recopilada, en la Figura 11 se evidencia que el 89% de los encuestados asegura que no ha recibido apoyo mental ni psicosocial durante la pandemia dentro de su trabajo, lo cual consideran es un factor negativo ya que desconocen el nivel de incidencia que ha tenido desde la perspectiva personal el virus. Por otra parte, el 11% manifiesta que si lo ha recibido pero consideran que es importante que se realice de forma constante ya que el virus aún sigue ocasionando una gran cantidad de estragos es la población.

### **3.7.2. Análisis de Resultados de la Encuesta**

Los riesgos laborales a los que se exponen los colaboradores dentro de la empresa desde la llegada del COVID-19, son el principal factor para que se desarrollen diversas consecuencias individuales y en sus familias, no sólo desde la parte económica, sino también desde la parte física, emocional a corto y mediano plazo. Además de que puede dar paso a efectos de suma importancia en los cuales la empresa, ve repercusiones en su productividad, generado que la competitividad se vea afecte y con ello la rentabilidad de la misma también merme.

Luego de obtener la información por parte de los colaboradores, se ha identificado que la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A. aún posee varias falencias en cuanto a seguridad y salud de los trabajadores. Debido a que esta pandemia ha afectado en varios aspectos el desempeño del personal, por esa razón resulta de gran importancia contar con un ambiente laboral más seguro y con medidas sanitarias para adecuadas que les permitan laboral con mayor confianza.

El COVID-19 ha sido el causante de una gran incertidumbre dentro del campo laboral, por lo cual ha desafiado a la distribución del trabajo y como esta inmensa en esta la fuerza laboral. Aspecto que da paso a la oportunidad de que se analice como se difunde la comunicación y la necesidad de los colaboradores de ser capacitados y mayormente informados con respecto a los riesgos y las maneras en las que deben de actuar para evitar contagios, desarrollando de esta manera un enfoque más amplio en la salud y el bienestar del personal.

La parte administrativa y gerencial son quienes se deben de hacer responsables de la prevención de riesgos laborales y salud en el trabajo, a través de la evaluación de riesgo de exposición al virus acorde al puesto de trabajo y la determinación del nivel de riesgo al cual se exponen para a partir de este punto se tomen los correctivos necesarios.

Los colaboradores consideran importante que se evalúe el nivel de riesgos relacionados con el COVID-19 dentro del área de trabajo. Además de que se reconoce que tanto el personal como los directivos de la empresa son responsables de realizar esta evaluación para que se garantice la seguridad del personal en el corto y mediano plazo. De igual manera se menciona que el nivel de riesgo dentro del área de trabajo se considera en un nivel medio ya que el personal está en contacto frecuente con otras personas y desconocen si estas podrían estar contagiadas.

Es importante recalcar, que a más de los directivos es responsabilidad de todos los colaboradores contribuir con la prevención de los riesgos laborales y de precautelar la salud en el trabajo. Además la empresa y todos quienes la compongan son responsables de establecer un protocolo de prevención frente al COVID-19, el cual debe incluir las consecuencias psicosociales, laborales y de salud mental frente al virus en el lugar de trabajo.

Dicha información coincide con la obtenida en la presente investigación en la cual se reconoce la importancia de que los colaboradores tengan el conocimiento adecuados sobre los riesgos y medidas de prevención frente al COVID-19. De igual manera, se destaca que es importante que se brinde apoyo psicosocial y de salud mental al personal, por tanto es necesario que se realice mejoras para lograr el bienestar de todo el equipo de trabajo.

### **3.8. Desarrollo de la Entrevista**

La Figura 12, muestra la fotografía del administrador de la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A. que es el Ing. Agrónomo Erlyn Alcívar, quien nació en La Troncal y durante 25 años ha seguido los pasos de su padre al tomar la administración de la empresa familiar.



*Figura 12.* Administrador de la empresa.  
Fuente: Facebook: Erlyn Alcívar.

La Tabla 13, muestra cierta descripción de la información personal del entrevistado que en este caso es el administrador de la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A.

Tabla 13. *Datos del entrevistado.*

<b>DATOS DEL ENTREVISTADO</b>	
<b>Nombre:</b>	Erllyn Fernando Alcívar Campoverde
<b>Edad:</b>	52 años
<b>Instrucción académica:</b>	Administrador
<b>Cargo:</b>	Ing. Agrónomo
<b>Tiempo en el cargo:</b>	25 años

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

### **1. ¿Qué cambios ha experimentado la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A. con la llegada de la pandemia COVID-19?**

La manera de trabajar nunca fue la misma desde la llegada del COVID-19 llegó al país, puesto que los colaboradores tenían mucho temor de tener cualquier tipo de contacto entre sus compañeros por la posibilidad de contraer el virus, lo que de alguna manera mermó un poco su rendimiento. Otro factor que influyó fue el hecho de que debido al cierre de fronteras el precio del banano cayó en gran magnitud, por ende tuvimos muchas pérdidas que afectaron directamente a la economía de la empresa. Además de ello, se ha tenido que incluir un nuevo rubro dentro de los gastos destinado a la compra de implementos de bioseguridad para precautelar la salud de nuestros colaboradores y la calidad de la producción.

Considero que estos valores afectaron a la economía debido a que estoy seguro que ninguna empresa tenía presupuestado que por un lado sus ingresos se reduzcan y que sus egresos aumente, pero lo considero necesario porque todos sabemos que no hay nada más importante que nuestra salud y la de nuestros colaboradores.

### **2. ¿La empresa tuvo que cesar sus actividades con la llegada de la pandemia?**

No, a pesar de la pandemia y de las muchas restricciones que impuso el gobierno desde la llegada del virus hasta este momento, las actividades agrícolas en el país no se detuvieron y siguieron su curso con la mayor normalidad posible. Sin embargo, nos vimos afectados por el

confinamiento, por las restricciones en las exportaciones porque directamente influyeron en la rentabilidad de la empresa.

### **3. ¿Cuáles son los factores de riesgo que enfrentan los colaboradores dentro de la empresa?**

Algunos factores de riesgo que enfrentan los colaboradores de la bananera es que con la llegada de este virus sus defensas pueden llegar a bajar debido a la exposición que tienen con pequeñas o grandes cantidades de sustancias necesarias para llevar a cabo la agricultura. Además de ello, el hecho de que las actividades agrícolas no mermaran en pandemia, generó mayor preocupación y riesgo de contagio entre compañeros debido al constante contacto que deben de tener al trabajar unos con otros, debido a que tuvieron que salir de sus casas en lugar de permanecer en cuarentena como el resto de la población.

Otro de los factores de riesgo es el estrés, inconformidad y temor de los colaboradores al exponerse a la posibilidad de contagiarse del virus, lo que de una u otra manera ha afectado su salud mental y psicosocial, generando un menor desempeño laboral.

### **4. ¿Qué medidas de protección ha implementado la empresa para poder evitar contagios del virus entre sus colaboradores?**

Nos regimos al protocolo de prevención en el sector agrícola que fue diseñado para todo el país por parte del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) que es el ente regulador encargado de este sector productivo.

Entre las más importantes medidas puedo mencionar el hecho de desinfectar los vehículos que transportan no sólo la mercadería sino también a los colaboradores; uso obligatorio de mascarillas; desinfección e higiene del personal, evitar contacto al saludar; desinfección del calzado; limpieza y desinfección de los espacios de trabajo, equipos, herramientas y maquinarias; no compartir cubiertos al momento de comer; mantener la distancia de por lo menos 1,5 metros entre trabajadores, registro diario de temperatura corporal, entre otros.

### **5. ¿Ha realizado capacitaciones para que colaboradores conozcan los riesgos y las medidas que deben de tomar para hacerle frente a la pandemia?**

No, lamentablemente no. Sólo nos hemos regido al protocolo de prevención del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) que ya mencioné anteriormente y el conocimiento que poseen acerca de la pandemia es lo que han escuchado de los medios oficiales del estado o a través de Internet.

**6. ¿De qué manera la empresa evalúa la empresa el riesgo de que sus colaboradores puedan contraer COVID-19?**

No tenemos un mecanismo específico para evaluar el riesgo de que los colaboradores se contagien de coronavirus, sin embargo realizamos el control de temperatura de manera diaria y nos aseguramos de que sigan los protocolos de seguridad pero sin tener algún tipo de guía o manual en donde se especifiquen estas medidas y la desinfección contante de su cuerpo y áreas de trabajo a través del uso de alcohol.

**7. ¿Los colaboradores han recibido algún tipo de apoyo de salud mental y psicosocial durante la pandemia?**

No, debido a los efectos adversos de la pandemia en la economía de la empresa hemos presupuestado y priorizado ciertas medidas de seguridad y protocolos de desinfección, sin embargo el apoyo de salud mental y psicosocial no ha sido una de las medidas implementadas.

**8. ¿Se encuentra de acuerdo con que se diseñen estrategias de prevención de factores de riesgo ocasionados por Covid-19 en la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A.?**

Sí, claro. Considero que es primordial tener la opinión externa acerca de las posibles soluciones de las necesidades de la empresa y los colaboradores con respecto al cuidado de la salud y seguridad frente a este enemigo invisible que es el coronavirus. Por esa razón, teniendo en cuenta de que el personal que aquí laboral es la fuerza que mueve la empresa, me encuentro de acuerdo con que se precautele en mayor magnitud su bienestar.

**3.8.1. Análisis de los Resultados de la Entrevista**

Luego de obtener las respuestas del administrador de la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A se han podido obtener las siguientes afirmaciones:

- Desde la llegada del COVID-19 al país la empresa se ha visto afectada en varias aspectos tanto financiero como de desempeño del personal, por los gastos adiciones en

la aplicación de mecanismos en contra del virus y debido a que los trabajadores sienten desconfianza al momento de realizar sus labores por miedo a contraer el virus.

- La empresa no tuvo que cesar sus actividades ni pre ni post pandemia lo que los ha colocado en un escenario de mayor exposición que el resto de personas, puesto que el tipo de trabajo de esta bananera es manual y no podría llevarse a cabo el teletrabajo en todas sus áreas.
- Entre los principales riesgos de los colaboradores al momento de realizar sus actividades laborales se encuentran el constante contacto con sus compañeros, el hecho de compartir herramientas, equipos y materiales entre ellos, la dificultad de distanciarse cuando se realizan trabajos en equipo y la constante exposición a sustancias como fungicidas que son los causantes de que las defensas de estas personas se vuelvan más vulnerables.
- La empresa se ha regido únicamente al protocolo de prevención en el sector agrícola que fue diseñado para todo el país por parte del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), puesto que lo consideran necesario y debido al decremento de los ingresos, la empresa no ha optado por utilizar otras medidas para no afectar a la economía de la empresa.
- La empresa no ha realizado capacitaciones para que colaboradores conozcan los riesgos y las medidas que deben de tomar para hacerle frente a los efectos adversos de la pandemia.
- Para evaluar o prevenir el contagio el control de temperatura de manera diaria pero no cuentan con un manual de seguridad que les sirva de guía, y además les hace falta el uso de sus elementos de protección y la desinfección constante de su cuerpo y áreas de trabajo.
- Los colaboradores no han recibido algún tipo de apoyo de salud mental y psicosocial durante la pandemia por parte de la empresa.
- El administrador de la empresa considera que diseñar nuevas estrategias para precautelar la vida de los colaboradores es una excelente iniciativa para evitar posibles riesgos a corto, mediano y largo plazo.



### 3.9. Fichas de Observación

La Tabla 14, muestra la ficha de observación en un día de visita a la empresa, en donde se identificaron las principales falencias y necesidades de los colaboradores con respecto a los riesgos que enfrentan por el coronavirus.

Tabla 14. *Fichas de Observación de la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A.*

<b>GUÍA DE OBSERVACIÓN DE LA EMPRESA GRUPO ALCÍVAR S.A.</b>	
<b>Objetivo de Ficha:</b> Esta ficha tiene la finalidad observar el manejo de los factores de riesgo dentro de la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A. con respecto a los factores de riesgo que deben de enfrentar los colaboradores con la llegada de la pandemia Covid-19.	
<b>Observadores:</b> Andreina Alcívar y Andrea Faustos.	<b>Nº de Ficha:</b> N°1.
<b>Área Observada:</b>	<b>Fecha:</b> 21/10/2021
<b>Hora de Inicio:</b> 10:00 am	<b>Hora de Finalización:</b> 16:00 pm
<b>Registro de actividades Observadas:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Los colaboradores hacen uso de trajes de protección y mascarillas en todo momento, pero no cuentan con trajes especializados de bioseguridad que los proteja en contra de posibles contagios. Además de que carecen de lugares estratégicos en los que pueden lavarse las manos y usar gel antibacterial constantemente.</li><li>• Les realizan un control de temperatura diariamente, pero no poseen túneles de desinfección corporal o de vehículos.</li><li>• La empresa no cuenta con controles o evaluaciones de riesgo para identificar el estado en el que se encuentran los colaboradores de manera física y mental.</li><li>• No cuentan con capacitaciones, seminarios o charlas para informar a los trabajadores acerca del coronavirus y de las medidas que deben de tomar para evitar posibles contagios dentro y fuera de la empresa.</li><li>• El banano es producido y seleccionado con controles estrictos de calidad para evitar cualquier tipo de contaminación.</li><li>• La empresa no les realiza pruebas de COVID-19 a los trabajadores para descartar que hayan sido infectados por este virus.</li><li>• Carecen de un manual de medias de bioseguridad y de teletrabajo para la parte administrativa.</li></ul>	
<b>Elaborado por:</b> Andreina Alcívar y Andrea Faustos.	

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

### **3.9.1. Análisis de los Resultados de las Fichas de Observación**

Después de realizada la observación directa como trabajo de campo, se pudieron identificar algunas falencias en cuanto a las medidas de bioseguridad para precautelar la salud de los colaboradores frente al COVID-19. Entre las más importantes que se pudieron identificar y que se aplicarán dentro de la propuesta son las siguientes:

- Necesidad de trajes más especializados en bioseguridad ambiental.
- Carencia de capacitaciones tanto en temas de pandemia como en la manera de manejar los efectos negativos en la salud mental y psicológica de los colaboradores.
- La necesidad de evaluar los factores de riesgo para precautelar el estado de salud de los trabajadores y la realización de pruebas de COVID-19 cada cierto periodo de tiempo.
- La empresa cuenta con más de 100 colaboradores y no posee un técnico en seguridad e higiene del trabajo como lo establece el código de trabajo y este es un punto a ser considerado y solucionado de manera inmediata para evitar posibles multas o sanciones.
- Generar manuales para guiar a los colaboradores en las actividades y medidas que deben de seguir para evitar posibles contagios.
- La incorporación de túneles de desinfección y de lugares estratégicos en los que los colaboradores puedan encontrar gel antibacterial y materiales de aseo para el lavado continuo de las manos.

## **CAPÍTULO IV**

### **LA PROPUESTA**

#### **4.1. Título de la Propuesta**

Diseño de estrategias de prevención de factores de riesgo ocasionados por Covid-19 en la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A.

#### **4.2. Análisis Situacional**

El diagnóstico situacional de la empresa GRUPO ALCÍVAR AS.A., es un método que sirvió dentro de esta investigación para identificar, describir, analizar y evaluar la situación de una empresa u organización en un momento determinado. Por tanto, se consideran los resultados obtenidos por la organización y los compara con los resultados planteados originalmente como misión.

El diagnóstico de situación tiene como objetivo encontrar áreas que se pueden o deben mejorar o fortalecerse dentro de la empresa para adaptar esas falencias a la estrategia de la empresa y ajustar sus operaciones, en beneficio del desarrollo empresarial.

#### **4.3. Análisis Externo**

El análisis externo es un análisis que ayuda a la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A. a identificar y evaluar todos los factores externos que afectan su desempeño y no pueden controlarse, como en este caso los eventos o riesgos que ocasiona el coronavirus en la salud y desempeño de los colaboradores.

##### **4.3.1. Análisis PEST**

Se detalla que el análisis PEST, es una herramienta que permite a las empresas manifestar y evaluar los factores que pueden afectar el desarrollo del negocio en el presente y futuro, de esta forma el PEST permite analizar los siguientes factores; Político, Económico, Social y Tecnológico.

##### **4.3.1.1. Factor Político.**

Al referirnos al factor político en el país de Ecuador, se define que ha presentado en los últimos años problemas de corrupción en todos sus servicios públicos, por lo cual ha perdido

la confianza de la población. Sin embargo, los últimos meses el país ecuatoriano se ha visto abogado por el cambio de presidente de la república, por lo que podría mejorar el panorama a través de nuevas políticas gubernamentales que estén enfocadas al desarrollo socioeconómico del país y en mitigar los efectos negativos que ha ocasionado el coronavirus en la economía y los sectores productivos del país.

Los nuevos miembros de la presidencia tendrán que afrontar la problemática social del covid-19, por ende dentro de las campañas políticas el presidente electo Guillermo Lasso, dio a conocer que implementará un plan de vacunación contra la pandemia, a fin de poder en tres meses lograr inmunizar a 9.000 millones de personas y, en base a ello lograr el desarrollo productivo que se vio afectado por esta problemática y, por ende mantener el índice de empleo (Primicias, 2021).

Debido a la pandemia, el país ha presentado un nivel alto de desempleo, que afecta directamente al bienestar de los ciudadanos, puesto que también se han evidenciado problemas de corrupción en especial por el sobrepeso de medicinas, fundas de cadáveres y demás artículos necesarios para afrontar la crisis sanitaria.

Bajo esta perspectiva según los expertos mencionan que al realizar el cambio de gobierno habrá un mejor panorama de inversión extranjera se acerca para el país, y con ello se podrá beneficiar con la creación de nuevas fuentes de empleo y la reactivación de la economía a través de nuevos emprendimientos. En base a ello mejorar la matriz productiva, de igual manera la existencia de nuevos convenios internacionales favorecerá las importaciones y exportaciones de los principales productos que produce el Ecuador como lo son el banano y cacao, presentando un panorama de mejora de los indicadores del Producto Interno Bruto (PIB).

#### ***4.3.1.2. Factor Económico.***

La institución del Banco Central del Ecuador dio a conocer en su primera revisión la estimación de crecimiento económico para 2020, cuando anunció que el decrecimiento se ubicaría entre 7,3% y 9,6%. Sobre la base de la información proporcionada por el Ministerio de Economía y Finanzas, y otras fuentes del sector público y privado, se prevé también el Producto Interno Bruto (PIB) para 2020 registre un decrecimiento

interanual de 8,9% PIB de \$65.535 millones en valores constantes, tasa que se encuentra dentro del rango presentado en junio pasado (Banco Central del Ecuador, 2020).

Todos estos factores son afectados por la problemática social del COVID-19, por lo que este factor para las organizaciones se convierte en una amenaza por ser un factor externo que no se puede controlar, pero si lograr que el impacto no sea alto y en base a ello sostenerse frente a un mercado que es altamente competitivo.

“Las proyecciones para el año 2021, se estima que la economía se recuperará y crecerá en un 3,1%, equivalente a un Producto Interno Bruto (PIB) de USD 67.539 millones en valores constantes” (Banco Central del Ecuador, 2021).

La Figura 13, muestra la evolución de las proyecciones de incrementos o decrementos del PIB en el Ecuador.

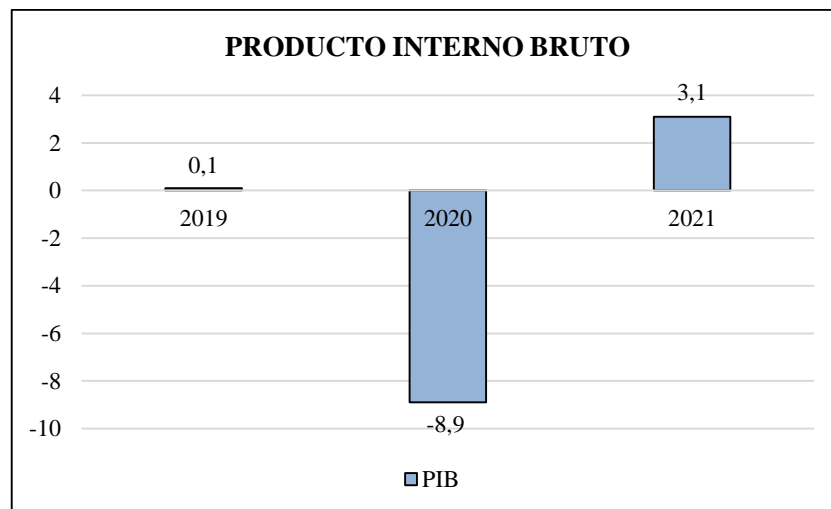


Figura 13. Producto Interno Bruto (PIB).  
Fuente: Banco Central del Ecuador (2022).  
Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

Bajo esta perspectiva se dinamizará la economía por lo que beneficiará a la permanencia de las empresas en el mercado actual que es altamente competitivo. Para llevar a cabo este cometido será importante que se maneje estrategias vinculadas a salvaguardar la salud del cliente interno y externo, por la problemática social del COVID-19.

#### ***4.3.1.3. Factor Social***

El factor social hace referencia a la relación de la forma de ser de la población con la forma de actuar ante los entes del mercado en Ecuador, por lo cual es importante recalcar que ha sido afectada por la pandemia del COVID -19. Esta ha provocado un alto índice de desempleo ocasionando conflictos familiares por no poder cubrir ni siquiera una canasta básica y otros gastos esenciales para manejar un estilo de vida adecuado todo ello ha provocado mayor pobreza en los países en vías de desarrollo como Ecuador.

En vista de esta perspectiva se han realizado algunos apoyos gubernamentales a fin de poder contribuir en nuevos emprendimientos para de esta manera mejorar la economía del país. Esta perspectiva es considerada como una amenaza por ser un factor que aún se puede controlar, sin embargo se debe manejar pautas esenciales para poder reducir el índice de contagio de la pandemia (Centro de Desarrollo de la OCDE, 2020).

El actual gobierno de Guillermo Lasso presentó un plan de vacunación que está vinculado en inmunizar a 9.000 personas en un tiempo estimado de 100 días y en base a ello lograr nuevamente recuperar las actividades económicas que permitirán nuevamente crear fuentes de trabajo. Este propósito de la vacunación se cumplió, sin embargo, la reactivación económica se está presentando de manera muy paulatina. Además, a través de la inversión o de nuevos proyectos se lograrán estabilizar las actividades socioeconómicas beneficiando las personas más necesitadas y vulnerables (Ministerio de Salud Pública, 2021 ).

Por las razones mencionadas anteriormente, se podrá contribuir con el crecimiento de la matriz productiva a fin de lograr un desarrollo y del dinamismo del mercado que se vio afectado por la problemática de la pandemia del COVID- 19, aspectos que son favorables para lograr el desarrollo social.

#### ***4.3.1.4. Factor Tecnológico.***

Los avances tecnológicos en la actualidad han favorecido para que las empresas puedan mejorar su producción y, también su comercialización. De esta forma es importante mencionar el uso del internet, que ha contribuido a que los niños, niñas y adolescentes puedan continuar de manera virtual sus clases sin exponerse al virus. En el año 2020 el

analfabetismo digital en personas de entre 15 a 49 años se redujo en 1,2 puntos, con respecto con respecto al año 2019 que fue de 11,4 de acuerdo a los datos emitidos por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2021).

Bajo esa perspectiva es indispensable definir que el uso de las redes sociales, se ha incrementado favoreciendo de esta manera para poder vender y posicionar los nuevos negocios o emprendimientos dentro del mercado mejoramiento de manera considerable las ventas. Esta perspectiva facilita la reactivación económica para reconocer que el uso de la tecnología ha sido una oportunidad para diferentes actores del mercado. Se han podido dar a conocer productos, comercializarlos mediante el uso de las redes sociales y, las entregas a domicilio han incrementado, por lo cual es el uso de la tecnología en tiempos de pandemia, puesto que ha contribuido a reducir los contagios de COVID-19,

Las organizaciones que presentan servicios o de producción para su comercialización, han implementado el uso del internet, para implementar lo que se conoce como el teletrabajo direccionado a las instituciones públicas o privadas, para en base a ello garantizar el desarrollo económico y, por ende también las fuentes de trabajo. De esta manera, lo que se pretende es no afectar el índice de la matriz productiva del país, evitando en gran magnitud más contagios y precautelando la vida de los colaboradores.

#### **4.4. Análisis Interno**

El análisis interno, permite que la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A., pueda analizar los factores de fortalezas y debilidades que presenta en cada una de las áreas de gestión, a través del cual se podrán plantear estrategias si fueran necesarios, para poder convertir las debilidades en fortalezas y, de igual manera poder fortalecer las situaciones que son positivas.

En base a ello cumplir con los objetivos propuestos por la institución, así como su misión y visión a través del cual se podrá cubrir las necesidades dentro de mercado y, por ende presentar la sostenibilidad y rentabilidad necesaria para la permanencia de organización en el tiempo.

#### **4.4.1. Organización**

La entidad GRUPO ALCIVAR S.A, es una empresa dedicada a actividades agrícolas y venta al por mayor de banano, tiene un recorrido de rendimiento en la sección bananero de aproximadamente 25 años. Sin duda alguna por su trayectoria ha logrado posicionarse dentro del mercado del sector que es altamente competitivo, de igual manera ha contribuido con el desarrollo de la matriz productiva, a través de la creación de fuentes de empleo.

En la actualidad, cuenta con personal calificado a las diligencias del mercado, la empresa cubre con todas las obligaciones laborales a fin que se sientan conformes de formar parte de la organización, y cumple con las obligaciones tributarias a fin de contribuir al desarrollo del país.

De igual forma la organización siempre está buscando cumplir con su misión y visión, a fin de cumplir con los objetivos propuestos y, mejorar su posicionamiento y estabilidad dentro del mercado, por lo cual es indispensable cumplir con los valores y políticas que debe manejar el personal.

#### **4.4.2. Administración y Recursos Humanos**

La administración y recursos humanos, son manejadas de manera eficiente cumpliendo con una cultura organizacional adecuada, misma que permite tener un liderazgo en el mercado, mediante una comunicación adecuada entre las áreas de gestión. De igual manera se presentó un compromiso frente al mercado nacional como internacional, lo que ha permitido mejorar el nivel de ventas para así lograr un mejor posicionamiento dentro de un mercado actual, que es altamente competitivo.

La empresa maneja políticas de selección de personal, para en base a ello contar con un personal calificado que cumpla con las exigencias del mercado. Sin embargo, el último período se presentó la problemática de la llegada de la pandemia del COVID-19 al país, lo que provocó incertidumbre en los trabajadores, por su estabilidad laboral incluso el miedo que tenían de contagiarse, puesto que las actividades en la empresa nunca cesaron.



Por las razones mencionadas anteriormente, es indispensable que la empresa maneje nuevas pautas o políticas relacionadas al diseño y la incorporación de normas de bioseguridad, con la finalidad de salvaguardar la integridad del cliente interno y externo.



*Figura 14.* Cultura organizacional de la empresa.  
Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

#### **4.4.3. Matriz FODA**

La Tabla 15, muestra la matriz FODA, la misma que contiene los aspectos positivos y negativos, tanto internos como externos que envuelven a la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A., con la finalidad de obtener información con respecto a los aspectos que se tienen que mejorar dentro de la entidad para así poder precautelar la salud y seguridad en el trabajo del personal que allí labora.

Tabla 15. *Matriz FODA.*

<b>FODA</b>	<b>POSITIVAS</b>	<b>NEGATIVAS</b>
	<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<b>INTERNAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización constituida legalmente en el territorio ecuatoriano.</li> <li>• Manejo de una filosofía empresarial acorde al desempeño de las actividades.</li> <li>• Presenta un recurso humano calificado a las exigencias del mercado.</li> <li>• Cumple con procesos operativos adecuados, que permite obtener un producto de calidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No presente un periodo de capacitación de manera constante en temas relacionados al COVID-19 y a la motivación laboral.</li> <li>• No cuenta con políticas para salvaguardar al personal del contagio de la pandemia del COVID-19.</li> <li>• No presenta un manual de contingencia frente a la problemática de la pandemia del COVID-19.</li> <li>• Carece de túneles de desinfección y áreas con gel antibacterial, por lo que el personal se siente inconforme.</li> </ul>
	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<b>EXTERNAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política gubernamental para manejar un plan de vacunación contra la pandemia.</li> <li>• Incremento del uso de la tecnología como el internet.</li> <li>• Protocolo de prevención en el sector agrícola por parte del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) como guía ante la pandemia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos los sectores de producción se vieron afectados económicamente.</li> <li>• Índice del Producto Interno Bruto negativo en el año 2020-2021.</li> <li>• Riesgo de propagación de los colaboradores en su lugar de trabajo.</li> <li>• Incremento de gastos en la empresa destinados a medidas de bioseguridad.</li> </ul>

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

#### **4.4.4 Matriz FODA Cruzada**

La Tabla 16, muestra la matriz FODA cruzada para de esta manera determinar las estrategias más convenientes que deben de describirse dentro de la propuesta del presente proyecto.

Tabla 16. *Matriz FODA cruzada.*

<h1>FODA</h1>	<b>FORTALEZAS (F)</b>	<b>DEBILIDADES (D)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización constituida legalmente en el territorio ecuatoriano.</li> <li>• Manejo de una filosofía empresarial acorde al desempeño de las actividades.</li> <li>• Presenta un recurso humano calificado a las exigencias del mercado.</li> <li>• Cumple con procesos operativos adecuados, que permite obtener un producto de calidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No presente un periodo de capacitación de manera constante en temas relacionados al COVID-19 y a la motivación laboral.</li> <li>• No cuenta con políticas para salvaguardar al personal del contagio de la pandemia del COVID-19.</li> <li>• No presenta un manual de contingencia frente a la problemática de la pandemia del COVID-19.</li> <li>• Carece de túneles de desinfección y áreas con gel antibacterial, por lo que el personal se siente inconforme.</li> </ul>
<b>OPORTUNIDADES (O)</b>	<b>ESTRATEGIA FO</b>	<b>ESTRATEGIA DO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política gubernamental para manejar un plan de vacunación contra la pandemia.</li> <li>• Incremento del uso de la tecnología como el internet.</li> <li>• Protocolo de prevención en el sector agrícola por parte del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) como guía ante la pandemia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar un manual para el teletrabajo direccionado para el personal administrativo.</li> <li>• Diseñar un manual de medias de bioseguridad por la problemática del COVID-19.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporación de túneles de desinfección para el personal operativo.</li> <li>• Incorporación en la empresa de un túnel de desinfección para los vehículos de carga.</li> <li>• Contratación de un técnico en seguridad e higiene del trabajo porque es necesario y así lo ordena la ley.</li> </ul>
<b>AMENAZAS (A)</b>	<b>ESTRATEGIA FA</b>	<b>ESTRATEGIA DA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos los sectores de producción se vieron afectados económicamente.</li> <li>• Índice del Producto Interno Bruto negativo en el año 2020-2021.</li> <li>• Riesgo de propagación de los colaboradores en su lugar de trabajo.</li> <li>• Incremento de gastos en la empresa destinados a medidas de bioseguridad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporación de lavaderos y desinfección con gel alcohol, en el área operativa.</li> <li>• Realizar capacitaciones para dar a conocer el manual de medias de bioseguridad y teletrabajo relacionadas a temas de COVID-19 y motivación laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uniformes de bioseguridad, para reducir el nivel de contagio de la pandemia del COVID-19.</li> <li>• Realizar pruebas PCR de COVID-19 de manera cuatrimestral a los colaboradores de la empresa.</li> </ul>

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

#### **4.5. Propuesta de estrategias para la prevención de Covid-19**

Las estrategias están vinculadas a salvaguardar la integridad de la salud del personal de la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A, por lo cual se resaltan las siguientes:

- Diseñar un manual para el teletrabajo direccionado para el personal administrativo.
- Diseñar un manual de medias de bioseguridad por la problemática del COVID-19.
- Incorporación de túneles de desinfección para el personal operativo.
- Contratación de un técnico en seguridad e higiene del trabajo porque es necesario y así lo ordena la ley.
- Incorporación en la empresa un túnel de desinfección para los vehículos de carga.
- Realizar una capacitación en temas relacionados al COVID- 19 y motivacionales, para salvaguardar la integridad del personal.
- Uniformes de bioseguridad, para reducir el nivel de contagio de la pandemia del COVID-19.
- Realizar pruebas PCR de COVID-19 de manera semestral a los colaboradores de la empresa.

##### **4.5.1. Plan de acción**

El plan de acción permitirá definir el objetivo, indicador, las actividades que se deberá realizar para el cumplimiento de las estrategias, de igual manera se definirá el presupuesto y responsable.

El plan de acción para la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A., cuenta de nueve estrategia que tienen la finalidad de brindar una guía y herramientas para que los colaboradores que se encuentran expuestos a factores de riesgo puedan controlar los efectos adversos del COVID-19.

La Tabla 17, muestra el cuadro del plan de acción #1 que tiene como finalidad diseñar un manual para el teletrabajo direccionado para el personal administrativo. El costo será sólo de \$50 destinado a la impresión del material para comunicárselo a cada uno de los colaboradores, puesto que la persona encargada de elaborarlo será el técnico en seguridad e higiene del trabajo que se pretende contratar.

Tabla 17. *Plan de Acción 1: Manual para teletrabajo.*

<b>PLAN DE ACCIÓN 1: DISEÑAR UN MANUAL PARA EL TELETRABAJO DIRECCIONADO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
<b>TEMA</b>	Manual de teletrabajo		
<b>OBJETIVO</b>	Contribuir con el cuidado de la integridad del recurso humano.		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Manejo de un manual de teletrabajo, direccionado para el personal administrativo.		
<b>PRESUPUESTO</b>			
<b>COSTO APROXIMADO</b>	\$50,00		
<b>ESTRATEGIA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Diseñar un manual para el teletrabajo direccionado para el personal administrativo.	Nivel de productividad	Analizar el trabajo que se realizará mediante teletrabajo, a fin de contribuir con el nivel de contagio.	Técnico en seguridad e higiene del trabajo.
	<b>FÓRMULA</b>	Definir políticas y horarios de teletrabajo.	Técnico en seguridad e higiene del trabajo.
	$\frac{\text{Productividad anterior}}{\text{Productividad actual}} * 100$		

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

A continuación se muestra la propuesta del manual de teletrabajo para colaboradores de la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A., el mismo que cuenta con información relevante acerca de recomendaciones para que los colaboradores que realicen teletrabajo que en su mayoría son administrativos, cuenten con las directrices necesarias para que puedan realizar sus actividades laborales de una manera óptima.



# **GRUPO ALCÍVAR S.A.**

**MANUAL DE TELETRABAJO PARA  
COLABORADORES DE LA EMPRESA  
GRUPO ALCÍVAR S.A.**



## MANUAL DE TELETRABAJO PARA COLABORADORES DE LA EMPRESA GRUPO ALCÍVAR S.A.

### **OBJETIVO.-**

Esta guía surge de la necesidad de proteger y promover la seguridad y salud de las personas que laboran dentro de la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A., quienes han tenido que adaptarse a las nueva medida de teletrabajo, debido a las exigencias que menda la nueva pandemia mundial llamada coronavirus. Por esta razón se elabora esta guía con la finalidad de que el talento humano de la empresa disminuya potenciales factores de riesgo laborales en el teletrabajo. El objetivo de la empresa es brindar una respuesta eficiente a las transformaciones de la vida laboral, procurando siempre el resguardo de los derechos laborales y el trabajo decente.

### **A. RIESGOS QUE PUEDEN PRESENTARSE Y MEDIDAS PREVENTIVAS**

#### **RIESGOS LOCATIVOS.-**

Se refiere a aquellos riesgos causados por las condiciones de la sección de la casa, oficina, o área de trabajo, que pueden provocar un daño a la salud de la persona teletrabajadora, las dimensiones de los muebles y objetos que están a su alrededor deben facilitarle realizar su trabajo de forma segura y cómoda; por lo tanto, se debe:

- Evitar colocar muebles o almacenar objetos que puedan ocasionar caídas o golpes.
- Contar con suficiente espacio debajo del escritorio para que la persona pueda movilizar las piernas (ancho mínimo 70 cm, preferiblemente más de 85 cm).
- Ubicar los cables eléctricos y de línea telefónica junto a las paredes o detrás del escritorio, bien organizados, con el fin de evitar que queden atravesados en zonas de paso, de los movimientos de la silla o que le incomoden para realizar el trabajo.
- Identificar y controlar los riesgos debido a superficies irregulares o dañadas, techos, escaleras, paredes o ventanas defectuosos. La superficie del piso debe permitir el desplazamiento de la silla de trabajo.

#### **RIESGOS ELÉCTRICOS.-**

Es aquel producido por instalaciones o aparatos que funcionen con energía eléctrica y que puede ocasionar electrocución o quemaduras, por lo cual se recomienda:

- No tratar de realizar ajustes o correcciones a las instalaciones eléctricas, ni intentar reparar equipos. Esto debe ser realizado por personal especializado.
- Utilizar una UPS “sistema de alimentación ininterrumpida con supresor de picos” para proteger el equipo informático y electrónico, ya que puede proporcionar energía eléctrica durante interferencias o falla de corriente eléctrica; además de evitar pérdida de información y que pueda salvar los documentos o seguir trabajando si hay falla de corriente eléctrica.
- Utilizar una regleta con certificado UL y deben garantizar la continuidad del conductor de tierra.

- Contar con tomacorriente de fácil acceso, monofásico, polarizado (con dos ranuras planas, larga para neutro y pequeña para fase) y aterrizado (con una ranura redonda para la tierra). No se debe sobrecargar el tomacorriente conectando más equipos de su capacidad.
- Evitar limpiar cualquier equipo mientras estén conectados; si hubo derrame con líquidos, café, té y cualquier otra bebida, es importante desconectarlos de la corriente eléctrica o mejor aún, evite comer o tomar alguna bebida en el mismo lugar que ocupe el equipo eléctrico.
- Sostener el dispositivo de enchufe al desconectar los equipos directamente de la fuente, nunca halando los cables y la puesta a tierra es indispensablemente un tema de prevención de riesgos eléctricos.
- Asesorarse y revisar las instalaciones eléctricas, con un experto calificado y darles mantenimiento preventivo.

#### **RIESGOS FÍSICOS.-**

Se refiere a los factores ambientales que pueden provocar efectos negativos en la salud de la persona teletrabajadora, dependiendo del tiempo de exposición al mismo. Es importante informarse y tomar en cuenta cuáles son las condiciones que debe tener el lugar de trabajo en cuanto a espacio, iluminación, ventilación y ruido.

La exposición a niveles altos de ruido, además de la incomodidad que produce, puede generar lesiones auditivas. Además, las vibraciones por todo tipo de maquinaria pueden afectar a la columna vertebral, dolores abdominales y digestivos, además dolores de cabeza. El deslumbramiento, las sombras, la fatiga y el reflejo son factores producidos por la iluminación.

#### **RIESGOS ERGONÓMICOS.-**

Se originan cuando la persona teletrabajadora realiza algún tipo de movimiento, postura o acción que le produce un daño a su salud durante su jornada de teletrabajo. Por ejemplo: posturas inadecuadas, inadecuado levantamiento de cargas, movimientos repetitivos, entre otros. En consecuencia, el contar con el equipo adecuado y tomar las medidas preventivas necesarias, nos permite evitar posibles lesiones de tipo músculo esqueléticas, como lumbalgias, desviación de columna, entre otros.

### **B. CONDICIONES QUE DEBE TENER EL ESPACIO DE TRABAJO**

#### **ESPACIO FÍSICO.-**

Es necesario que el espacio físico cuente con un área mínima de 2m<sup>2</sup> libres por persona y la altura del cielo raso no sea inferior a 2,5 m. Además, es necesario que el mismo esté acondicionado para colocar los insumos y equipos necesarios para la realización del trabajo sin causar incomodidades.

#### **VENTILACIÓN.-**

Todo lugar de trabajo necesita ventilarse, ya sea de forma natural a través de puertas o ventanas o por medios mecánicos, como, por ejemplo, abanicos o aires acondicionados, que permitan un ambiente confortable, calidad del aire y confort térmico. Cuando se requiera la utilización de medios mecánicos de ventilación, se debe dar mantenimiento preventivo a los equipos.

#### **ILUMINACIÓN.-**

Asegurarse que la estación de trabajo se ubique de forma tal que las fuentes de luz, tanto naturales como artificiales, no provoquen deslumbramiento directo ni produzcan reflejos molestos en el monitor de la computadora u otras superficies, colocando el puesto de trabajo de forma perpendicular a la ventana o fuente de luz, sea esta natural o artificial.



Si la iluminación natural y artificial resulta insuficiente, puede utilizarse iluminación localizada, por ejemplo, una lámpara con sombra, o una lámpara especial para lectura. Esta debe colocarse de forma que no coincida con el ángulo de visión de la persona.

Si se dispone de luz natural por medio de ventanas o puertas de vidrio, se recomienda colocar elementos de protección regulables, como persianas, cortinas o rollos, que impidan tanto el contraste excesivo como la incomodidad térmica provocados por los rayos del sol. Además de esto, es importante considerar que el tipo de pintura de la habitación sea mate y de colores neutros claros, que permitan un ambiente tranquilo de trabajo. Esto permite lograr un aprovechamiento de la iluminación por difusión a través de superficies.

En caso de que se utilicen lámparas o luminarias, es necesario brindar mantenimiento preventivo a estas; por ejemplo, si la lámpara genera parpadeos, ésta debe sustituirse.

### **C. CONDICIONES QUE DEBEN TENER LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO**

#### **ESCRITORIO O MODULAR.-**

El escritorio o mesa de trabajo debe ser de tamaño adecuado para la colocación del equipo informático, otros equipos de trabajo y materiales; además debe adaptarse a las dimensiones corporales de la persona teletrabajadora, así como a las tareas que va a realizar. Es necesario que los bordes del escritorio o del porta-teclados sean redondeados o biselados, para prevenir lesiones por presión de contacto, además de contar con suficiente espacio debajo del escritorio para movilizar las piernas.

#### **SILLA.-**

La silla a utilizar por la persona teletrabajadora, debe cumplir al menos con los siguientes requerimientos: dimensiones adecuadas de acuerdo a las características antropométricas de la persona usuaria o teletrabajadora, asiento, respaldo y descansabrazos ajustables en altura, base giratoria de cinco puntos de apoyo con rodines, material transpirable con bordes redondeados y ofrecer un apoyo adecuado a la espalda, principalmente en la zona lumbar y torácica. Recuerde darle el mantenimiento preventivo a la silla de acuerdo a las recomendaciones del fabricante.

#### **REPOSAPIÉS.-**

Cuando por la altura del escritorio o por la altura de la silla, la persona no pueda colocar firmemente los pies en el piso, se recomienda adquirir un reposapiés, el cual debe reunir como mínimo las siguientes características:

- Dimensiones mínimas: 45 cm de ancho y 35 cm de profundidad.
- Inclinación ajustable entre 5° y 15° sobre el plano horizontal.
- Superficie antideslizante: tanto para los pies como para el suelo.

#### **PANTALLA DEL MONITOR.-**

El monitor debe estar ubicado frente a la persona teletrabajadora y el borde superior debe situarse al nivel de los ojos; de forma que se eviten los movimientos de rotación, flexión y extensión del cuello. En caso de que la pantalla de la computadora o portátil esté más baja que la altura de los ojos, se recomienda usar una base o libros que ajuste la altura de la computadora.

Cuando la persona teletrabajadora usa lentes con bifocales o progresivos, la pantalla o la portátil puede estar más bajo que el nivel de los ojos, pero es importante verificar que el cuello se mantenga en una posición neutral para evitar lesiones.

La distancia recomendada entre la pantalla y el ojo debe ser de 50 a 60 cm aproximadamente. Una forma sencilla para determinar la distancia adecuada es que la persona estire el brazo al frente, el monitor debe ubicarse a esa distancia.

El contraste y brillo del monitor debe ser regulado, sin embargo, no existen parámetros establecidos, debido a que cada persona tiene una agudeza visual diferente. Los ajustes de brillo y contraste deben hacerse hasta que la persona los perciba confortables sin la necesidad de cambiar su postura o deba inclinarse.

Si debe trabajar con dos monitores simultáneamente, es necesario valorar la frecuencia de uso de ambos; si los dos se usan con la misma frecuencia, se deben colocar a la misma altura, la línea media del cuerpo debe coincidir con la unión de ambos monitores y pueden colocarse en ángulo entre 145° a 160°, verificando que no incida la luz en ninguno de los dos, para prevenir el deslumbramiento.

#### **TECLADO Y MOUSE.-**

El teclado y el mouse deben estar al mismo nivel, velando que el ángulo del brazo sea de 90°. El tamaño del mouse debe permitir apoyar la mano de forma adecuada (ni muy pequeño que la persona deba hacer pinza, ni muy grande que no permita mantener la mano en posición neutral). El mouse se mueve utilizando los dedos pulgares y anular, el índice y el tercer dedo se colocan suavemente sobre los botones. Se debe disponer de espacio para mover el mouse con comodidad. Una vez colocados el teclado y el mouse, se sugiere que la persona teletrabajadora apoye los codos y antebrazos, evitando al máximo el apoyo de las muñecas en la superficie y los movimientos de flexión, extensión, desviación radial y cubital de muñeca. Para garantizar la adopción de posturas neutras, se recomienda mantener siempre alineados el antebrazo, la muñeca y la mano.

El teclado siempre debe colocarse paralelo al borde del escritorio y a 10 cm de dicho borde. Evitar utilizar las pestañas posteriores del teclado (las que se utilizan para subir el teclado), con el objetivo de reducir la extensión de muñeca.

#### **EL TELÉFONO.-**

Si la persona debe utilizar el teléfono frecuentemente para la realización de su trabajo, es recomendable adquirir una diadema (headset), para prevenir la adopción de posturas inadecuadas, por ejemplo, sostener el teléfono con el hombro y la cabeza para poder digitar.

Al usar diadema, la persona trabajadora debe tomar en cuenta las siguientes acciones preventivas:

- Si el auricular es para un solo oído, intercambiarla cada cierto tiempo.
- Idealmente los auriculares deben cubrir toda la oreja.
- Utilizar el volumen al mínimo posible.
- Ubicar el micrófono correctamente.
- Adecuado manejo de voz, con volumen bajo.
- Si no está conversando por teléfono, retire la diadema.

#### **EQUIPO PORTÁTIL.-**

Si se cuenta con una computadora portátil, la persona trabajadora debe utilizar un teclado y ratón externos, a fin de colocar la pantalla a una altura adecuada y que se pueda adoptar una postura neutral con miembros superiores.

Se recomienda la adquisición de una base o soporte para elevar la pantalla de la computadora portátil, hasta que el borde superior coincida con el nivel de los ojos.

En caso de que la computadora portátil tenga una pantalla con un tamaño inferior a 15", se recomienda disponer de una pantalla externa, con el fin de evitar fatiga visual si las horas de trabajo son extensas.

## **D. RECOMENDACIONES EN CUANTO A LA POSTURA**

La biomecánica de nuestro cuerpo se puede ver afectada, tan sólo si una parte está mal alineada. La oreja, el hombro, la cadera y el tobillo deben encontrarse en la misma línea vertical; cualquier desviación de esta alineación puede producir desde dolor de cuello, hasta dolor de espalda baja. Para el mantenimiento de la salud músculo-esquelética es importante que la persona teletrabajadora revise su postura cada cierto tiempo, con el fin de verificar si está adoptando una postura adecuada.

### **POSTURA.-**

Cuando la persona teletrabajadora escriba en la computadora, debe asegurarse de adoptar una postura adecuada:

- La cabeza y el cuello debe estar erguido, en línea con el torso.
- La cabeza, el cuello y el tronco no deben estar inclinados ni girados.
- Los hombros y los miembros superiores deben estar relajados, no elevados ni estirados hacia el frente.
- Los brazos y codos deben estar cercanos al cuerpo.
- El ángulo que forma la articulación del codo debe estar entre 70 y 135 grados.
- Las muñecas deben estar en línea con los antebrazos (posición neutral).
- El ángulo de flexión y extensión de muñecas debe ser menor a 30 grados.
- Los muslos deben estar paralelos y las piernas perpendiculares al piso.
- El ángulo del tronco en relación con el muslo debe ser igual o mayor a 90 grados.
- Los pies deben estar apoyados en el piso o en un reposapiés.

### **POSTURA ESTÁTICA.-**

- Estar correctamente sentado, pero sin cambiar de posición (postura estática), incluso cuando se adopta una postura adecuada, es perjudicial, porque el cuerpo humano está hecho para moverse y el trabajo estático puede afectar determinadas partes del cuerpo.
- Para evitar los efectos negativos de las posturas estáticas, es conveniente que la persona teletrabajadora siga las siguientes recomendaciones: revise su postura cada cierto tiempo, con el fin de verificar si está adoptando una postura correcta; mientras trabaja puede mover los pies y piernas, realizar alternancia de tareas (por ejemplo, al hablar por teléfono para asuntos laborales puede cambiar de posición, ponerse de pie o caminar) y realizar pausas laborales saludables (pausas activas) durante la jornada laboral.

### **PAUSAS LABORALES SALUDABLES.-**

Para el mantenimiento de la salud y prevenir lesiones osteomusculares, se recomienda implementar un programa de pausas laborales saludables (conocidas como pausas activas), es decir, actividad física realizada en un breve espacio de tiempo antes o durante la jornada laboral, a través de ejercicios compensatorios.

Las pausas laborales saludables contribuyen a prevenir la fatiga física y mental, promover una postura adecuada y favorecen la recuperación muscular.

### **RECUERDE:**

La empresa GRUPO ALCÍVAR S.A. ha diseñado esta guía para promover que los colaboradores cuenten con las directrices necesarias para llevar a cabo sus actividades laborales en las condiciones mínimas de salud ocupacional necesarias.

La Tabla 18, muestra el cuadro del plan de acción #2 que tiene como finalidad diseñar un manual de medias de bioseguridad por la problemática del COVID-19. El costo de las impresiones de este manual para los colaboradores de la empresa será al igual que en caso anterior de \$50 aproximadamente, puesto que también será elaborado por el técnico en seguridad e higiene del trabajo que se pretende contratar.

Tabla 18. *Plan de Acción 2: Manual de Medias de Bioseguridad.*

<b><u>PLAN DE ACCIÓN 2: DISEÑAR UN MANUAL DE MEDIAS DE BIOSEGURIDAD POR LA PROBLEMÁTICA DEL COVID-19.</u></b>			
<b>TEMA</b>	Manual de Medias De Bioseguridad		
<b>OBJETIVO</b>	Contar con un nivel alto de protección con la pandemia del COVID-19.		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Definir las necesidades existentes en la empresa en relación a las medias de bioseguridad.		
<b>PRESUPUESTO</b>			
<b>COSTO APROXIMADO</b>	\$30,00		
<b>ESTRATEGIA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Diseñar un manual de medias de bioseguridad por la problemática del COVID-19.	Nivel de Productividad	Definir las políticas a manejar, dentro de las normas de bioseguridad.	Técnico en seguridad e higiene del trabajo.
	<b>FÓRMULA</b>	Analizar las medias a implementar en el área administrativa y operativa.	Técnico en seguridad e higiene del trabajo.
	$\frac{\text{Productividad anterior}}{\text{Productividad actual}} * 100$		

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).



# **GRUPO ALCÍVAR S.A.**

**MANUAL DE MEDIAS DE BIOSEGURIDAD PARA  
LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA  
GRUPO ALCÍVAR S.A.**





## **MANUAL DE MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD PARA LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA GRUPO ALCÍVAR S.A.**

### **OBJETIVO.-**

El objetivo de este manual es el de asegurar a los colaboradores de la empresa GRUPO ALCIVAR S.A., la provisión continua de recomendaciones dirigidas a proteger la salud de los trabajadores y a prevenir la propagación de la COVID-19 entre compañeros de trabajo.

### **INTRODUCCIÓN**

La COVID-19 es la enfermedad causada por el virus SARS-CoV-2, perteneciente a la familia de los coronavirus. Tanto el virus como la enfermedad eran desconocidos hasta diciembre de 2019. En estos momentos no se dispone de una cura, por lo que en el ámbito global se realizan intensas investigaciones para encontrarla. La OMS actualiza de forma continua información científica y brinda recomendaciones para enfrentar la COVID-19.

Esta enfermedad se puede transmitir de persona a persona a través de las gotas que una persona infectada expulsa por su boca o nariz al toser, estornudar o exhalar. Estas gotas también pueden contaminar objetos y superficies que pueden ser tocadas por otras personas, quienes pueden contraer la COVID-19 al tocarse los ojos, la nariz o la boca con sus dedos contaminados.

### **A) MEDIDAS DE PREVENCIÓN PARA APLICAR EN FINCAS Y ESTABLECIMIENTOS DE ALIMENTOS**

#### **ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN.-**

- Revise y re-organice la producción y el flujo de los procesos en la finca, instalaciones de empaque y plantas de procesamiento, para garantizar la distancia de seguridad recomendada entre las personas. La OMS recomienda mantener al menos 1 m de distancia, otras entidades estiman distancias mayores.
- Adopte cambios sin descuidar las buenas prácticas y sistemas de inocuidad que tengan implementadas.
- Incorpore las nuevas prácticas específicas para prevenir la COVID-19 y refuerce otras prácticas existentes, como higiene y saneamiento, por sus efectos en la reducción de los riesgos de contagio y propagación de COVID-19.
- Implemente, en la medida de lo posible, trabajo domiciliario. Considere a personas que no participan directamente en la producción, personas mayores o que presenten alguna condición especial de salud.
- Si las características de las instalaciones no permiten garantizar esa distancia, programe turnos de trabajo.
- De acuerdo con las características de la producción, establezca cuadrillas o grupos pequeños de personas, para realizar las actividades en forma separada y organizada. Evite el intercambio de personal entre los grupos.
- Establezca horarios para el uso de espacios comunes (comedores, salas de descanso, etc.).
- Evite la concurrencia de personas en espacios confinados (salas de proceso, almacenes, etc.).

- Aumente la renovación de aire en todos los espacios de trabajo siempre que se pueda, sea de forma natural o artificial, e incremente la limpieza de los filtros de aireación.
- Realice la entrada y la salida del personal de forma escalonada y ordenada por turnos.
- Restrinja la movilidad de los trabajadores en zonas en donde no realizan su trabajo.
- Refuerce las medidas de higiene personal de los trabajadores que deben transitar por varios lugares, como supervisores, personal de control de calidad y mantenimiento, etc., quienes deben utilizar, según corresponda, mascarillas y guantes.
- Asegure que los transportistas o conductores de vehículos (proveedores, despachadores de productos, encargados de entregar materias primas, etc.) sigan el protocolo de higiene de las fincas y establecimientos de alimentos.
- Suspenda las actividades grupales no esenciales, como celebraciones y actividades deportivas.
- Coloque carteles en puntos clave de la finca y del establecimiento de alimentos con información sobre el lavado correcto de las manos, la conducta del personal para prevenir el contagio y la propagación de la COVID-19.
- Mantenga informado al personal de la finca o del establecimiento de alimentos sobre las medidas que emiten las autoridades de salud respecto a la COVID-19.
- Elabore un plan de contingencia para responder a problemas de sospecha o contagio de miembros del personal, para proteger la salud y resguardar el negocio.

## **B) SALUD PERSONAL**

Establezca un mecanismo para controlar la condición de salud del personal que ingresa a la finca o al establecimiento de alimentos. El personal comprende operarios de campo, ordeñadores, fumigadores, cosechadores, manipuladores de alimentos, almaceneros, empaques, transportistas, personal de mantenimiento, personal administrativo, etc. Considere incluir las siguientes medidas:

- Control de temperatura. Tome en cuenta que controlar solo la temperatura, no advierte de personas que pueden tener COVID-19 y ser asintomáticas.
  - a) Comprobación de la ausencia de síntomas y contactos previos, para lo cual puede utilizar las siguientes preguntas:
    - ¿Ha estado en contacto o cercanía con alguien que haya dado positivo a COVID-19?
    - ¿Tiene tos, fiebre o dificultad para respirar?
    - ¿Ha dado positivo a COVID-19 o está esperando los resultados de una prueba de esa enfermedad?
- Asegúrese de que el personal, en particular los supervisores, son capaces de reconocer los síntomas más comunes de la COVID-19 y tomar las medidas necesarias.
- Solicite al personal que reporte a sus supervisores o a la persona responsable si tiene alguno de esos síntomas o si los observa en algún otro trabajador.
- Redacte un protocolo sencillo para que el personal sepa qué hacer cuando sienta u observe alguno de esos síntomas. Ubique este protocolo en lugares visibles.
- Realice un seguimiento diario al personal enviado a domicilio mediante llamadas telefónicas, mensajes por WhatsApp, correos electrónicos, etc.

- Reduzca al máximo grado las visitas a la finca o al establecimiento de alimentos, de manera que solo ingresen los trabajadores más esenciales, tales como técnicos de campo, profesionales para la atención médica de los animales y autoridades sanitarias y fitosanitarias.
- Controle el ingreso de todo visitante externo mediante un protocolo similar al que utiliza para el personal de su finca o establecimiento de alimentos.
- Informe al visitante sobre los procedimientos que ha dispuesto ante la COVID-19, asegúrese de que los haya entendido y bríndele la indumentaria requerida.

### **C) HIGIENE PERSONAL**

- Refuerce la práctica del lavado de manos, tanto en las fincas como en los establecimientos de alimentos.
- Exija que el personal se lave las manos regularmente, incluso cuando utiliza guantes, en especial:
  - a) Al comenzar las actividades.
  - b) Al regresar al trabajo después de los descansos.
  - c) Inmediatamente después de usar el baño.
  - d) Después de manipular cualquier material contaminado, como residuos o alimentos crudos no elaborados.
  - e) Después de toser, estornudar o limpiarse la nariz.
  - f) Antes y después de comer.
  - g) Después de algún contacto con animales.
  - h) Antes y después de acercarse a una persona para brindarle atención.
- Asegúrese de que los trabajadores se laven las manos de forma correcta, utilizando agua y jabón por 20 segundos y secándose las manos con papel toalla, y de que usen el agua de manera responsable.
- Explique a sus trabajadores que luego del lavado de manos pueden aplicarse en ellas un desinfectante, como por ejemplo alcohol mayor al 70 % (durante 10 segundos).
- Insista ante sus trabajadores que los desinfectantes de manos no reemplazan al lavado de manos con agua y jabón y que solo deben usarse después de este lavado.
- Exija a los trabajadores que eviten conductas que puedan facilitar la propagación de la COVID-19, tales como las siguientes:
  - a) Saludar con apretones de manos, abrazos o besos.
  - b) Fumar o vapear.
  - c) Escupir.
  - d) Masticar, comer o beber en áreas no destinadas para este fin.
  - e) Tocarse los ojos, la boca o la nariz.
  - f) Colocarse las manos en la boca al estornudar o toser.
  - g) Compartir alimentos, vasos, platos y otros utensilios personales.
- Inste a los trabajadores a que tengan su propia ropa de trabajo y calzado, según las condiciones propias de su labor en el proceso de producción.
- Dote a todos sus trabajadores de guantes y mascarillas, de acuerdo con los requerimientos de la producción, y asegúrese de que utilizan las mascarillas correctamente.



- Informe a los trabajadores que no deben reutilizar las mascarillas de un solo uso, sino más bien desecharlas en un recipiente cerrado, luego de lo cual deben lavarse las manos con agua y jabón. Si las mascarillas dotadas son lavables, disponga de medios adecuados para su recogida y lavado.
- Deseche adecuadamente las mascarillas usadas.

#### **D) INSTALACIONES PARA LA HIGIENE PERSONAL Y SERVICIOS SANITARIOS**

- Ponga a disposición instalaciones sanitarias apropiadas para la higiene personal, que pueden ser portátiles.
- Ubique adecuadamente dichas instalaciones, que deben contar con:
  - a) Estaciones de lavado de manos con agua, jabón líquido y papel toalla, las cuales no deben utilizarse para otros fines (como el lavado de alimentos o utensilios).
  - b) Lavamanos cuyo diseño responda preferiblemente a medidas higiénicas adecuadas; por ejemplo, que tengan grifos o llaves de agua no accionables con la mano. Cuando esto no sea posible, deben aplicarse medidas destinadas a reducir al mínimo la contaminación procedente de los grifos.
  - c) Servicios sanitarios, dotados de papel higiénico y basurero con tapa.
  - d) Vestuarios adecuados para el personal, cuando sea necesario.
- Asegúrese de contar con estaciones para la desinfección en áreas de ingreso de personas o de mercancías (zonas de carga y descarga, almacenes), las cuales deberán estar dotadas de soluciones desinfectantes.

#### **E) SANEAMIENTO**

- Revise y refuerce los planes, procedimientos y actividades de limpieza y desinfección de instalaciones, equipos, herramientas y utensilios, para lo cual tome en cuenta que la desinfección pierde efectividad si no se hace previamente una limpieza.
- Incremente la frecuencia de la limpieza y desinfección de las áreas comunes, tales como salas de recepción y reunión, y de las superficies de contacto con las personas (teléfonos, teclados, mouses, mesas y manijas de puertas, entre otros objetos).
- Limpie y desinfecte las herramientas y los utensilios de los trabajadores después de cada uso o turno de trabajo, dependiendo de las características de la producción, y manténgalos en buena condición y estado.
- Asegúrese de que las herramientas y los utensilios se encuentren limpios antes de su uso.
- Para la desinfección, utilice solo productos aprobados, según el tipo de superficie, y siga las instrucciones indicadas en la etiqueta sobre el grado de concentración, el método de aplicación, el tiempo de contacto, etc.
- Asegure la provisión suficiente de equipos, utensilios y materiales de limpieza y desinfección, así como de equipos de protección e indumentaria para el personal que hace esas tareas.
- Elabore un procedimiento de limpieza y desinfección específico para áreas, equipos o herramientas, en caso de que se confirme algún caso de COVID-19 entre el personal de la finca o del establecimiento de alimentos.
- Coloque contenedores cerrados específicos para mascarillas y guantes usados.
- Revise la frecuencia con que se retiran los desechos y auméntela, en caso necesario.

## **CAPACITACIÓN**

- Capacite a todo el personal que trabaja en la finca y en labores de empaque, transporte o procesamiento de alimentos en los aspectos relacionados con la COVID-19. Todo el personal implica supervisores, trabajadores temporales, de tiempo parcial y tiempo completo, personal administrativo y de servicios, etc.
- Maneje grupos pequeños para mantener el distanciamiento social entre las personas.
- Utilice solamente información de fuentes confiables, como la OMS, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), el IICA, autoridades nacionales, etc.
- Use medios y métodos de aprendizaje adecuados, como carteles, videos, etc.
- Utilice la lengua materna de los trabajadores.
- Lleve un registro de las capacitaciones que realice.
- Asegúrese de contar con un supervisor o encargado de verificar que los trabajadores están cumpliendo con las nuevas prácticas respecto a la COVID-19.

## **CONCLUSIONES**

En conclusión, este documento brinda un conjunto de medidas preventivas para que sean aplicadas por todos los colaboradores de la empresa, desde sus jefes, hasta los colaboradores y responsables. Su propósito es fortalecer y complementar los esfuerzos nacionales dirigidos a una gestión eficiente de las medidas de prevención ante la pandemia de la COVID-19 y, de esa manera, proteger la salud de los trabajadores, prevenir la propagación de dicha enfermedad.

La Tabla 19, muestra el cuadro del plan de acción #3 que tiene como finalidad incorporar túneles de desinfección para el personal operativo. La propuesta se trata de incorporar dos túnel de sistema hidráulico, tablero de control, sistema de nebulizadores, motor de 1/2 HP 110 Voltios, 1 Galón de Reabastecimiento, tanque de almacenamiento, túnel Sanitizante de 3×2,40×1,10 metros, cabina de hierro y/o acero inoxidable y policarbonato y capacidad de Desinfección de 350 personas por hora.

La empresa Delta Global en la ciudad de Guayaquil ofrece estos túneles a un precio de \$2.190,00 cada uno, por ende la empresa al comprar uno tendría que desembolsar el valor de \$4.380,00 por los dos túneles que se proponen adquirir. La Figura 15, muestra un prototipo del túnel de desinfección que se pretende incorporar en la empresa.

Tabla 19. Plan de Acción 3: Túnel desinfección para el personal.

<b>PLAN DE ACCIÓN 3: INCORPORACIÓN DE TÚNELES DE DESINFECCIÓN PARA EL PERSONAL OPERATIVO</b>			
<b>TEMA</b>	Túnel desinfección para el personal		
<b>OBJETIVO</b>	Reducir el nivel de contagio por la pandemia del COVID- 19.		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Definir las necesidades de la empresa, para cuidar la integridad del personal.		
<b>PRESUPUESTO</b>			
<b>COSTO APROXIMADO</b>	\$4.380,00		
<b>ESTRATEGIA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Incorporación de túneles de desinfección para el personal operativo	Nivel de productividad	Realizar un estudio de necesidad de los túneles de desinfección.	Técnico en seguridad e higiene del trabajo.
	<b>FÓRMULA</b>	Establecer la cantidad de túneles de desinfección que necesita la empresa.	Técnico en seguridad e higiene del trabajo.
	$\frac{\text{Productividad anterior}}{\text{Productividad actual}} * 100$		

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

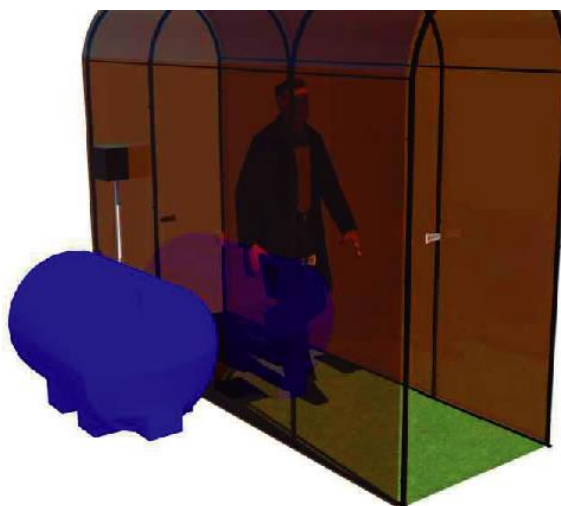


Figura 15. Prototipo de túnel de desinfección de personas.  
Fuente: Delta Global (2022).

La Tabla 20, muestra el cuadro del plan de acción #4 que tiene como finalidad incorporar túneles de desinfección para los vehículos de carga que posee la empresa. La empresa Delta Global en la ciudad de Guayaquil ofrece estos túneles para desinfección de autos a un precio de \$3.290,00 cada uno, por ende este es el valor que la empresa debe de desembolsar para adquirirlo.

Tabla 20. Túnel de desinfección para los vehículos de carga.

<b>PLAN DE ACCIÓN 4: INCORPORACIÓN EN LA EMPRESA DE UN TÚNEL DE DESINFECCIÓN PARA LOS VEHÍCULOS DE CARGA</b>			
<b>TEMA</b>	Túnel de desinfección para los vehículos de carga.		
<b>OBJETIVO</b>	Reducir el nivel de riesgo de contagio de la pandemia del COVID-19.		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Definir las necesidades de los túneles, que ayuda a salvaguardar la integridad del personal.		
<b>PRESUPUESTO</b>			
<b>COSTO APROXIMADO</b>	\$3.290,00		
<b>ESTRATEGIA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Incorporación en la empresa de un túnel de desinfección para los vehículos de carga.	Nivel de productividad	Definir normativas de uso de los túneles de desinfección.	Técnico en seguridad e higiene del trabajo.
	<b>FÓRMULA</b>	Detallar cuantos túneles son necesarios.	Técnico en seguridad e higiene del trabajo.
$\frac{\text{Productividad anterior}}{\text{Productividad actual}} * 100$			

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

La Tabla 21, muestra el cuadro de plan de acción 5, que tiene la finalidad de contratar a un técnico en seguridad e higiene del trabajo debido a que como la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A. tiene más de 100 colaboradores, el Código de Trabajo del Ecuador exige esta contratación.

Por esta razón el total anual que se debe de pagar por este nuevo colaborador es de \$13.368,46, valor que incluye los beneficios de ley como son décimo tercero, décimo cuarto, vacaciones y la aportación al IESS de 11,15% mensual, sobre una base de \$870 que es el sueldo estipulado en el país por el título de técnico en seguridad e higiene del trabajo.

Tabla 21. Contratación de un técnico en seguridad e higiene.

<b>PLAN DE ACCIÓN 5: CONTRATACIÓN DE UN TÉCNICO EN SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO</b>			
<b>TEMA</b>	Contratación de un técnico en seguridad e higiene.		
<b>OBJETIVO</b>	Controlar que las normas de salud, higiene y seguridad ocupacional se cumplan para de esta manera evitar que los colaboradores se contagien de COVID-19.		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Esta persona será la encargada de diseñar las normas de bioseguridad, teletrabajo y de controlar la utilización de las medidas de bioseguridad.		
<b>PRESUPUESTO</b>			
<b>COSTO INCLUIDO OS BENEFICIOS DE LEY</b>	\$13.368,46		
<b>ESTRATEGIA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Contratación de un técnico en seguridad e higiene del trabajo porque es necesario y así lo ordena la ley.	Nivel de productividad	Supervisar que los protocolos de bioseguridad se cumplan a cabalidad.	Administrador
	<b>FÓRMULA</b>  $\frac{\text{Productividad anterior}}{\text{Productividad actual}} * 100$	Brindar asistencia en cuanto a salud y seguridad ocupacional cuando el personal lo amerite.	Administrador

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

La Tabla 22, muestra el cuadro de plan de acción 6, que tiene la finalidad de incorporar lavaderos y desinfección con gel alcohol para el área operativa de la empresa. Se instalarán un total de 10 lavaderos de manos en sitios estratégicos de la empresa los mismos que tienen un costo aproximado de \$95, es decir que en total dan \$950 por la compra de los mismos. El costo de la instalación de los mismos es de \$300 aproximadamente y se invertirá un total de \$500 al

año en la compra de gel antibacterial, alcohol y jabón para abastecer mencionados lavaderos. Por ende, el total de este plan de acción es de \$1.550,00.

Tabla 22. Lavaderos de desinfección.

<b>PLAN DE ACCIÓN 6: INCORPORACIÓN DE LAVADEROS Y DESINFECCIÓN CON GEL ALCOHOL, EN EL ÁREA OPERATIVA</b>			
<b>TEMA</b>	Lavaderos de desinfección		
<b>OBJETIVO</b>	Reducir el nivel de riesgo de contagio de la pandemia del COVID-19.		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Definir los lugares en dónde, se debería adecuar los lavaderos de desinfección.		
<b>PRESUPUESTO</b>			
<b>COSTO APROXIMADO</b>	\$1.550,00		
<b>ESTRATEGIA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Incorporación de lavaderos y desinfección con gel alcohol, en el área operativa	Nivel de productividad	Definir los espacios estratégicos para la colocación de los lavaderos de desinfección.	Técnico en seguridad e higiene del trabajo.
	<b>FÓRMULA</b>	Determinar el costo y la cantidad de lavadero que la empresa necesita adecuar.	Técnico en seguridad e higiene del trabajo.
$\frac{\text{Productividad anterior}}{\text{Productividad actual}} * 100$			

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

Los costos de las capacitaciones se obtuvieron a través de la página web de la empresa llamada IDEPRO ECUADOR de la Cámara de Comercio de Guayaquil, la misma que muestra en tiempo real información acerca de precios de mencionadas capacitaciones. Por el número de colaboradores los costos oscilan entre \$1.500,00 y \$3.000,00 por sesión incluidos los materiales, por ende como la empresa pretende SE propone realizar dentro de la empresa capacitaciones semestrales es decir 2 veces al año.

IDEPRO ECUADOR es una empresa conformada por profesionales multidisciplinarios y calificados, que se dedica a la consultoría, capacitación, formación y fortalecimiento empresarial, especializadas en salud y seguridad ocupacional. La empresa cuenta con servicios de vanguardia y de renovación constante dirigidos a empresas de éxito, para que puedan alcanzar logros importantes en su mercado en cualquier tema de interés.

La Tabla 23, muestra la propuesta de los posibles temas a considerar para que los colaboradores puedan adquirir nuevos conocimientos en tiempos de pandemia.

Tabla 23. *Propuesta de temas para las capacitaciones.*

<b>Años</b>	<b>Tema 1</b>	<b>Tema 2</b>	<b>Costo Anual</b>	<b>Duración</b>
Año 1	Prevención De Riesgos Laborales \$2.356,00	Riesgos y prevenciones contra el COVID-19 \$2.140,00	<b>\$4.496,00</b>	<b>12 horas</b>
Año 2	Seguridad Organizacional \$2.400,00	Programa en Administración del Talento Humano \$2.144,00	<b>\$4.544,00</b>	<b>8 horas</b>
Año 3	Desarrollo De Equipos De Alto Desempeño \$2.800,00	Salud y Seguridad Ocupacional \$2.350,00	<b>\$5.150,00</b>	<b>12 horas</b>
Año 4	Taller De Habilidades de Comunicación y Resolución de Conflictos \$2.670,00	Programa de Habilidades de Talento Humano \$2.365,00	<b>\$5.035,00</b>	<b>8 horas</b>
Año 5	Prevención de riesgos laborales en tiempos de pandemia \$2.560,00	Motivación Laboral \$2.580,00	<b>\$5.140,00</b>	<b>12 horas</b>

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

La Tabla 24, muestra el cuadro de plan de acción 6, que tiene la finalidad de realizar capacitaciones para dar a conocer el manual de medias de bioseguridad y teletrabajo relacionadas a temas de covid-19 y motivación laboral.

Tabla 24. Programa de capacitaciones.

<b>PLAN DE ACCIÓN 7: REALIZAR CAPACITACIONES PARA DAR A CONOCER EL MANUAL DE MEDIAS DE BIOSEGURIDAD Y TELETRABAJO RELACIONADAS A TEMAS DE COVID-19 Y MOTIVACIÓN LABORAL</b>			
<b>TEMA</b>	Programa de capacitaciones		
<b>OBJETIVO</b>	Reducir el nivel de desconocimiento del cuidado de la pandemia del COVID-19, medidas de prevención de riesgos y aumentar la motivación laboral en épocas de pandemia.		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Definir los temas a capacitar, para lograr mejorar el cuidado del personal, en relación a la problemática de la pandemia del COVID-19 y mejorar su desempeño frente a la crisis sanitaria.		
<b>PRESUPUESTO</b>			
<b>COSTO APROXIMADO</b>	\$4.496,00		
<b>ESTRATEGIA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Realizar capacitaciones para dar a conocer el manual de medias de bioseguridad y teletrabajo relacionadas a temas de COVID-19 y motivación laboral.	Nivel de productividad	Identificar la empresa capacitadora, los materiales a utilizar y los costos necesarios para llevar a cabo las capacitaciones.	Técnico en seguridad e higiene del trabajo.
	<b>FÓRMULA</b>	Mejor la actitud del personal, brindándole un apoyo mental y psicológico frente a la pandemia.	Técnico en seguridad e higiene del trabajo.
	$\frac{\text{Productividad anterior}}{\text{Productividad actual}} * 100$		

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

La Tabla 25, muestra el cuadro de plan de acción 7, que tiene la finalidad de proponer uniformes de bioseguridad, para reducir el nivel de contagio de la pandemia del covid-19. La empresa posee un total de 104 incluidos el técnico en seguridad e higiene del trabajo, sin embargo no todos se encuentran en contacto. Por ende, se deben de adquirir un total de 97 trajes de bioseguridad destinados a Administrador de Campo (2), Jefe de Proceso en Campo



(1), Trabajadores de proceso y empaque (29), Trabajadores de Campo (64) y técnico en seguridad e higiene del trabajo (1).

La empresa BIPROTEC, ofrece este tipo de trajes e incluyen botas a un precio de \$85 cada uno, por ende en un total de 97 trajes la empresa gastaría un total de \$8.245,00.

Tabla 25. Uniformes de bioseguridad.

<b>PLAN DE ACCIÓN 8: UNIFORMES DE BIOSEGURIDAD, PARA REDUCIR EL NIVEL DE CONTAGIO DE LA PANDEMIA DEL COVID-19</b>			
<b>TEMA</b>	Implementación de uniformes de bioseguridad		
<b>OBJETIVO</b>	Reducir el nivel de desconocimiento del cuidado de la pandemia del COVID-19.		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Definir los uniformes adecuados que proteja la integridad de los trabajadores, en relación a la pandemia del COVID-19.		
<b>PRESUPUESTO</b>			
<b>COSTO APROXIMADO</b>	\$8.245,00		
<b>ESTRATEGIA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Uniformes de bioseguridad, para reducir el nivel de contagio de la pandemia del COVID-19.	Nivel de productividad	Definir los proveedores de uniformes de bioseguridad.	Técnico en seguridad e higiene del trabajo.
	<b>FÓRMULA</b>	Definir costos y el número de unidades adquirir	Técnico en seguridad e higiene del trabajo.
	$\frac{\text{Productividad anterior}}{\text{Productividad actual}} * 100$		

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

La Tabla 26, muestra el cuadro de plan de acción 8, que tiene la finalidad de realizar pruebas rápidas de covid-19 de manera cuatrimestral a los colaboradores.

La empresa Medilink cobra un total de \$35,00 por realizar pruebas PCR por ende el costo total de realizar 104 pruebas es de \$3.640,00. Sin embargo, estas pruebas se las realizará de manera semestral, es decir dos veces al año lo que representa un valor anual de \$7.280,00.

Tabla 26. Realización de pruebas de COVID-19.

<b>PLAN DE ACCIÓN 9: REALIZAR PRUEBAS RÁPIDAS DE COVID-19 DE MANERA SEMESTRAL A LOS COLABORADORES</b>			
<b>TEMA</b>	Realización de pruebas de COVID-19.		
<b>OBJETIVO</b>	Precautelar la salud y seguridad laboral de los colaboradores de la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A.		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Realizar pruebas de COVID-19 a los colaboradores para constatar de que no se hayan contagiado del virus y precautelar la salud de los colaboradores y el bienestar de la empresa.		
<b>PRESUPUESTO</b>			
<b>COSTO APROXIMADO</b>	\$7.280,00		
<b>ESTRATEGIA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Realizar pruebas rápidas de COVID-19 de manera semestral a los colaboradores.	Nivel de productividad	Determinar la empresa que realizará las pruebas, el costo y la frecuencia de su realización.	Técnico en seguridad e higiene del trabajo.
	<b>FÓRMULA</b>	Realizar este tipo de pruebas y evaluaciones para garantizar que los colaboradores se encuentren en perfecto estado.	Técnico en seguridad e higiene del trabajo.
	$\frac{\text{Productividad anterior}}{\text{Productividad actual}} * 100$		

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

#### 4.5.2. Presupuesto de las estrategias

En la siguiente Tabla 27 se detalla el presupuesto necesario para la puesta en marcha de cada una de las estrategias planteadas.

Tabla 27. *Presupuesto de las estrategias.*

N°	Estrategia	Costo
1	Diseñar un manual para el teletrabajo direccionado para el personal administrativo.	\$50,00
2	Diseñar un manual de medias de bioseguridad por la problemática del COVID-19.	\$30,00
3	Incorporación un túnel (2) de desinfección para el personal operativo.	\$4.380,00
4	Incorporación en la empresa de un túnel (1) de desinfección para los vehículos de carga.	\$3.290,00
5	Contratación de un técnico en seguridad e higiene del trabajo porque es necesario y así lo ordena la ley.	\$13.368,46
6	Incorporación de lavaderos (10) y desinfección con gel, alcohol, en el área operativa.	\$1.550,00
7	Realizar capacitaciones semestrales para dar a conocer el manual de medias de bioseguridad y teletrabajo relacionadas a temas de COVID-19 y motivación laboral.	\$4.496,00
8	Uniformes de bioseguridad para reducir el nivel de contagio de la pandemia del COVID-19.	\$8.245,00
9	Realizar pruebas PCR de COVID-19 de manera semestral a los colaboradores.	\$7.280,00
	<b>Total</b>	<b>\$42.689,46</b>

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

De esta manera para que la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A, pueda poner en marcha Diseño de estrategias de prevención de factores de riesgo ocasionados por Covid-19, es necesario contar con un desembolso de \$42.689,46 dólares americanos en el primer año.

### 4.5.3. Cronograma

Es primordial manejar el siguiente cronograma que se muestra en la Tabla 28 para la puesta en marcha de cada una de las estrategias, para de esta manera contribuir con el cuidado del recurso humano, ante la pandemia del COVID-19.

Tabla 28. *Cronograma.*

ESTRATEGIAS	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				MES 6				MES 7				MES 8				MES 9				MES 10				MES 11				MES 12			
	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Diseñar un manual para el teletrabajo direccionado para el personal administrativo.																																																
Diseñar un manual de medias de bioseguridad por la problemática del COVID-19.																																																
Incorporación de túneles de desinfección para el personal operativo.																																																
Incorporación en la empresa de túneles de desinfección para los vehículos de carga.																																																
Contratación de un técnico en seguridad e higiene del trabajo																																																

ESTRATEGIAS	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				MES 6				MES 7				MES 8				MES 9				MES 10				MES 11				MES 12			
	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
porque es necesario y así lo ordena la ley.																																																
Incorporación de lavaderos y desinfección con gel, alcohol, en el área operativa.																																																
Realizar capacitaciones para dar a conocer el manual de medias de bioseguridad y teletrabajo relacionadas a temas de COVID-19 y motivación laboral.																																																
Uniformes de bioseguridad, para reducir el nivel de contagio de la pandemia del COVID-19.																																																
Realizar pruebas PCR de COVID-19 de manera semestral a los colaboradores.																																																

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022)

#### 4.6. Análisis Costo/Beneficio

El presente proyecto posee beneficios tanto cualitativos como cuantitativos, estos quiere decir que la empresa se va a beneficiar en cuando al cuidado de cada uno de sus colaboradores, generando en ellos un mejor desempeño, motivación laboral y confianza de trabajar en épocas de COVID-19. Por otra parte, los beneficios cuantitativos estarán basados en el incremento de los ingresos anuales, determinados a través del método de datos históricos.

##### 4.6.1. Análisis Costo/Beneficio Cualitativo

La Tabla 29, muestra el costo total de la propuesta y cada uno de los beneficios que obtendrá la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A. al momento de invertir en las medidas de bioseguridad para precautelar la salud de sus colaboradores ante la pandemia del COVID-19.

Tabla 29. Análisis Costo/Beneficio.

COSTO	BENEFICIOS
<b>\$42.689,46</b>	Minimizar los factores que pueden generar la transmisión de la enfermedad.
	Precautelar la salud y seguridad de los colaboradores dentro de su lugar de trabajo.
	Mantener un respectivo control de los colaboradores para identificar posibles contagiados y evitar que la enfermedad se propague.
	Los colaboradores estarán capacitados con respecto al virus y a la manera en la que tienen que actuar con respecto a eso.
	La empresa tendrá las guías necesarias para desarrollar de manera correcta los procesos de higiene y protección en el trabajo.
	Los espacios físicos, las herramientas y equipos de la empresa se encontrarán desinfectados y libre de riesgo.
	Los colaboradores tendrán a su disposición lavaderos de desinfección, gel antibacterial, alcohol, y trajes de protección en contra del virus.
	La presencia de un técnico en seguridad e higiene del trabajo contribuirá a supervisar y controlar las operaciones de salud y seguridad ocupacional.
	Los colaboradores tendrán túneles de desinfección tanto para el personal y los vehículos de la empresa.
	Las capacitaciones motivacionales contribuirán a que los colaboradores reciban apoyo mental y psicológico frente a la pandemia.
	La realización de pruebas de COVID-19 de manera periódica para tomar las medidas preventivas necesarias y evitar el contagio de los colaboradores.

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

#### 4.6.2. Análisis Costo/Beneficio Cuantitativo

Para la realización del costo/beneficio cuantitativo, de manera inicial se evalúa la variación porcentual de los ingresos de la empresa GRUPO ALCÍVAR en los últimos cinco años como se muestra a continuación en la tabla 30, en donde se evidencia una drástica reducción de los ingresos en las ventas en el año 2020 debido a que este fue el año en que empezó la pandemia COVID-19.

Tabla 30. *Análisis Costo/Beneficio Cuantitativo.*

<b>Años</b>	<b>Ingresos</b>	<b>Variación Porcentual</b>
2017	3.917.342,35	
2018	3.990.027,52	2%
2019	4.087.122,78	2%
2020	3.587.277,60	-12%
2021	3.937.277,60	10%
<b>Porcentaje a proyectar</b>		<b>2%</b>

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

Lo que se busca a través de la tabla anterior es identificar el incremento o decremento porcentual que han tenido los ingresos de la empresa en los últimos cinco años, para posterior a ello promediar mencionadas variaciones y así obtener el porcentaje que se debe proyectar en el flujo de caja de la empresa. Es importante recalcar que como la empresa lleva muchos años en el mercado, el método utilizado es el de proyecciones basadas en datos históricos.

El 2% es el porcentaje que se utilizará para la proyección de los ingresos de la empresa. Además de ello el Ecuador cerró el año 2021 en 1.98% es la inflación de acuerdo a los datos emitidos por el Banco Central de Ecuador, por esta razón este es el porcentaje que se le debe de incrementar a los gastos en los años a proyectar.

##### 4.6.2.1. Estado de Resultados Proyectado

Los valores de costos aumentan en el mismo porcentaje que los ingresos de la empresa, en este caso 2% debido a que a medida que aumentan los ingresos, también incrementan en la misma proporción los insumos agrícolas y demás costos directos de producción.

Tabla 31. Estado de Resultados Proyectado.

Descripción	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
<b><u>INGRESOS</u></b>					
Ventas de cajas de banano	<b>3.937.277,60</b>	<b>4.016.023,15</b>	<b>4.096.343,62</b>	<b>4.178.270,49</b>	<b>4.261.835,90</b>
<b><u>COSTOS</u></b>					
Gastos de fertilizantes	1.024.128,30	1.044.610,87	1.065.503,08	1.086.813,14	1.108.549,41
Combustible para maquinarias	132.340,00	134.986,80	137.686,54	140.440,27	143.249,07
Mantenimiento de equipos de producción	116.727,00	119.061,54	121.442,77	123.871,63	126.349,06
Suministros e insumos de producción	1.181.382,21	1.205.009,85	1.229.110,05	1.253.692,25	1.278.766,10
Puntales, palancas y patas	13.234,00	13.498,68	13.768,65	14.044,03	14.324,91
Fundas, protectores, corbatines	364.212,21	371.496,45	378.926,38	386.504,91	394.235,01
Fumigación aérea	52.372,53	53.419,98	54.488,38	55.578,15	56.689,71
<b>TOTAL DE COSTOS</b>	<b>2.884.396,25</b>	<b>2.942.084,18</b>	<b>3.000.925,86</b>	<b>3.060.944,38</b>	<b>3.122.163,26</b>
<b><u>GASTOS ADMINISTRATIVOS</u></b>					
Sueldos y salarios	604.200,00	616.163,16	628.363,19	640.804,78	653.492,72
Aportes a la seguridad social	67.368,30	68.702,19	70.062,50	71.449,73	72.864,44
Beneficios sociales	123.344,00	125.786,21	128.276,78	130.816,66	133.406,83
Fondos de reserva	50.329,86	51.326,39	52.342,65	53.379,04	54.435,94
Útiles de oficina	1.413,46	1.441,45	1.469,99	1.499,09	1.528,77
Otros gastos administrativos	3.079,02	3.139,98	3.202,16	3.265,56	3.330,22
Gastos de propuesta	43.676,04	35.033,69	35.661,03	35.567,39	35.693,76
<b>Total de gastos administrativos</b>	<b>893.410,68</b>	<b>901.593,07</b>	<b>919.378,29</b>	<b>936.782,25</b>	<b>954.752,68</b>
<b><u>GASTOS DE VENTAS</u></b>					
Mantenimiento de vehículos	34.370,45	35.050,99	35.745,00	36.452,75	37.174,51
Combustibles	56.354,75	57.470,57	58.608,49	59.768,94	60.952,36
Lubricantes	14.367,00	14.651,47	14.941,57	15.237,41	15.539,11
Otros gastos de ventas	2.867,00	2.923,77	2.981,66	3.040,69	3.100,90
<b>Total de Gastos de Ventas</b>	<b>107.959,20</b>	<b>110.096,80</b>	<b>112.276,71</b>	<b>114.499,79</b>	<b>116.766,89</b>
<b><u>GASTOS FINANCIEROS</u></b>					
Préstamos bancarios	24.342,34	24.359,38	24.376,43	24.393,49	24.410,57
<b>Total de Gastos Financieros</b>	<b>24.342,34</b>	<b>24.359,38</b>	<b>24.376,43</b>	<b>24.393,49</b>	<b>24.410,57</b>
<b>TOTAL DE GASTOS</b>	<b>1.025.712,22</b>	<b>1.036.049,25</b>	<b>1.056.031,44</b>	<b>1.075.675,54</b>	<b>1.095.930,14</b>
<b>Utilidad Antes de Impuestos</b>	<b>27.169,13</b>	<b>37.889,73</b>	<b>39.386,32</b>	<b>41.650,57</b>	<b>43.742,50</b>
15% Participación Trabajadores	4.075,37	5.683,46	5.907,95	6.247,59	6.561,37
BASE IMPUESTO A LA RENTA	23.093,76	32.206,27	33.478,37	35.402,99	37.181,12
Impuesto a la renta	5.773,44	8.051,57	8.369,59	8.850,75	9.295,28
<b>Utilidad neta del ejercicio</b>	<b>17.320,32</b>	<b>24.154,70</b>	<b>25.108,78</b>	<b>26.552,24</b>	<b>27.885,84</b>

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).



La Tabla 31, muestra los cinco años proyectados a los que se les suma dentro de los gastos el valor de la propuesta, el mismo que disminuye en los siguientes cuatro años debido a que la incorporación los túneles de desinfección para el personal operativo, el túnel para los vehículos y la incorporación de lavaderos (10) de desinfección son gastos en los que la empresa debe de invertir sólo en el primer año.

#### **4.6.2.2. Cálculo de TMAR**

La Tabla 32, muestra el cálculo de la TMAR (Tasa Mínima Aceptable de Rendimiento), la misma que se compone de la tasa pasiva actual que es 5,57%, la inflación 1,98% y el riesgo país hasta diciembre del año 2021, que se muestra en la página oficial del Banco Central del Ecuador.

Tabla 32. *Cálculo de TMAR.*

<b>TMAR</b>	
Tasa Pasiva	5,57%
Inflación	1,98%
Riegos país	8,09%
<b>TMAR</b>	<b>15,64%</b>

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

#### **4.6.2.3. Flujo de caja proyectado**

A través del flujo de efectivo se evidencia que la empresa si cuenta con el presupuesto para llevar a cabo la propuesta establecida en este proyecto. Además, a partir de los valores del flujo se pueden determinar los indicadores financieros, el costo/beneficio cuantitativo, el periodo de recuperación de la inversión demás datos a través de los cuales se identifica la rentabilidad del proyecto.

Debido a que la empresa si cuenta con los recursos necesarios para realizar la inversión, no necesita de recurrir a ningún tipo de crédito bancario o inversiones externas.

Tabla 33. *Flujo de caja proyectado.*

DESCRIPCIÓN	AÑO BASE	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
<b>FLUJO OPERATIVO</b>						
Ingresos con estrategias de marketing		3.937.277,60	4.016.023,15	4.096.343,62	4.178.270,49	4.261.835,90
Gastos de la empresa		982.036,18	1.001.015,56	1.020.370,40	1.040.108,15	1.060.236,37
Pago a proveedores		2.884.396,25	2.942.084,18	3.000.925,86	3.060.944,38	3.122.163,26
Pago de Impuestos		9.848,81	13.735,03	14.277,54	15.098,33	15.856,66
Gastos de la propuesta		43.676,04	35.033,69	35.661,03	35.567,39	35.693,76
<b>Total</b>		<b>17.320,32</b>	<b>24.154,70</b>	<b>25.108,78</b>	<b>26.552,24</b>	<b>27.885,84</b>
<b>FLUJO DE INVERSIÓN</b>						
<b>Inversión inicial</b>	-42.689,46					
<b>Total</b>	<b>-42.689,46</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>FLUJO DE FINANCIAMIENTO</b>						
<b>Aporte de Accionistas</b>	42.689,46					
<b>Total</b>	<b>42.689,46</b>					
<b>FLUJO DE CAJA</b>	<b>-42.689,46</b>	<b>17.320,32</b>	<b>24.154,70</b>	<b>25.108,78</b>	<b>26.552,24</b>	<b>27.885,84</b>

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

#### 4.6.2.4. *Indicadores Financieros*

La Tabla 34, muestra los indicadores del proyecto en donde VAN y TIR se muestran con un valor elevado debido a la actividad que se dedica la empresa (agrícola). Además, el costo/beneficio es de \$1,78 es decir que por cada dólar invertido, la empresa va a adquirir un valor adicional de \$0,78.

Tabla 34. *Indicadores Financieros.*

<b>Indicadores Financieros</b>	
TMAR	15,64%
VAN	\$33.934,20
TIR	42,80%
Payback	2 años y 2 meses
Relación C/B	\$1,78

Elaborado por: Alcívar, A y Faustos, A (2022).

En resumen el presente proyecto le generaría a la empresa GTUPO ALCÍVAR S.A. un costo- beneficio cuantitativo de \$1,78 como se lo mostró en la tabla anterior, valor obtenido a través de la fórmula Relación C/B. Por otra parte, los beneficios cualitativos que obtendría con este proyecto se basan en generar estrategias que permitan minimizar los factores de riesgo de contagio de COVID-19 entre los colaboradores, para de esta manera precautelar su salud y seguridad durante su jornada laboral.

## CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se llegaron luego del desarrollo de la presente investigación fueron las siguientes:

En primera instancia se realizó una fundamentación teórica en base a las variables de estudio, para que de esta manera el investigador tenga la guía y los conocimientos suficientes para el desarrollo de las estrategias de manejo del talento humano para la prevención de factores de riesgo por COVID-19. La finalidad de analizar los referentes teóricos que sustentan la investigación se basó en contribuir con normativas para lograr reducir el nivel de riesgo de contagio de la pandemia dentro de la empresa.

A través de la metodología de investigación se logró identificar la situación actual de la empresa GRUPO ALCIVAR S.A. en materia de seguridad y salud ocupacional, que permitió analizar la problemática y en base a ello proponer estrategias que estén vinculadas al bienestar del recurso humano en la organización, a fin de salvaguardar la integridad del personal ante la pandemia del COVID 19. Se realizó un análisis FODA, matriz cruzada y análisis PEST, en que se analizaron los factores internos y externos, de esta manera se identificaron las oportunidades y amenazas que ha afrontado la organización ante la problemática de la pandemia del Covid-19 para en base a ello determinar las estrategias.

La empresa se rige al protocolo de prevención en el sector agrícola que fue diseñado para todo el país por parte del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), pero la empresa junto con los colaboradores tienen otras necesidades más especializadas en bioseguridad ambiental, como la de evaluar los factores de riesgo. Se evidencia la carencia de capacitaciones tanto en temas de pandemia como en la manera de manejar los efectos negativos en la salud mental y psicológica de los colaboradores. La empresa cuenta con más de 100 colaboradores por ello necesita de la contratación de un técnico en seguridad e higiene del trabajo que ejerza mayor control de los trabajadores. Además, es necesario generar manuales para guiar a los colaboradores, la incorporación de túneles de desinfección y de lugares estratégicos en los que los colaboradores puedan encontrar materiales de aseo personal.

En conclusión las áreas de mejora en materia de seguridad y salud ocupacional de la empresa más importante y que más necesita ser tomada en consideración es la de trabajo de campo,

puesto que estos trabajadores se encuentran laborando en constante contacto con sus compañeros y herramientas propias de las empresas que se dedican al cultivo de banano. Además de ello, esta área no puede realizar teletrabajo puesto que necesita de la fuerza laboral de manera física y activa, a diferencia del área administrativa que si puede llevar a cabo sus actividades fuera de la empresa.

Las acciones estratégicas para mejorar seguridad y salud ocupacional en la empresa GRUPO ALCIVAR S.A., son el diseñar un manual para el teletrabajo direccionado para el personal administrativo y otro manual de medias de bioseguridad por la problemática del COVID-19. La incorporación un túnel de desinfección para el personal operativo y otro para la desinfección para los vehículos de carga.

Otra estrategia consiste en la contratación de un técnico en seguridad e higiene del trabajo porque es necesario y así lo ordena la ley; la incorporación de lavaderos de desinfección con gel alcohol, en el área operativa; la realización de capacitaciones para dar a conocer el manual de medias de bioseguridad y teletrabajo relacionadas a temas de COVID-19 y motivación laboral; la incorporación de uniformes de bioseguridad para reducir el nivel de contagio; y la realización de pruebas rápidas de COVID-19 de manera cuatrimestral a los colaboradores.

Para finalizar, el costo de la realización de todas las estrategias mencionadas anteriormente la empresa debe de invertir un total de \$42.689,46 para obtener beneficios entre los que sobresalen que el desempeño de la empresa no se vea afectado, evitar posibles contagios, establecer un control de desinfección supervisado por un profesional, entre otros beneficios que lo que buscan es que la salud de los colaboradores se encuentre en perfecto estado.

## RECOMENDACIONES

- Es recomendable actualizar el plan o manual de medidas sanitarias o de bioseguridad para contrarrestar la problemática de la pandemia del COVID -19, de acuerdo a las necesidades que se vayan presentando en el país, con la finalidad de evitar el contagio y propagación del virus en los colaboradores.
- Se recomienda motivar a los colaboradores a través de incentivos monetarios y no monetarios para que sientan el apoyo de la empresa y su desempeño y motivación no se vea mermado.
- Es recomendable establecer momento de integración y parámetros de convivencia dentro de la organización para evitar que personal se estrese debido a los problemas que pueda tener fuera de la empresa.
- La empresa debería de dar seguimiento de sus colaboradores para que en caso de que alguno esté atravesando dificultades pueda sentirse apoyado por la entidad.
- De igual forma es recomendable que se realice de manera semestral o anual un diagnóstico interno de la empresa, a con el fin de conocer la perspectiva del recurso humano en relación a la problemática de la pandemia del Covid-19, y en base a ello definir nuevas políticas y reglamentos, que contribuyan a la prevención de nuevos contagios.

## BIBLIOGRAFÍA

- Agulló, J. (2021). *Prevención de riesgos laborales. Nivel básico*. España: Ediciones Paraninfo, S.A.
- Banco Central del Ecuador. (2020). *La economía ecuatoriana se recupera en un 3,1% en el año 2021*. Obtenido de <https://www.bce.fin.ec/index.php/boletines-de-prensa-archivo/item/1394-la-economia-ecuadoriana-se-recuperara-3-1-en-2021>
- Banco Central del Ecuador. (2021). *La economía ecuatoriana se recupera en un 3,1% en el año 2021*. Obtenido de <https://www.bce.fin.ec/index.php/boletines-de-prensa-archivo/item/1394-la-economia-ecuadoriana-se-recuperara-3-1-en-2021>
- Banco Mundial. (17 de Febrero de 2021). *Cómo la COVID-19 (coronavirus) afecta a las empresas en todo el mundo*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/infographic/2021/02/17/how-covid-19is-affecting-companies-around-the-world>
- Bandrés, E., Conde, M., & Iniesta, I. (2021). *El impacto de la COVID-19 en las pequeñas y medianas empresas de comunicación en España*. Obtenido de Revista de Ciencias de la Administración y Economía: [file:///C:/Users/DELL/Downloads/4761-Texto%20del%20art%C3%ADculo%20\(anonimizado\)%20\(obligatorio\)-32666-1-10-20210329.pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/4761-Texto%20del%20art%C3%ADculo%20(anonimizado)%20(obligatorio)-32666-1-10-20210329.pdf)
- Baquero, S. C. (2018). *Manual básico de prevención de riesgos laborales*. México: Pearson.
- Becerra, M., & Campos, F. (2017). *El enfoque por competencias y sus aportes en la Gestión de Recursos Humanos*. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20MBecerra%20FCampos.pdf?sequence=1>
- Behar, R. D. (2014). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Ediciones Shalom.
- Boente, A. (2019). *Metodología de la Investigación*. México: La Patria.
- Butrón, E. (2019). *Seguridad y salud en el trabajo. 7 pasos para la implementación práctica y efectiva en prevención de riesgos laborales en SG-SST: Modelo de intervención para cero pérdidas. Manual práctico N. 2*. México: Ediciones de la U.
- Cabezas, R. (Diciembre de 2020). *Impacto de riesgos psicosociales ocasionado por Covid-19 en pymes de manufactura de plástico*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19732/1/UPS-GT03107.pdf>
- Campaña, M., Melendres, E., Flores, J., & Acosta, R. (2021). *Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para*

- auditorías*. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1741>
- Castañeda, M. S. (2020). *Conocimiento sobre medidas preventivas frente al Covid-19 en comerciantes del mercado de Villa María del Perpetuo Socorro en Lima-2020*. Obtenido de [http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3831/T061\\_47252042\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3831/T061_47252042_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castañeda, S. (2020). Conocimiento sobre medidas preventivas frente al COVID-19 en comerciantes del mercado de Villa María del Perpetuo Socorro. *Tesis de grado*. Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener.
- Centro de Desarrollo de la OCDE. . (5 de Junio de 2020 ). *Impacto social del COVID-19 en*. Obtenido de <https://www.oecd.org/dev/Impacto-social-COVID-19-Ecuador.pdf>
- CEPAL. (2020). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2020: principales condicionantes de las políticas fiscal y monetaria en la era pospandemia de COVID-19*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46070-estudio-economico-america-latina-caribe-2020-principales-condicionantes>
- Cervantes, C. (2018). *Prevención de Riesgos Laborales*. Mexico.
- Cervantes, M. (2020). Guía de actuación para la prevención y control de COVID-19 durante la jornada presencial de trabajo. *Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos*. Quito, Ecuador: Ministerio de Trabajo .
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión del Talento Humano Tercera Edición*. MC Graw Hill Educación.
- Código de trabajo* . (2017). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/C%C3%93DIGO-DEL-TRABAJO.pdf?x42051>
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: La producción de los datos y los diseños*. Madris, España: CLACSO.
- Cortés, D. J. (2017). *Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad* . TEBAR.
- Cuesta, A. (2017). *Gestión del talento humano y el conocimiento* . México: ECOE Ediciones.
- Del Pino, A., & Rosel, L. (30 de Mayo de 2017). *Caminando hacia la prevención efectiva: guía para la aplicación de herramientas de mejora en la gestión de la seguridad y la salud en la empresa*. Madrid, España: Centro de Estudios Financieros.
- Dessler, G. (2015). *Administración de Recursos Humanos* (Décimoprimer ed.). México: Pearson Education.



- Díaz, P. E., & León, S. M. (2019). *Recursos humanos y dirección de equipos en restauración* (2º ed.). España: Paraninfo.
- Díaz, Z. M. (2015). *Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud laboral*. España: Paraninfo S.A.
- Espinoza, M. C. (2014). *Metodología de Investigación Tecnológica Pensando en Sistemas*. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/1148>
- García, A., Frutos, C., & Benavides, F. (2017). *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. España.
- García, M., Grilló, A., & Morte, T. (2020). *La adaptación de las empresas a la realidad COVID: una revisión sistemática*. Obtenido de Revista de Ciencias de la Administración y Economía: [file:///C:/Users/DELL/Downloads/4738-Texto%20del%20art%C3%ADculo%20\(anonimizado\)%20\(obligatorio\)-32668-1-10-20210329%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/4738-Texto%20del%20art%C3%ADculo%20(anonimizado)%20(obligatorio)-32668-1-10-20210329%20(1).pdf)
- Garrido, M. (2014). *Planes de autoprotección. Guía básica para su elaboración*. España: Paraninfo S.A.
- Google Map. (2021). *Ubicación de la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A.* Obtenido de <https://www.google.com/maps/place/C.+el+maestro+%26+C.+Guayas,+La+Troncal/@-2.4290354,-79.3426453,18z/data=!4m5!3m4!1s0x91cd5570e0c9a681:0xd664c1f4b9e742ee!8m2!3d-2.4298956!4d-79.3424294>
- Guixà, J. (2015). *Prevención de riesgos laborales*. España: Tecnos.
- Henao, F. (2019). *Seguridad y salud en el trabajo: Conceptos básicos*. México: ECOE Ediciones.
- Henriquez, C. (2017). *Metodos y tecnicas de investigación. Enfoques cuantitativo y cualitativo en la investigación científica*.
- Heras, G. (2020). *En primera línea*. Ediciones Península.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA.
- IDEPRO. (2022). *Precios de capacitaciones*. <https://idepro.edu.ec/programacion-academica/>.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (17 de Junio de 2021). *Sobre el analfabetismo digital en Ecuador*. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/opinion/cartas-al-director/sobre-el-analfabetismo-digital-en-ecuador-nota/>

- Jácome, L. A. (28 de Julio de 2020). *Estudio de depresión y ansiedad ante el Covid-19 en el personal de cajas de un hospital privado de Quito-Ecuador 2020* . Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3857/2/TESIS%202020%20Anthony%20Ram%C3%B3n%20J%C3%A1come%20Llumipanta.pdf>
- La Vanguardia. (2021). *Los desafíos a los que se enfrentan las empresas durante y tras la crisis del coronavirus*. Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/economia/20200506/48990371321/crisis-coronavirus-desafios-empresas-mantener-negocios-brl.html>
- López, A., & Cueva, E. P. (2014). *Manejo de Recursos Humanos*. Virginia, Estados Unidos: The Nature Conservancy.
- López, E. (2015). *Regulación jurídica y preventiva de la seguridad y salud de la mujer trabajadora*. Madrid, España.
- López, M. (2017). *Elementos metodológicos y ortográficos básicos para el proceso de investigación*. Barcelona, España.
- Mager, J. (2018). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Madrid, España.
- Martínez, J., & Martínez, M. (2020). *La sanidad en llamas - Un internista y un epidemiólogo ante la pandemia*. Madrid, España: Editorial Planeta.
- Medallo, C. (2015). *El Accidente de Trabajo y la Enfermedad Profesional*. Tirant lo Blanch.
- Mendoza, D., López, D., & Salas, E. (2016). Planificación estratégica de recursos humanos: efectiva forma de identificar necesidades de personal. *Dialnet Uniroja*, 61 -78.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2012). *Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/Modelo-Reglamento-de-Seguridad-y-Salud.pdf>
- Ministerio de Salud Pública . (1 de Junio de 2021 ). *Plan Vacunarse 2021* . Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/plan-vacunarse-2020-2021/>
- Ministerio de Salud Pública. (2020). Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/coronavirus-covid-19/>
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2012). *Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-de-los-Trabajadores-y-Mejoramiento-del-Medio-Ambiente-de-Trabajo-Decreto-Ejecutivo-2393.pdf>

- Molina, T. D. (2020). *Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020 - 2021*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3836/1/TESIS%20DAYSI%20MOLINA.pdf>
- Moreno, B., & Garrosa, E. (2014). *Salud laboral riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid, España: Pirámide.
- Moya, R. E. (Septiembre de 2016). *Plan de prevención de riesgos psicosociales en el área administrativa de una empresa de servicios de desechos sólidos en Ambato*. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1757/1/76262.pdf>
- Naupás, H., Mejía, E., Novoa, A., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. México: Ediciones la U.
- OIT. (28 de Abril de 2020). *Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms\\_742469.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms_742469.pdf)
- OMS, O. M. (2020). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses#:~:text=Una%20persona%20puede%20contraer%20la,a%20base%20de%20alcohol>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_686762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (18 de Marzo de 2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_739158.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf)
- Polegre, A. (2020). *Coronavirus*. México: Zenith.
- Primicias. (2021). Año de decisiones y cambio político en Ecuador. *Primicias*, 1-2. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/politica/2021-decisiones-cambio-politico-gobierno/>
- Ramírez, C. (2016). *Seguridad industrial: un enfoque integral*. Limusa, México: Noriega Ediciones.

- Ramos, L. (2015). *Subsistemas de Control de Recursos Humanos*. México.
- Reuters. (2021). *Economía de Ecuador se contrae un 7,8% en el 2020 por efectos de la pandemia*. Obtenido de América y Economía: <https://www.americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/economia-de-ecuador-se-contrae-un-78-en-el-2020-por-efectos-de-la>
- Rivera, L., & Gutiérrez, C. (Agosto de 2020). *Gestión estratégica del talento ante la nueva realidad*. Obtenido de Informe sobre prácticas de recursos humanos en tiempos de COVID-19 : [https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/cr/pdf/KPMG\\_Gesti%C3%B3n\\_estrat%C3%A9gica\\_del\\_talento\\_humano\\_nueva\\_realidad.pdf](https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/cr/pdf/KPMG_Gesti%C3%B3n_estrat%C3%A9gica_del_talento_humano_nueva_realidad.pdf)
- Rubio, J. (2015). *Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales*. México: Ediciones Díaz de Santos.
- Sabino, C. (2014). *El proceso de investigación*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Panapo.
- Sampieri, R. H., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2015). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Sánchez, S. (2017). *Prevención de riesgos laborales en el comercio*. México.
- Sandino, M. d. (2017). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Sautu, R. (2015). *Manual de Metodología: construcción del marco teórico* . Biblioteca CLACSO.
- Scarpetta, I. (6 de Junio de 2021). *Retos del talento humano en tiempos de pandemia Covid-19*. Obtenido de <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/8365/1/DDMEGHO37.pdf>
- Torres, B. E. (2014). *Diseño de un Modelo de Gestión de Talento Humano para el GAD Municipal del cantón Salcedo del año 2014*. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/11207>
- Trujillo, R. (2015). *Seguridad ocupacional*. Malpelo, Colombia: ECOE Ediciones .
- Valencia, F. (2016). *Riesgos eléctricos y mecánicos: Prevención y protección de accidentes*. México: Ediciones U.

Verbeek, J. (2016). *Occupational Safety and Health Online: How to Find Reliable Information*.  
Barcelona, España: Idoh.

## ANEXOS

Anexo 1. Formato de Encuesta.

### UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL

Facultad de Administración de Empresas



El presente proyecto de investigación trata de diseñar estrategias de manejo del talento humano para la prevención de factores de riesgo por COVID-19 en la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A.

**Instrucciones Generales:** Responda las siguientes preguntas con total honestidad, debido a que serán de mucha utilidad al momento de resolver la problemática de estudio del tema planteado anteriormente.

Fecha: \_\_\_\_\_ Investigador: \_\_\_\_\_

#### FORMATO DE ENCUESTA A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA GRUPO ALCÍVAR S.A.

1. ¿Considera usted que en su lugar de trabajo puede transmitirse el COVID-19?

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si		
No		
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

**2. ¿Considera que dentro de su lugar de trabajo se ha evaluado el nivel de exposición al COVID-19?**

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si		
No		
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

**3. ¿Cómo se evalúa la empresa el riesgo de que sus colaboradores puedan contraer COVID-19?**

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Alto		
Medio		
Bajo		
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

**4. ¿Quién considera usted que debe realizar la evaluación de riesgo por COVID-19 dentro de la empresa?**

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Empleados		
Directivos		
Ambos		
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

**5. ¿Conoce usted sobre medidas de protección contra el COVID-19?**

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si		
No		
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

**6. ¿Qué medidas de protección se toman en consideración dentro de su lugar de trabajo?**

<b>Ítem</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Desinfección de manos		
Desinfección de ropa		
Uso de mascarilla		
Distanciamiento físico		
Control de la temperatura		
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

**7. ¿Ha recibido capacitaciones entorno a factores de riesgo relacionados al COVID-19?**

<b>Ítem</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si		
No		
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

**8. ¿Considera usted que es importante preparar al personal con respecto a los factores de riesgo relacionados al COVID-19?**

<b>Ítem</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si		
No		
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

**9. ¿Considera que la empresa cuenta con las normas de seguridad necesarias para reducir el riesgo de contagio de COVID-19?**



<b>Ítem</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si		
No		
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

**10. ¿En su trabajo ha recibido apoyo de salud mental y psicosocial durante la pandemia?**

<b>Ítem</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si		
No		
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

## **UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL**

### **Facultad de Administración de Empresas**



El presente proyecto de investigación trata de diseñar estrategias de manejo del talento humano para la prevención de factores de riesgo por COVID-19 en la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A.

#### **FORMATO DE ENTREVISTA AL ADMINISTRADOR DE LA EMPRESA GRUPO ALCÍVAR S.A.**

**1. ¿Qué cambios ha experimentado la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A. con la llegada de la pandemia COVID-19?**

---

---

---

---

**2. ¿La empresa tuvo que cesar sus actividades con la llegada de la pandemia?**

---

---

---

---

**3. ¿Cuáles son los factores de riesgo que enfrentan los colaboradores dentro de la empresa?**

---

---

---

---

**4. ¿Qué medidas de protección ha implementado la empresa para poder evitar contagios del virus entre sus colaboradores?**

---

---

---

---

**5. ¿Ha realizado capacitaciones para que colaboradores conozcan los riesgos y las medidas que deben de tomar para hacerle frente a la pandemia?**

---

---

---

---

**6. ¿De qué manera la empresa evalúa la empresa el riesgo de que sus colaboradores puedan contraer COVID-19?**

---

---

---

---

**7. ¿Los colaboradores han recibido algún tipo de apoyo de salud mental y psicosocial durante la pandemia?**

---

---

---

---

**8. ¿Se encuentra de acuerdo con que se diseñen estrategias de prevención de factores de riesgo ocasionados por Covid-19 en la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A.?**

---

---

---

---



Anexo 4. Visita de campo a la empresa GRUPO ALCÍVAR S.A.



