



OBSERVATORIO DE LA ECONOMÍA LATINOAMERICANA

latindex IDEAS EconPapers Dialnet MIAR Sucupira

ESTRATEGIAS DE MANEJO DEL TALENTO HUMANO PARA LA PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO POR COVID-19

Srta. Alcívar González Martha Andreina*1

Estudiante de la Carrera de Administración de Empresas
Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil
afaustosv@ulvr.edu.ec

Srta. Faustos Vanegas, Andrea Elizabeth **2

Estudiante de la Carrera de Administración de Empresas
Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil
afaustosv@ulvr.edu.ec

COAUTOR:

Msc. Malatay González, Karina Ecilda *3**

Docente Investigador
Facultad de Administración
Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil
kmalatayg@ulvr.edu.ec

RESUMEN

El presente estudio se basa en un estudio se basa en la problemática existente actualmente en las empresas debido a la llegada al mundo del COVID-19, en especial cuando se tratan de empresas dedicadas al cultivo de algún producto. En este caso el enfoque del proyecto se basa en una empresa dedicada al cultivo y comercialización de banano, puesto que, a diferencia de otras entidades, estas a pesar del confinamiento ocasionado por la crisis sanitaria del coronavirus siguieron con la realización de sus actividades de manera normal y cotidiana. Por esta razón, el talento humano ha sido la parte más afectada puesto que se encuentra enfrentándose a los riesgos del contacto físico con sus compañeros de trabajo y a la reducción de las defensas corporales causada por la exposición a químicos y fertilizantes necesarios dentro de esta actividad económica. El objetivo primordial del trabajo es diseñar estrategias de prevención de factores de riesgo ocasionadas por coronavirus. 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 análisis del costo de las estrategias para luego determinar el costo/beneficio de la de la investigación.

Palabras clave: virus, trabajador agrícola, higiene, enfermedad profesional, salud mental y medida de prevención.

HUMAN TALENT MANAGEMENT STRATEGIES FOR THE PREVENTION OF COVID-19 RISK FACTORS

ABSTRACT

This study is based on a study that is based on the problem that currently exists in companies due to the arrival in the world of COVID-19, especially when it comes to companies dedicated to the cultivation of a product. In this case, the focus of the project is based on a company dedicated to the cultivation and commercialization of bananas, since unlike other entities, despite the confinement caused by the coronavirus health crisis, they continued to carry out their activities in a normal way and everyday. For this reason, human talent has been the most affected part since it is facing the risks of physical contact with its co-workers and the reduction of body defenses caused by exposure to chemicals and fertilizers necessary within this economic activity. The primary objective of the work is to design strategies for the prevention of risk factors caused by coronavirus. The proposal is based on nine strategies aimed at preventing and preventing company employees from being infected with the virus, decreasing their performance and trying to motivate them in some way to face the pandemic inside and outside the company, through knowledge of measures and protocols to learn to live with the virus. Finally, an analysis of the cost of the strategies is carried out to later determine the cost / benefit of the research.

Key words: virus, agricultural worker, hygiene, occupational disease, mental health and prevention measure.

1. INTRODUCCIÓN

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 los 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.

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).

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General de la Investigación

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.

1.2.2. Objetivo General de la Investigación

- 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 ALCIVAR S.A.
- Establecer la relación costo beneficio de la propuesta.

1.3. Idea Por Defender

La propuesta de una estrategias en materia de salud y ocupacional en el trabajo contribuirá a mejorar las condiciones de vida y laborales de los colaboradores del GRUPO ALCIVAR S.A.

1.4. Antecedentes Referenciales de Investigación

La empresa GRUPO ALCÍVAR S.A., es la empresa sobre la que se realiza el estudio para determinar los problemas que genera dentro del talento humano los efectos adversos generados por el COVID-19. La empresa se dedica 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. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. 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).

2.2. 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).

2.3. 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).

2.4. 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.

3. METODOLOGÍA

3.1. Métodos de 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).

3.2. Tipo de investigación

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).

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).

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).

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).

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.

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.

3.3. Resultados

A continuación, se muestran las preguntas más relevantes de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa, para obtener mayor información acerca de la problemática que surge dentro debido al desconocimiento y carencia de estrategias de prevención en contra de la pandemia.

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

La Tabla 1, 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 1.

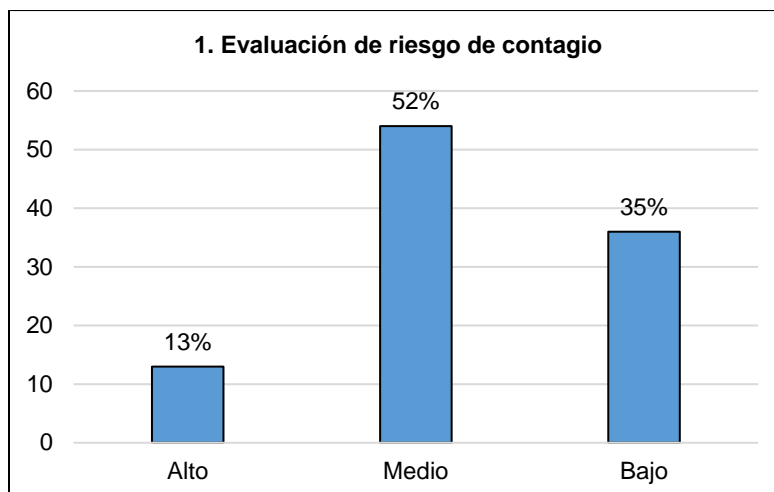
Evaluación de riesgo de contagio.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Alto	13	13%
Medio	54	52%
Bajo	36	35%
TOTAL	103	100%

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

Figura 1.

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 1 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.

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

La Tabla 2, 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 2.

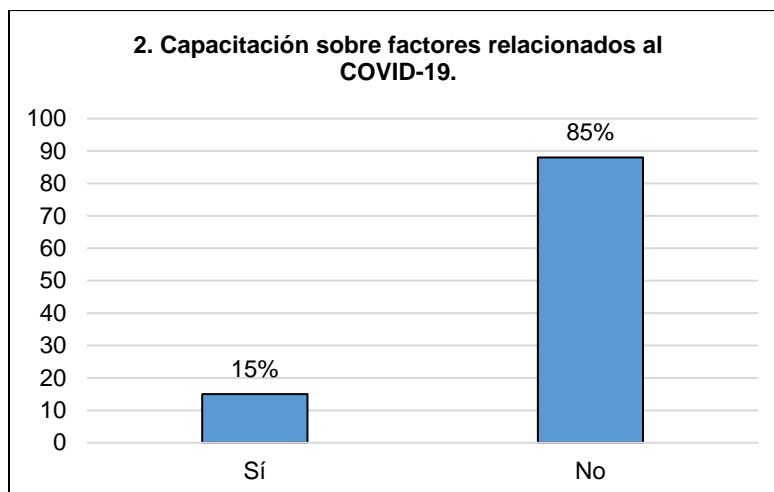
Capacitación sobre factores relacionados al COVID-19.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	15%
NO	88	85%
TOTAL	103	100%

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

Figura 2.

Capacitación sobre factores relacionados al COVID-19.



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

Análisis e Interpretación:

La Figura 2, 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.

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

Tabla 3.

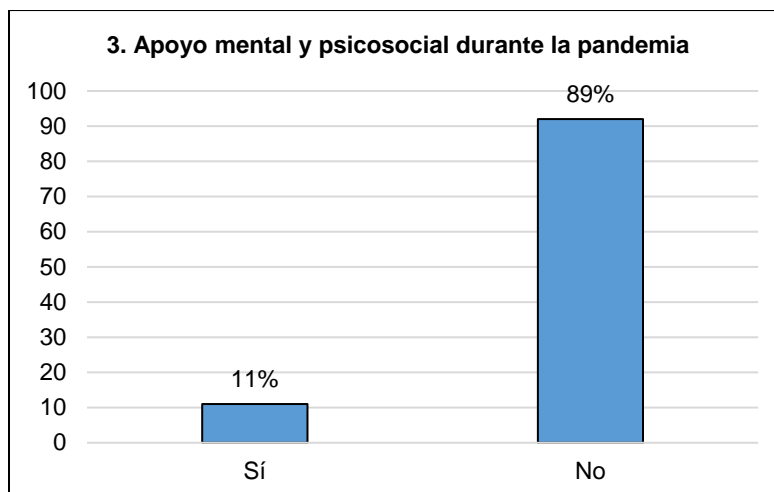
Apoyo mental y psicosocial durante la pandemia.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
SI	11	11%
NO	92	89%
TOTAL	103	100%

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

Figura 3.

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 3 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 en la población.

3.3.1. Análisis General

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.

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 pudieran 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.

4. PROPUESTA

4.1. Análisis Situacional

4.1.1. Análisis FODA

La Tabla 4 y 5, resume en gran magnitud la mayoría de los problemas que atraviesan las empresas, especial las dedicadas al sector agrícolas con la pandemia COVID-19, al tener a sus colaboradores expuestos a la misma.

Tabla 4.

Fortalezas y Debilidades.

FODA	POSITIVAS FORTALEZAS	NEGATIVAS DEBILIDADES
INTERNAS	Organización constituida legalmente en el territorio ecuatoriano. Manejo de una filosofía empresarial acorde al desempeño de las actividades. Presenta un recurso humano calificado a las exigencias del mercado. Cumple con procesos operativos adecuados, que permite obtener un producto de calidad.	No presente un periodo de capacitación de manera constante en temas relacionados al COVID-19 y a la motivación laboral. No cuenta con políticas para salvaguardar al personal del contagio de la pandemia del COVID-19. No presenta un manual de contingencia frente a la problemática de la pandemia del COVID-19. Carece de túneles de desinfección y áreas con gel antibacterial, por lo que el personal se siente inconforme.

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

Tabla 5.

Oportunidades y Amenazas.

FODA	POSITIVAS OPORTUNIDADES	NEGATIVAS AMENAZAS
EXTERNAS	Política gubernamental para manejar un plan de vacunación contra la pandemia.	Todos los sectores de producción se vieron afectados económicamente.
	Incremento del uso de la tecnología como el internet.	Índice del Producto Interno Bruto negativo en el año 2020-2021.
	Protocolo de prevención en el sector agrícola por parte del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) como guía ante la pandemia.	Riesgo de propagación de los colaboradores en su lugar de trabajo. Incremento de gastos en la empresa destinados a medidas de bioseguridad.

4.2. Propuesta y presupuesto de estrategias de acción

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 \$43.676,04 dólares americanos en el primer año, como se detalla en la tabla 6.

Tabla 6.

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.	\$14.355,04
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
Total		\$43.676,04

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

4.3. Análisis Costo/Beneficio

4.3.1. Análisis Costo/Beneficio Cualitativo

La Tabla 7, 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 7.

Análisis Costo/Beneficio.

COSTO	BENEFICIOS
\$43.676,04	<p>Minimizar los factores que pueden generar la transmisión de la enfermedad.</p> <p>Precautelar la salud y seguridad de los colaboradores dentro de su lugar de trabajo.</p> <p>Mantener un respectivo control de los colaboradores para identificar posibles contagiados y evitar que la enfermedad se propague.</p> <p>Los colaboradores estarán capacitados con respecto al virus y a la manera en la que tienen que actuar con respecto a eso.</p> <p>La empresa tendrá las guías necesarias para desarrollar de manera correcta los procesos de higiene y protección en el trabajo.</p> <p>Los espacios físicos, las herramientas y equipos de la empresa se encontrarán desinfectados y libre de riesgo.</p> <p>Los colaboradores tendrán a su disposición lavaderos de desinfección, gel antibacterial, alcohol, y trajes de protección en contra del virus.</p> <p>La presencia de un técnico en seguridad e higiene del trabajo contribuirá a supervisar y controlar las operaciones de salud y seguridad ocupacional.</p> <p>Los colaboradores tendrán túneles de desinfección tanto para el personal y los vehículos de la empresa.</p> <p>Las capacitaciones motivacionales contribuirán a que los colaboradores reciban apoyo mental y psicológico frente a la pandemia.</p> <p>La realización de pruebas de COVID-19 de manera periódica para tomar las medidas preventivas necesarias y evitar el contagio de los colaboradores.</p>

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

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.

Por lo mencionado anteriormente, el papel de las áreas de RR.HH. de la empresa 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.

CONCLUSIONES

En conclusión, 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 esta también merme.

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. Además, se finaliza concluyendo que 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.

BIBLIOGRAFÍA

- Agulló, J. (2021). *Prevención de riesgos laborales. Nivel básico*. España: Ediciones Paraninfo, S.A.
- 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>
- Behar, R. D. (2014). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Ediciones Shalom.
- Boente, A. (2019). *Metodología de la Investigación*. México: La Patria.
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: La producción de los datos y los diseños*. Madris, España: CLACSO.

- Ministerio de Trabajo. (2020). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos: <http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- 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
- 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
- Organización Mundial de la Salud. (Noviembre de 2020). *Brote de enfermedad por Coronavirus*. Obtenido de https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=EAlaIQobChMI0vGr8pmm7QIV1eKGCh23ggttEAYASAAEgJ9T_D_BwE
- 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.
- Torres, H. Z. (2014). *Teoría General de la Administración*. México: Grupo Editorial Patria. Obtenido de <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074386196.pdf>
- Trujillo, R. (2015). *Seguridad ocupacional*. Malpelo, Colombia: ECOE Ediciones .