



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Consecuencias del Covid-19 en la gestión del talento humano de las
empresas comerciales de insumos agrícolas de la Ciudad de Machala,
período 2020-2021**

**SALINAS CEDILLO GARDENIA LISSETH
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**PESANTEZ ARAUJO ROMINA ALEJANDRA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2021**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Consecuencias del Covid-19 en la gestión del talento humano de las
empresas comerciales de insumos agrícolas de la Ciudad de
Machala, período 2020-2021**

**SALINAS CEDILLO GARDENIA LISSETH
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**PESANTEZ ARAUJO ROMINA ALEJANDRA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2021**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

**Consecuencias del Covid-19 en la gestión del talento humano de
las empresas comerciales de insumos agrícolas de la Ciudad de
Machala, período 2020-2021**

**SALINAS CEDILLO GARDENIA LISSETH
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**PESANTEZ ARAUJO ROMINA ALEJANDRA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

JAYA PINEDA IDDAR IVAN

**MACHALA
2021**

Trabajo de Titulación

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 Submitted to Universidad Técnica de Machala 1%
Trabajo del estudiante

2 www.scielo.org.mx 1%
Fuente de Internet

3 593dp.com 1%
Fuente de Internet

4 repositorio.uss.edu.pe 1%
Fuente de Internet

5 www.impulsapopular.com 1%
Fuente de Internet

6 Submitted to National University College - Online <1%
Trabajo del estudiante

7 www.doccity.com <1%
Fuente de Internet

8 www.ilo.int <1%
Fuente de Internet

9 www.theibfr.com
Fuente de Internet

<1 %

10

anchor.fm

Fuente de Internet

<1 %

11

pudeleco.com

Fuente de Internet

<1 %

12

"UNIVERSIDAD, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN. Pilares para la investigación y el desarrollo sostenible.", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2021

Publicación

<1 %

13

repositorio.unu.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

14

www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 25 words

Excluir bibliografía

Activo

TEMA DE INVESTIGACIÓN

CONSECUENCIAS DEL COVID 19 EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LAS EMPRESAS COMERCIALES DE INSUMOS AGRÍCOLAS DE LA CIUDAD DE MACHALA.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.El Objeto de la investigación: Efectos del COVID -19 en el ámbito empresarial

La pandemia es una brota epidemiológica de gran alcance y afecta a distintos grupos humanos por una enfermedad infecciosa que se desplaza longitudinalmente en un área geográficamente vasta (Zerón, 2020). Por tal razón a las pandemias se las considera como entorno nacional de riesgos en varios países, porque son fenómenos que causan despoblación, crisis económicas y crisis sociales a nivel mundial.

Los efectos de las pandemias en el ámbito empresarial son por lo general la suspensión total o parcial de las actividades lucrativas (CEPAL, 2020), afectando a los diferentes sectores económicos, por tal razón esta investigación se plantea la siguiente pregunta central: ¿Cuáles son los efectos del COVID -19 en el ámbito empresarial?

1.2.Problema de la investigación

La Organización Mundial de la Salud (OMS), declaró pandemia por COVID – 19, el 11 de marzo de 2020, un virus que se detectó en Hubei, China, el 08 de diciembre de 2019. Este virus es altamente peligroso para la salud del ser humano porque afecta principalmente al sistema respiratorio, además es muy contagioso porque se transmite rápidamente por tos o secreciones respiratorias. Esta actual pandemia generó una crisis económica, social y de salud que no se haya visto antes (Maguiña et al., 2020). En consecuencia, a este fenómeno se tomó como medida principal de prevención el confinamiento social.

Sin embargo, como lo mencionan Zárate y Sánchez (2021) que este distanciamiento social obstaculiza la propagación del virus, pero repercute significativamente en el ámbito económico, porque se interrumpe la producción de forma total o parcial; Esta crisis influye en cada eslabón de la productividad, por tal razón las empresas enfrentan graves problemas, en particular aquellos sectores que tienen más contacto con el consumidor final.

Estos graves problemas se traducen a retos importantes para las empresas en su organización, entrando en contexto se hace mención al capital humano de estas empresas, dónde debe existir un manejo eficiente de las medidas sanitarias para el personal, flexibilidad en los pagos, gestión en la seguridad social, conocimiento de los respectivos procesos dispuestos por la Secretaría de Salud y la Organización Internacional del Trabajo bajo estas crisis, manejo adecuado para los despidos, implementar trabajo mediante las

plataformas digitales y el manejo de las contrataciones de nuevos empleados (Zárate & Sánchez, 2021).

En el caso de Ecuador antes de la pandemia ya se encontraba en una situación difícil a nivel macro, porque enfrentaba inestabilidad política y deuda externa, por tal razón el confinamiento de las personas causó desempleo, cierre de empresas, disminución de consumo y sueldos bajos, por lo que cada organización se vio obligada a implementar nuevas estrategias ante los retos que traía el COVID 19, específicamente el mayor reto fue con el capital humano, que es el mayor recurso con que cuentan las organizaciones: su talento humano. Esta es la realidad, puesto que, con la globalización, las empresas públicas y privadas deben buscar continuamente herramientas que les permitan hacer una eficiente planificación de la gestión de talento humano y así ofertar un producto o servicio de calidad constantemente, a pesar de los infortunios que se presenten, de forma progresiva deben ir hacia la innovación y continuar con la gestión para alcanzar las metas propuestas (Peralta et al., 2020).

La presente investigación se ha enfocado en el sector comercial el cual se considera como el más importante para la economía ecuatoriana porque 51,16 % de las empresas en este país se dedican al comercio (INEC, 2016, pág. 3) y concentra el 41 % del total de los ingresos del sector empresarial. Específicamente en las empresas comercializadoras de insumos agrícolas de la ciudad de Machala, porque son importantes ya que esta ciudad en su mayoría se centra en el sector de primario y sus productos más representativos son el banano y el camarón y para el cuidado de estos productos necesitan de insumos agrícolas, además como este sector va en crecimiento a pesar de la situación que se vive en la actualidad, está creando empleo, por lo que se desea saber sus afecciones de la pandemia en la gestión del talento humano, por tal razón se ha planteado el siguiente objetivo general: Analizar las consecuencias del COVID 19 en la gestión del talento humano de las empresas comerciales de insumos agrícolas de la ciudad de Machala, mediante revisión documental e investigación no experimental.

1.3. Justificación

El distanciamiento social afecta a los empresarios como a los empleados, puesto que se incurre a las posibilidades de la pérdida de la empresa y los puestos de trabajos, a pesar de que se hace el intento de trabajar con la implementación de las medidas de bioseguridad (Sanz et al., 2020). Ante esta situación las actividades laborales han cambiado de acuerdo al entorno que se vive en la actualidad, puesto que se ha tenido que

implementar nuevos procedimientos para trabajar y evitar que se propague el virus, además de cuidar de su salud. Ante los enfoques mencionados anteriormente influye directamente en el desempeño laboral del empleado, puesto que están bajo presión ante la enfermedad por lo que se constituye como un impacto psicológico (Quevedo et al., 2021).

Para estas situaciones la base fundamental dentro de las organizaciones es la gestión del talento humano, puesto que es la que se encarga desde el proceso de reclutamiento, capacitación, evaluación y seguimiento del personal y el trato adecuado de los empleados (Mambo, 2017). Además, de la presentación e investigación de cargos, programación de recursos humanos, guía y motivación de los usuarios, estimación del desempleo, remuneración, preparación y crecimiento, diplomacias sindicales, seguridad y salud (Chiavenato, 2009).

Por lo que Ecuador ante la pandemia COVID 19 se ve obligado a cambiar la gestión empresarial y su liderazgo, para obtener colaboradores saludables, fomentando su participación en los distintos aspectos. Además de acuerdo con investigaciones la Asociación de Gestión Humana del Ecuador manifestó que el principal infortunio dentro de las organizaciones es la falta de ordenación entre el jefe y el colaborador de la empresa (Molina, 2020).

A tal efecto, esta investigación pretende brindar más información acerca de la gestión del talento humano en tiempos de COVID – 19, puesto que actualmente no hay muchas investigaciones de carácter científico o académico acerca de este tema. También con esta investigación proporcionar pautas para el reclutamiento del personal en tiempos de COVID- 19 para las empresas comerciales de insumos agrícolas del cantón Machala.

1.4.Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Analizar las consecuencias del COVID 19 en la gestión del talento humano de las empresas comerciales de insumos agrícolas de la ciudad de Machala en el año 2020, mediante revisión documental.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar las consecuencias del COVID 19 en la gestión del talento humano de las empresas comerciales de insumos agrícolas de la ciudad de Machala, a través de una encuesta.
- Identificar los lineamientos de la organización mundial del trabajo, para saber los procesos que debe seguir la gestión de talento humano de las empresas comerciales de insumos agrícolas de la ciudad de Machala.
- Describir las prácticas actuales de la gestión del talento humano en tiempos de covid- 19, mediante revisión bibliográfica.

CAPITULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO

2. Marco teórico

2.1. La pandemia del covid – 19

Pandemia se considera a una enfermedad que se desplaza a nivel de países y continentes, traspasando las fronteras, dónde afecta a la mayoría de las personas y es persistente en el tiempo. En la actualidad se vive la pandemia de covid-19, la cual se produce por una cepa mutante del virus SARS-CoV-2, una enfermedad respiratoria grave, que comenzó en Wuhan, provincia de Hubei, China y el 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de Salud (OMS) declaró pandemia por COVID 19.

No se conocen mayores detalles vinculados con el virus, sin embargo, se establece que es un virus altamente contagioso. Las personas con mayor probabilidad de contagiarse son porque tienen contacto con una persona sintomática que ha tenido la infección confirmada en el laboratorio, pero no asumen las precauciones sugeridas ni aplican el distanciamiento social. El Covid-19 se transmite de persona a persona por gotas de origen respiratorio, puede ser cuando estornuda o tose (Castro, 2020).

Según datos de Whuan, explican que el COVID- 19 “tiene un periodo medio de incubación de 5.2 días y que cada caso transmite la infección a un promedio de otras 2,2

personas” (Castro, 2020). Los síntomas comunes del COVID 19 son fiebre y tos, además de la dificultad respiratoria. Desde que se declaró la pandemia COVID- 19 hasta el 13 de noviembre de 2020, se ha publicado que por contagios superan los 52 millones de casos y alrededor de más de 1’290.000 muertes a causa del virus (Hopkins, 2020).

En Ecuador el 29 de febrero de 2020, se confirmó el primer caso de covid-19 por partes de las autoridades correspondientes; El caso se confirmó por una paciente que vivía en España y llegó al Ecuador de visita dos semanas antes de ser diagnosticada con el virus (Villegas, 2020). A partir del 12 de noviembre de 2020 en el país se han registrado 177.513 casos confirmados a través de las pruebas de Reacción en Cadena de la Polimerasa, en sus siglas en inglés PCR. Además, se ha registrado 8.614 fallecidos por covid -19 y 4.332 fallecidos posiblemente por la nueva variante de virus (Betancourt et al., 2020).

En referencia a los anteriores datos, la provincia de Pichincha se considera como la más afectada porque se ha registrado un total de 63.018 casos de contagio, a continuación, la provincia del Guayas que ha registrado 23.025 casos y 1.749 fallecidos. Mientras que, en la provincia de El Oro se han registrado 6.706 casos y 495 personas fallecidas, estos datos sitúan a la provincia en el quinto lugar con más contagios (Ministerio de Salud Pública de Ecuador, 2020). Estas cifras han hecho que se considere a Ecuador como uno de los países más afectados por la actual pandemia.

También cabe mencionar que la nueva cepa del virus puede infectar con la misma posibilidad a personas de diferentes edades, claro que está que los que están más expuestos son los adultos mayores o personas que padezcan enfermedades catastróficas como obesidad, diabetes, hipertensión arterial, enfermedades cardíacas, entre otras (Palacios et al., 2020). Para prevenir más contagios el gobierno nacional estableció medidas sanitarias en cada región, como el confinamiento y el distanciamiento social, para controlar la tasa de contagio. Sin embargo, el confinamiento tuvo como consecuencias la suspensión de la mayoría de las actividades económicas con excepción de las empresas que venden y prestan servicios de primera necesidad (Betancourt et al., 2020).

2.2. Crisis económica por COVID 19

La pandemia por COVID -19 ha ocasionado consecuencias en el planeta antes no registradas por las anteriores catástrofes vividas. En poco tiempo el virus causó una crisis

económica mundial devastadora, por lo que las actuales autoridades de cada país y organismos internacionales se enfrentan a grandes retos para conseguir un equilibrio entre las medidas de prevención y sus consecuencias económicas y sociales por el aislamiento y la suspensión de actividades económicas tanto nacionales como internacionales (Quevedo et., 2021).

De acuerdo a Santos et al., 2020 que explican que el planeta por la pandemia se ha visto afectado por tres crisis: la social, sanitaria y económica, la cual la económica ha dejado efectos sin comparación, ya que muchas empresas ya sean pequeñas o grandes de los distintos sectores productivos y económicos, han estado al borde de la quiebra y algunas han quebrado, ocasionando más desempleo. Pero según un informe de la CEPAL (2020), las organizaciones más afectadas son las microempresas, pequeñas y medias empresas (pymes), siendo esto una afección muy grande para el Ecuador, puesto que las pymes conforman el 99% de las actividades económicas (Huilcapi et al., 2020).

No obstante, con la actual situación se vio reflejado los varios problemas que presenta principalmente América Latina en los ámbitos sociales y económicos, ya que la mayor fuente de ingresos es el trabajo informal. Asimismo, De la Fuente (2020) explica que las distintas empresas deben afrontar varios problemas al regresar a los trabajos de forma tradicional, estos problemas son el riesgo sanitario de exponer al recurso humano, la pérdida de capital de trabajo, la recuperación de las plazas de trabajo, la reducción de salarios, el crecimiento del comercio informal y la disminución del consumo.

En un estudio del Observatorio de las pymes de la Universidad Andina, muestra que con la pandemia Ecuador se ha sometido en una suspensión económica que en números se lo interpreta que equivale a \$900 dólares por cada ciudadano (Huilcapi et al., 2020). Mientras tanto que, en el sector privado, en el periodo de tres meses desde la pandemia las pérdidas van creciendo y suman un total de \$5.249 millones, lo que representa el 40% del comercio en Ecuador.

El Banco Central del Ecuador a través de una evaluación del impacto macroeconómico de la pandemia durante los primeros meses de 2020, demuestra que la economía en Ecuador ha caído un 3,8% y el desempleo aumentó al 4,1%, por lo que se estima que se perdieron 335.413 empleos (El Universo, 2020).

2.3. Organización mundial del trabajo

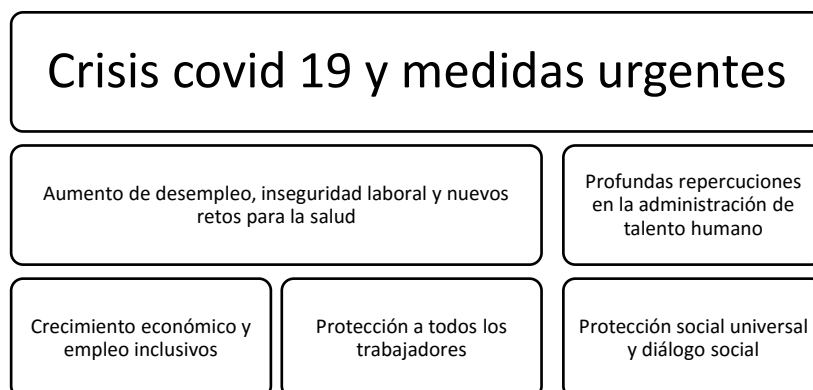
La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un despacho especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la cual se encarga de aspectos relacionados con el trabajo en el planeta. Sus principales objetivos son impulsar los derechos de los trabajadores, promover oportunidades de empleo dignas, cambiar la protección social y ayudar a la comunicación en las empresas relacionadas al trabajo (ONUSIDA, 2021).

La OIT también propone y supervisa las normas internacionales de trabajo, a través de convenciones, recomendaciones y resoluciones. Estas normas dictadas por la OIT, abarcan todos los rasgos y detalles del trabajo en el mundo, además establece reglas básicas para asegurar un trabajo equitativo y digno para todos los colaboradores (ONUSIDA, 2021).

Durante el inicio y el transcurso de la pandemia la OIT, fue la principal organización reguladora en cuestión a las actividades laborales y prácticas relacionadas a la gestión del talento humano, que a través de sus comunicados, notas informativas y resoluciones informaba acerca de la situación y las medidas a implementar durante la actual situación. En este apartado se exponen las principales aportaciones de 3 textos que publicó la OIT en relación al mundo laboral y COVID- 19.

El primer texto es una resolución de la OIT titulado Resolución relativa a un llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, presentado el 17 de junio de 2021, presenta una evaluación general de la pandemia COVID -19, además de las consecuencias en el ámbito laboral y propone medidas para mitigar el impacto producido por el virus. A continuación, una síntesis del texto.

Figura 1.
Crisis COVID 19 y medidas urgentes

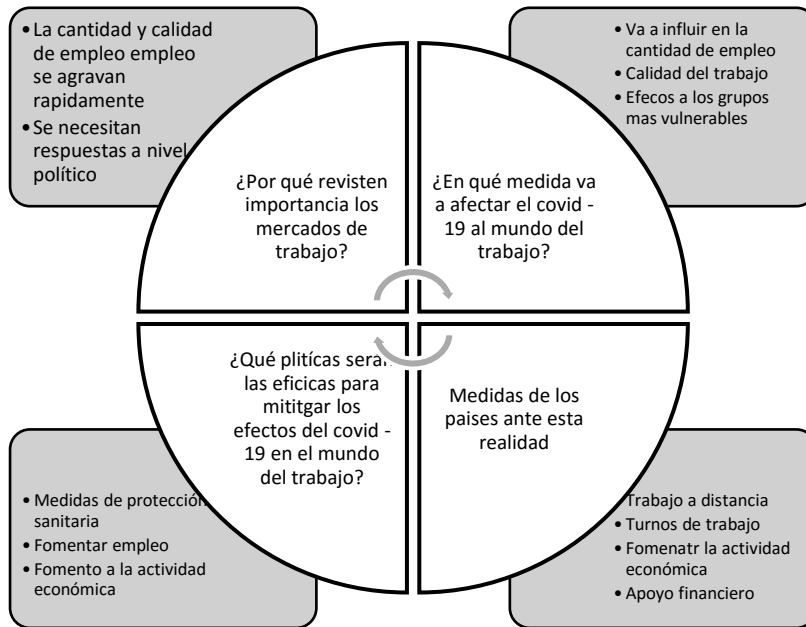


Nota: Tomado de Organización internacional del trabajo (2020)

El segundo texto es el comunicado realizado en un observatorio de la OIT titulado El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas, presentado el 18 de marzo de 2020, presenta una evaluación de los probables efectos del covid-19 en el ámbito laboral, además de establecer medidas de nivel político para disminuir estos efectos y que sea más fácil la recuperación. A continuación, se presenta una síntesis del texto:

Figura 2.

Repercusiones y respuestas: COVID 19 y el mundo del trabajo

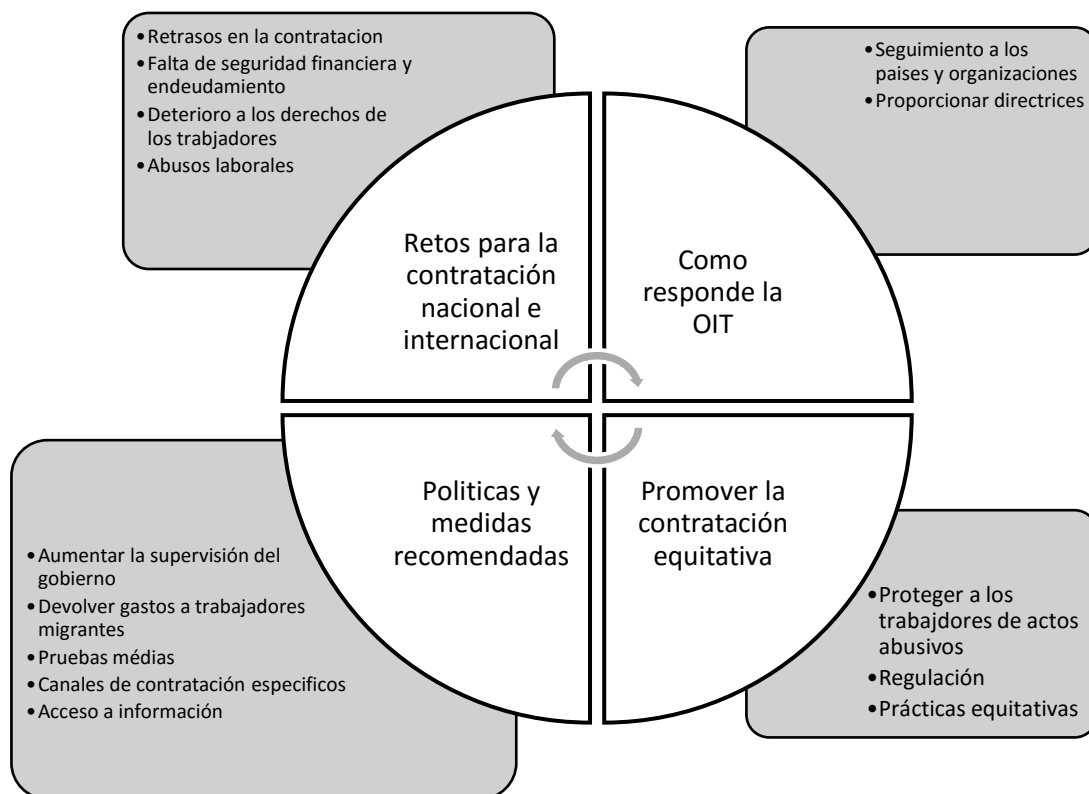


Nota: Tomado de Organización internacional del trabajo (2020)

Y el tercer texto es una nota informativa de la OIT titulado Asegurar la contratación equitativa durante la pandemia de la COVID-19, presentado en junio de 2020, presenta una evaluación de las actividades empleadas para la contratación, además de un análisis de los efectos ocasionados por la actual pandemia. A continuación, se presenta una síntesis del texto:

Figura 3.

Contratación equitativa durante la pandemia covid -19



Nota: Tomado de Organización internacional del trabajo (2020)

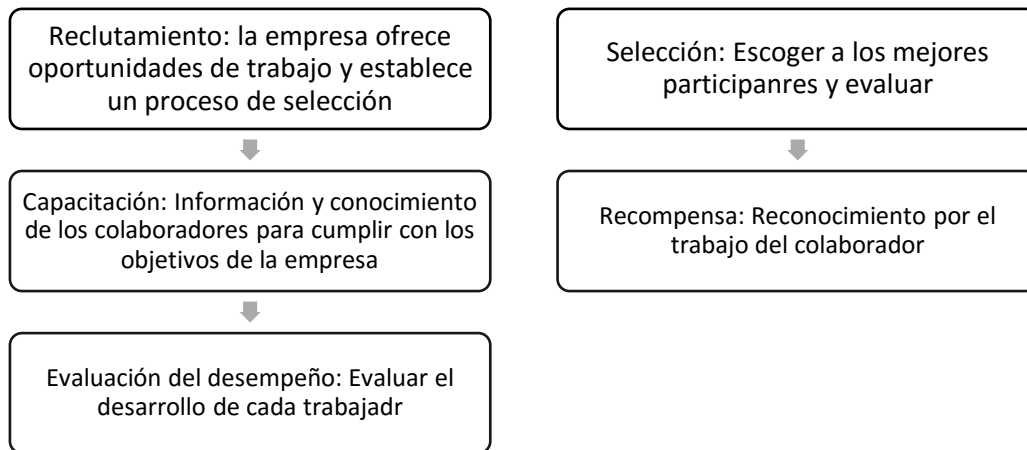
2.4 Gestión del talento humano y COVID 19

La gestión del capital humano se considera como “un proceso que consiste en administrar el activo intelectual e intangible que representan las competencias en los individuos” (Tecnológico de Monterrey, 2012, pág. 13). El procedimiento de esta gestión se realiza a través de las dificultades de cada colaborador para desarrollar sus conocimientos y habilidades, con el propósito que a través de actividades dirigidas se logre integrar el capital humano y el desarrollo económico de la organización. Una organización que emplee la gestión de capital humano se caracteriza por tener talento humano óptimo y por lo que la empresa debe cumplir con los objetivos de reclutamiento, como el sueldo, capacitar, evaluar y promoción de los recursos humanos (Zárate & Sánchez, 2021).

Usar de forma adecuada los recursos humanos como es el talento humano uno de ellos, va permitir observar e identificar la esencia de cada colaborador, como sus competencias y habilidades, más allá de las actividades que desempeñan, por tal razón la gestión de talento humano se considera como la asignatura que guía la mentalidad de los trabajadores a través de los distintos aspectos externos como la cultura y estructura de la organización, la tecnología, los distintos procesos, entre otros. (Pico, 2016)

Los autores Jara et al., (2018), nos explican las actividades de la gestión del talento humano en su investigación, de acuerdo a Chiavenato (2008):

Figura 4.
Actividades de la Gestión del talento humano



Nota: Tomado de Jara et al., (2018)

La gestión del talento humano es un desafío continuo para la administración de la empresa, siempre hay que utilizar la innovación en sus prácticas, sin embargo, con la pandemia COVID -19 el funcionamiento tradicional de la gestión del talento humano ha marcado un antes y un después; Asimismo, el talento humano sirve para cumplir con los objetivos estratégicos de la empresa, la integración de los colaboradores y la formación del personal (Campaña et al., 2021).

Ante este cambio la mayoría de las empresas y diferentes organizaciones se vieron obligados a un cambio digital, en dónde su comunicación y preparación son a través de plataformas virtuales y diferentes canales de comunicación. Medida que esencialmente se usa para continuar con el aspecto laboral y cuidar la salud de los colaboradores. Es dónde surge el teletrabajo como una manera de la gestión del talento humano, que desde hace tiempo se ha desarrollado para cubrir con necesidades que surgen en el campo laboral, como optimización de los recursos y el tiempo de colaboradores en sus trabajos (Campaña et al., 2021).

En referencia a lo anteriormente explicado, se argumenta que la forma de liderar y la gestión de talento humano deben de cambiar, para cuidar la salud física y mental de los trabajadores así lo establece la autora Molina (2020), además de promover la

participación de los trabajadores en la mayoría de detalles de la empresa, que vayan desde la proporción del espacio hasta la separación de tareas.

De la misma forma esta autora indica que es necesario implementar en la gestión del talento humano la opción de consulta para los trabajadores, efectuar reuniones laborales, fomentar el trabajo en equipo a través de opiniones, establecer tareas en el trabajo de acuerdo a la jornada laboral y permitir que el trabajador se recupere de forma física como psicológica.

Al respecto Quevedo et al (2021) consideran que la gestión del talento humano después del COVID -19, debe establecer indicadores para ciertas actividades como el proceso de selección del personal, dónde se debe considerar aspectos más allá de la competencia técnica, sino se debe considerar aspectos exclusivos en relación a la actualidad tecnológica. Asimismo, comprender lo esencial en la capacitación y formación del talento humano, para promover trabajadores competentes en una sociedad moderna, en dónde todo se utiliza a través de la tecnología y que estos cumplan las metas de acuerdo a los objetivos estratégicos de la organización y desarrollen habilidades.

2.4.Prácticas de recursos humanos en covid – 19

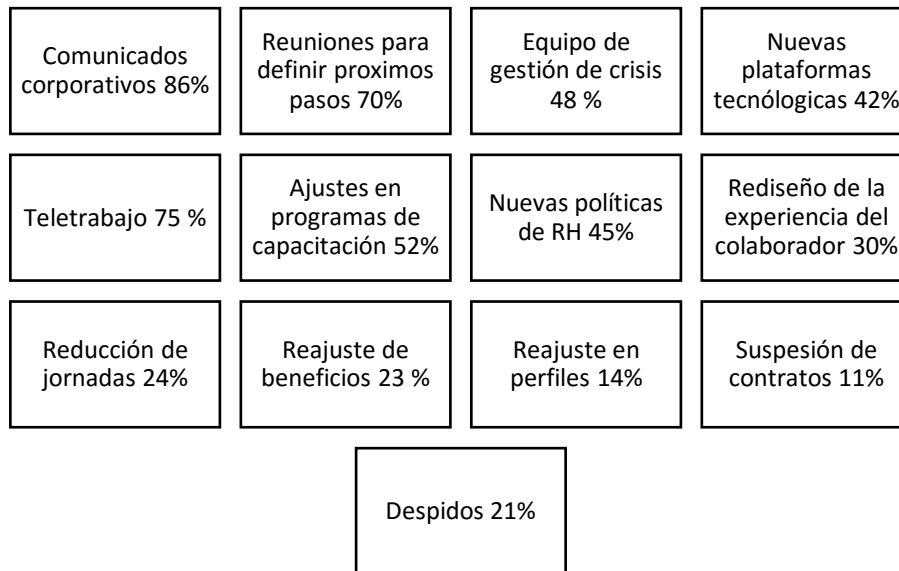
En el actual entorno que se vive se han producidos un sin número de cambios por los efectos de la pandemia COVID-19, estos cambios se han dado en distintas áreas ya sea a nivel de sociedad, empresas, en las personas, entre otros. En cuestión a las empresas, todos los departamentos han sufrido consecuencias, a tal efecto el departamento de recursos humanos se estima que es un área de la más afectada, además de la cual se espera más respuestas y soluciones ante la situación actual que se vive a nivel mundial y organizacional (KPMG, 2020).

A continuación, se presenta un estudio realizado por la organización de Costa Rica, KPMG (2020), titulado Gestión estratégica del talento ante la nueva realidad, en dónde se presentan las prácticas de recursos humanos en tiempos de covid-19. Esta investigación divide al trabajo en etapas: Reacción, Resiliencia, Recuperación y Nueva normalidad, las cuales hacen referencia a la situación expuesta y respuesta de las empresas ante la pandemia actual.

KPMG (2020) establece algunas prácticas de recursos humanos antes y durante la pandemia, se muestran a continuación en la siguiente figura:

Figura 5.

Medidas que ha implementado la organización para gestionar el talento con la situación actual de la COVID
19



Nota: Tomado de KPMG (2020)

Los comunicados corporativos fue una de las medidas más utilizadas durante la pandemia, lo que refleja que la comunicación continua es parte de un buen liderazgo transparente, por lo que trae consigo varios beneficios, puesto que, al ser humano por naturaleza, siempre le gusta estar informado.

Este liderazgo transparente pretende impulsar un ambiente laboral saludable, originar confianza y seguridad, además de incentivar el compromiso y así influya en la productividad de la empresa, a raíz de esto el teletrabajo ha tomado un papel protagonista en la gestión del talento humano, puesto que se espera conseguir resultados desde casa y mantenerse con salud física y emocional.

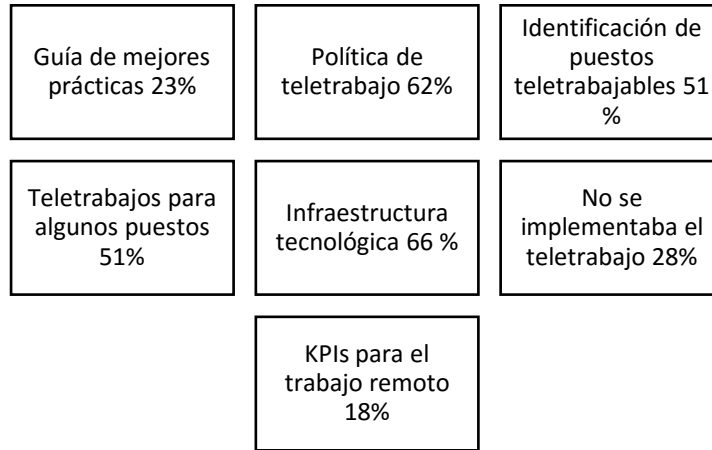
Asimismo, en este estudio, muestran que 6 de cada 10 empresas si contaban con un soporte tecnológico y políticas adecuadas que les facilitó la implementación del teletrabajo. No obstante, mencionan que se notó un cambio diferenciador con la nueva modalidad, en cuestión al desarrollo de sus actividades, relación entre grupos, el cumplimiento con los proyectos y en la cultura de la organización (KPMG, 2020).

De la misma forma el teletrabajo ya se considera como una nueva modalidad obligatoria en el trabajo para ciertas empresas, por lo que más de la mitad de los encuestados aseguran que se deben realizar ajustes en relación a los perfiles de trabajo, esquemas de las tareas y la optimización de todos los recursos con que cuentan las organizaciones.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos de la modalidad del teletrabajo del trabajo de investigación de KPMG

Figura 6.

El teletrabajo como una modalidad que vino para quedarse



Nota: Tomado de KPMG (2020)

Estos resultados muestran que tan solo el 18 % de las empresas han diseñado indicadores de desempeño laboral desde la casa. Es decir, aún falta organización en esta nueva modalidad, puesto que la elaboración de los indicadores nos permite evaluar la gestión de los colaboradores en su desempeño, asimismo sirve para la toma de decisiones (KPMG, 2020). Con estos indicadores la empresa podrá tomar decisiones en relación a la cantidad de días por teletrabajo, el trabajo adecuada para esta modalidad, medir la producción en relación a la edad y género, establecer nuevas plataformas de soporte, la experiencia del trabajador, el compromiso con la empresa y la contextualización de la cultura de la organización.

2.5.Sector comercial del Ecuador: Empresas comerciales de insumos agrícolas

La economía ecuatoriana se encontraba en un estado crítico antes de la pandemia, puesto que enfrenta inestabilidad política y la deuda externa, así que con la principal medida de prevención que es el confinamiento de las personas se originaron más consecuencias económicas y sociales como el desempleo, el cierre de empresas, disminución de consumo y la baja salarial (Jumbo et al., 2020).

Además, Ecuador como país en vías de desarrollo sus principales actividades económicas se centran en la comercialización de materia prima a nivel nacional e internacional y un aporte directo a la economía ecuatoriana son las exportaciones y según el Banco Central del Ecuador (2020), identifica la disminución de las exportaciones de forma agresiva y se

afirma que ha influyó la variación del precio del petróleo que fue durante los primeros meses del al 2020, periodo donde la OMS declaró pandemia por covid-19 (Jumbo et al., 2020).

En cuestión a los sectores económicos del Ecuador, generalmente se dividen en tres sectores, el primario comprende la agricultura, la pesca, silvicultura y la caza, mientras que el sector secundario compre todas aquellas manufacturas que ya producen y/o comercializan productos o servicios y el sector terciario que compre todas aquellas actividades a la prestación de servicios. Dentro de esta investigación nos centraremos en el segundo sector económico del Ecuador, específicamente en la actividad económica del comercio.

El sector comercial es uno de los sectores más sólidos y diversificados de la economía ecuatoriana por lo que representa el 9,5 % del PIB, además es donde se concentra el 23 % de todas las empresas del país y también representa el 41% de la totalidad de los ingresos del sector empresarial. Por naturaleza, es un sector heterogéneo y versátil en el destacan actividades como las tiendas de ropa, de productos de primera necesidad, supermercados, farmacias, almacenes de electrodomésticos y venta de productos agropecuarios, entre otros (EKOS, 2019). De tal forma que al cierre del año 2018 se registró y comunicó un crecimiento de alrededor del 3% del sector, por lo que ayudó a generar un 18 % de empleo del total de empleo del Ecuador, pero solo el 16% corresponde a empleos formales. No obstante, la Organización Mundial del Comercio (OMC), explicó que van a ser tiempos difíciles para el sector comercial a nivel mundial, ya que se espera un decrecimiento mundial alrededor de un 4% (EKOS, 2019).

Así mismo, como se redactó en párrafos anteriores en el sector comercial también se destacan aquellas empresas que se dedican a la comercialización de productos agropecuarios o de insumos agrícolas. Estas empresas se dedican a la venta de recursos como fertilizantes, nutrientes para el suelo, abonos, semillas, equipos para la producción agropecuaria, productos veterinarios. Estas empresas son de alta relevancia al menos en la provincia de El Oro, al ser una provincia que se dedica en su mayoría a la agricultura, pues es de necesidad tener empresas que ofrezcan soluciones y productos relacionados a esta actividad.

La presente investigación se centra en la provincia de El Oro, específicamente en el cantón Machala, cantón que principalmente desarrolla la producción y comercialización de banano y camarón. En este cantón existen varias empresas que se dedican a la comercialización de productos agrícolas como: Farmagro S.A, Agripac S.A, Ecuaquimica, Ferpacific S.A, Tecni agro, entre otras.

CAPITULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO

3.1. Tipo de investigación

El tipo de estudio corresponde a una investigación exploratoria, porque se realiza un acercamiento al problema científico, para proveer una reseña general del tema, que por lo general se desconoce o no hay mucha información. Además, tiene como intención la formulación del problema de investigación, para obtener datos y términos que permitan realizar las preguntas necesarias (Morales, 2020). Cabe mencionar que tiene un enfoque o paradigma cualitativo, porque se extraen resultados a partir de los datos obtenidos.

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación es simple o elemental porque es un problema de diagnóstico y exploratorio, que de acuerdo a Sánchez y Reyes (2009) explican que su nivel de profundidad hace referencia a que se establece cuando no existe un estudio teórico cuantioso, trata de explicar o describir los fenómenos del estudio y tiene un carácter temporal en cuanto se realizan los primeros acercamientos al problema de investigación.

3.3. Diseño de investigación

El diseño del estudio corresponde a una investigación no experimental, porque se obtienen y organizan datos con el fin de interpretarlos sin necesidad de haber realizado experimento de control y tratamiento, a través de estudios documentales y encuesta. Es decir, se va a obtener información de las consecuencias del covid-19 en la gestión del talento humano en empresas de insumos agrícolas.

3.4. Muestra

La muestra es de 30 empresas que comercialicen insumos agrícolas en la ciudad de Machala. Esta cantidad de empresas se ha elegido mediante muestra por conveniencia, ya que pertenece a una técnica de muestreo no probabilístico y que es ideal ya que, permite escoger casos alcanzables que acepten ser abarcados. Además de que existe la accesibilidad y proximidad entre el investigador y los dominados (Ozten y Manterola, 2017).

3.5. Métodos

En cuestión a los métodos que se utilizan, en primera instancia para el desarrollo de todo el estudio y de la investigación mismo se usó el método analítico – sintético, porque es de gran utilidad para la búsqueda y procesamiento de información (Rodríguez y Pérez, 2017, p. 186), y en conjunto con el método inductivo – deductivo para la obtención de conocimiento a partir de casos particulares o a través de un conocimiento generalizado (Rodríguez y Pérez, 2017, p. 188) y el método de sistematización para ordenar y clasificar datos e información (Rodríguez y Pérez, 2017, p. 193). También se usó métodos empíricos como el estudio de documentos y la encuesta.

Para el procesamiento de datos de la encuesta se utilizan herramientas de análisis estadísticos como: tablas de frecuencia, histogramas, porque permiten identificar el número de cantidades de veces las respuestas y a su vez para mejor interpretación de los resultados se elabora la gráfica. También se usaron medidas de tendencia central, para conocer valores específicos.

3.5.1. Instrumento de Recolección de Datos

El instrumento que se usó para la recolección de datos es la encuesta, porque permite la obtención de datos de forma rápida y eficiente; se puede aplicar de manera masiva, que, con las técnicas de muestreo apropiadas, se obtienen resultados de toda la comunidad y proporciona datos sobre una variedad de temas. La información se recopila de manera generalizada mediante un cuestionario, lo que permite realizar comparaciones entre grupos (Casas et al., 2003).

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

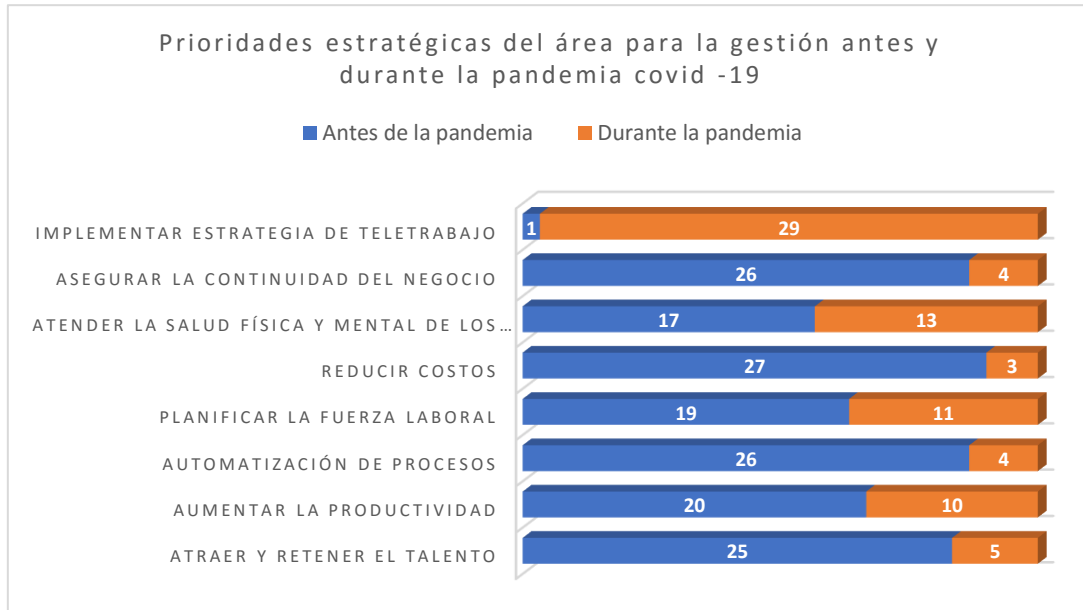
4.1. Análisis de los Resultados

A continuación, se presentan los resultados de las encuestas, por orden de preguntas. Se encuestaron a 30 empresas, el personal que nos colaboró corresponden a 16 Jefes de recursos humanos (53,3 %), 12 Gerentes (40%) y 2 Presidentes (6,7%).

En la primera etapa de la encuesta que es la Reacción, que se refiere a la respuesta de las empresas ante los cambios inmediatos por la pandemia covid-19. La primera pregunta es acerca de las prioridades estratégicas tomadas por las empresas antes y durante de la

pandemia, ya se a corto, mediano o largo plazo. Los resultados se presentan en un histograma:

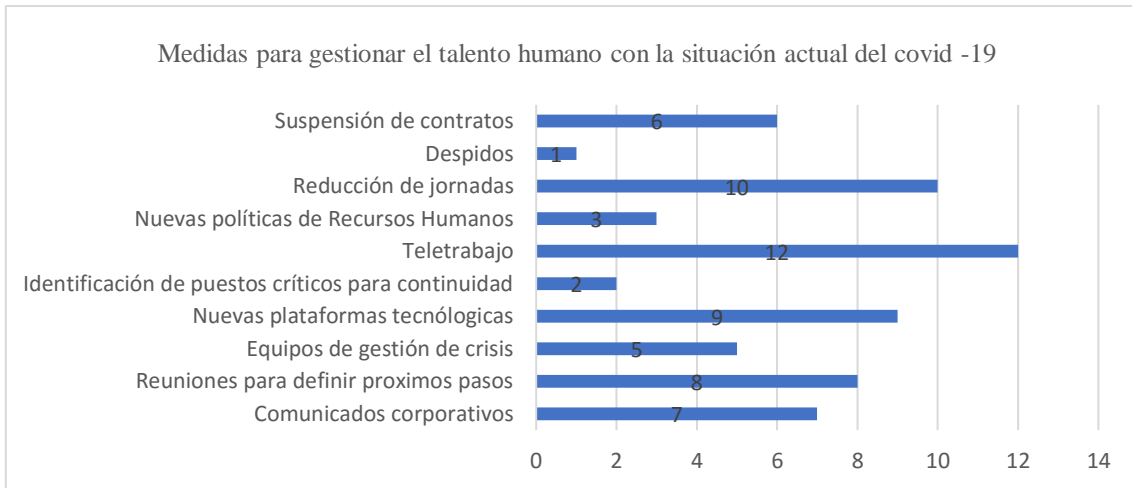
Figura 7. Prioridades estratégicas del área para la gestión antes y durante la pandemia covid -19



Nota: Elaborado por los autores

De acuerdo a los resultados se evidencia un cambio significativo en las prioridades estratégicas antes los nuevos cambios de la pandemia covid -19. En la atracción y retención de talento humano antes de pandemia 25 empresas implementaban estas decisiones, luego de pandemia, solo 5 empresas decidieron incorporar colaboradores, esto significa que para las empresas esta decisión dejó de ser prioridad. Uno de los mayores cambios es el teletrabajo antes de pandemia solo una empresa empleaba esta metodología, después de pandemia la mayoría empezó a usar el teletrabajo más que un elemento clave pasó a ser una necesidad. Otro elemento de gran impacto es el aseguramiento de continuidad del negocio que solo 4 empresas siguen teniendo este elemento como prioridad después de la pandemia covid19.

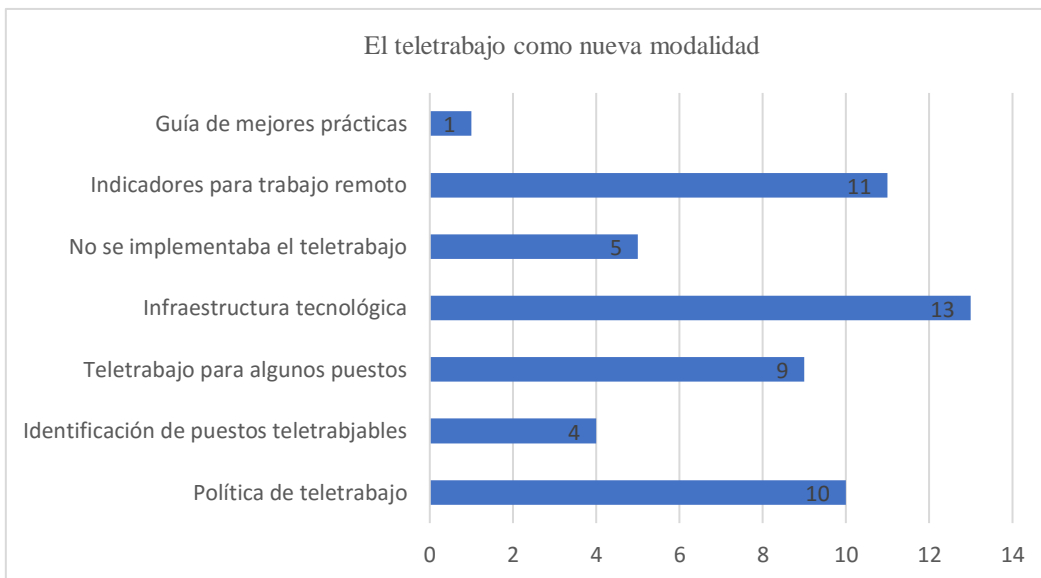
Figura 8. Medidas para gestionar el talento humano con la situación actual del covid -19



Nota: Elaborado por los autores

En cuestión a las medidas tomadas para sobrellevar la pandemia covid -19, en la gestión de talento humano, la medida más abordada fue la de teletrabajo con un total de 12 elecciones, la reducción de jornadas con un total de 10 elecciones y la de tener nuevas plataformas tecnológicas con 9 elecciones. Esto indica que aproximadamente el 40% de las empresas encuestadas han implementado medidas tecnológicas para gestionar sus actividades ante la actual situación.

Figura 9. El teletrabajo como nueva modalidad

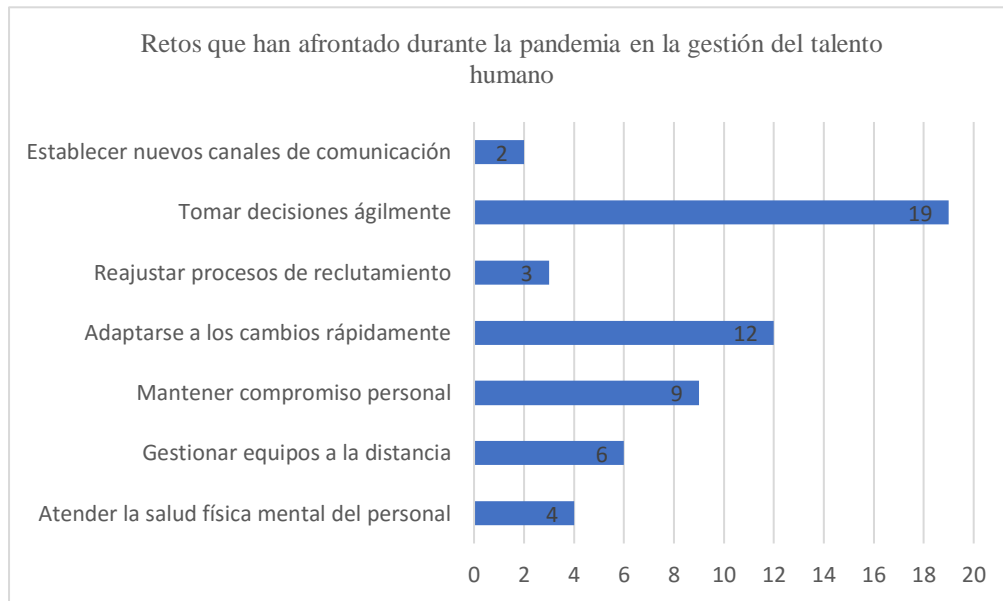


Nota: Elaborado por los autores

En esta pregunta, se les hizo referencia a las empresas que seleccionen las medidas que ya contaban ante la nueva modalidad de teletrabajo. En cuestión a la infraestructura tecnológica tuvo 13 selecciones, la cual puntúa que la mayoría de empresas tenía equipos electrónicos, en relación a los indicadores para trabajo remoto, tuvo 11 selecciones lo que

indica que un 36,7 % de las empresas tenían planeado trabajar con otra modalidad a futuro y solo 10 empresas contaban con política de teletrabajo.

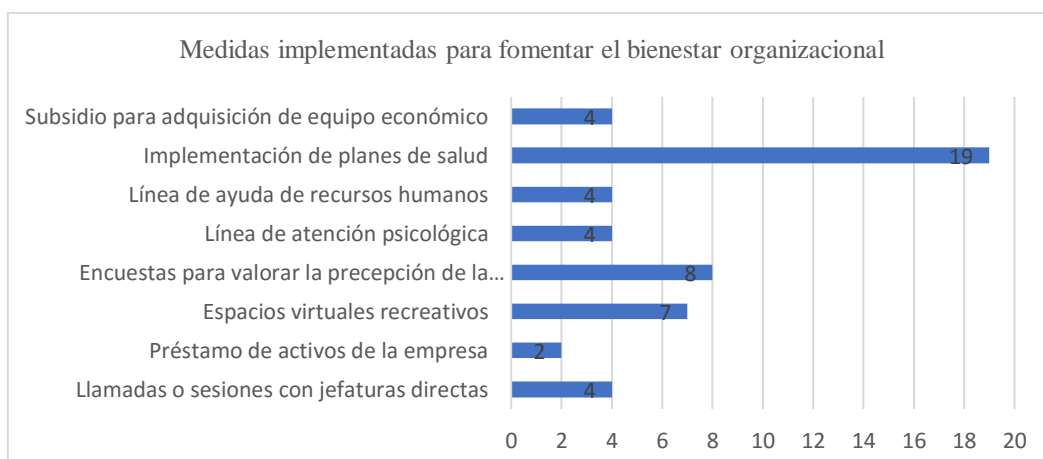
Figura 10. Retos que han afrontado durante la pandemia en la gestión del talento humano



Nota: Elaborado por los autores

En la segunda etapa de la encuesta que es la etapa de Resiliencia, que hace mención a la forma en que las empresas manejan la incertidumbre de la situación actual. El principal reto para las empresas ha sido la toma de decisiones de forma ágil (63,3%), esto se debe a que constantemente se están viviendo cambios en el entorno, por lo que se necesita más investigación y desarrollo. Otro reto importante es la de adaptarse a los cambios rápidamente (30%), no todas las empresas manejan un plan de contingencia en dónde especifiquen las posibles medidas a desarrollar y mantener compromiso personal ha sido otro reto significativo para el talento humano de las empresas encuestadas.

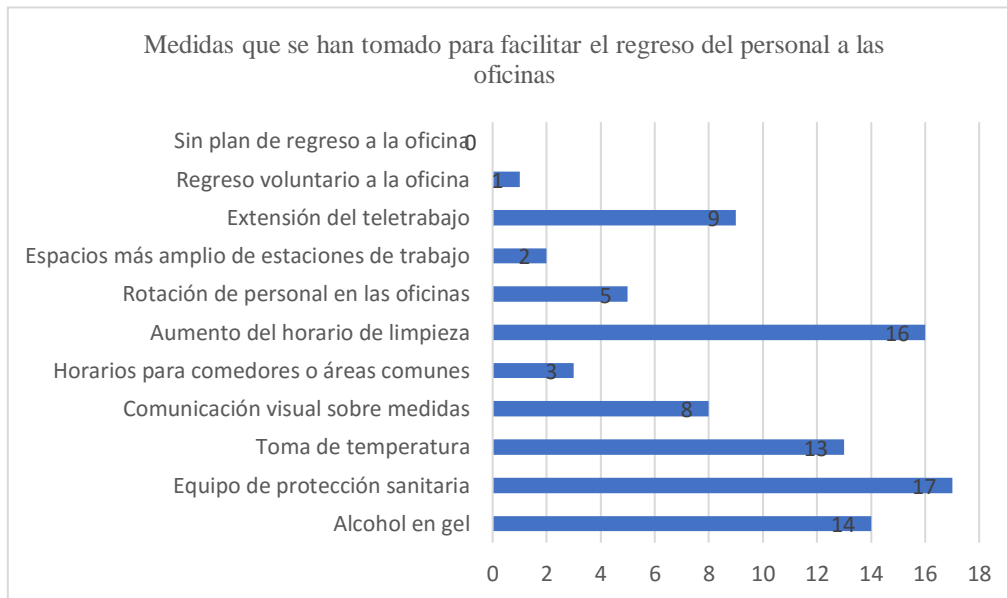
Figura 11. Medidas implementadas para fomentar el bienestar organizacional



Nota: Elaborado por los autores

Las empresas consultadas en su mayoría implementan planes de salud (63,3 %) para sus empleados, para ayudar con el bienestar organizacional, también encuestas para valorar la percepción de la situación (26,7%) y espacios virtuales creativos (23,30%). Esto indica que las empresas han direccionados sus herramientas de bienestar organizacional para sobrellevar la actual pandemia covid-19.

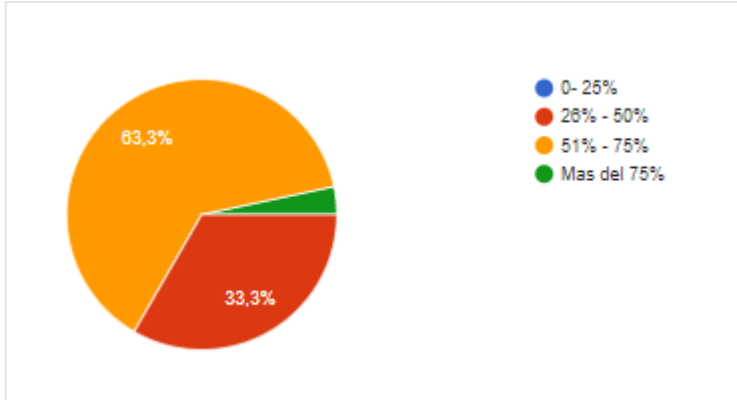
Figura 12. Medidas que se han tomado para facilitar el regreso del personal a las oficinas



Nota: Elaborado por los autores

En la penúltima etapa de la encuesta que es la recuperación, que se refiere a las oportunidades que las empresas están identificando para adaptarse a esta situación. La principal medida de las empresas para que los colaboradores regresen a trabajar de forma presencial en las empresas es utilizar equipo de protección sanitaria (56,70 %), que es la mascarilla, alcohol y guantes. Otra medida es aumentar los horarios de limpieza (53,30%) y tomar la temperatura. Estas medidas deben ir en conjunto a las disposiciones del gobierno nacional como local, lo cual se puede constatar que evidentemente están siguiendo las disposiciones gubernamentales.

Figura 13. Permanencia del teletrabajo en su empresa



Nota: Elaborado por los autores

En cuestión a la permanencia del teletrabajo en las empresas seleccionadas, los resultados datan que el 63,30% pertenecen a que más del 51 al 75 % han implementado teletrabajo, mientras que el rango del 26 al 50% representan el 33,30% y finalmente más del 75% representa el 3,3%. Es decir que en gran proporción las empresas han estado manejando el teletrabajo en sus actividades.

Figura 14. Nuevas prácticas que ha implementado en el área de recursos humanos



Nota: Elaborado por los autores

Finalmente, la última etapa que es la nueva realidad, la que hace énfasis en las nuevas prácticas de trabajo que están adoptando ante la pandemia COVID 19. En esta pregunta se establecen varias opciones que las empresas han desarrollado para la gestión en el área de recursos humanos. Con mayor selección se establece el rediseño de procesos (53,30%),

que indica que tanto como el seguimiento del personal o la contratación de nuevos colaboradores, van a tener otro procedimiento. También el reajuste del espacio físico que hace referencia a que las personas van a trabajar más en sus hogares o en espacios adecuados y finalmente el rediseño de la estructura organizacional, que indica que hay cambios en la jerarquía de las empresas, por lo que cualquier colaborador puede cumplir otras funciones.

4.2. Valoración de la Factibilidad

4.2.1. Dimensión técnica

Las empresas encuestadas cuentan con localización óptima, infraestructura adecuada, cada departamento tiene su espacio para desarrollar sus respectivas actividades. Tienen especificado los recursos y personal necesario para el funcionamiento de la empresa.

4.2.2. Dimensión económica

Al ser empresas de categoría medianas y grandes, cuentan con recursos económicos suficientes para desarrollar sus actividades y generar más ingresos que egresos. Además, han desarrollado estrategias para adaptarse a los cambios inesperados del mercado.

4.2.3. Dimensión social

El tipo de productos ofertados en su mayoría son de agrado para la localidad donde se desarrolla la empresa, ya que al ser empresas dedicadas a la venta insumos agrícolas aportan al cuidado de los sembríos y cultivos de una provincia que en su mayoría se dedica a la agricultura.

4.2.4. Dimensión ambiental

Han diversificados sus productos, ofreciendo productos orgánicos, bajos en químicos y producidos a través de una cadena de suministro verde. También, se han enfocado en el reciclaje de sus empaques, para disminuir el impacto ambiental a través del control de sus residuos.

4.3. Contrastación Teórica de Resultados

En referencia a las prioridades estratégicas de las empresas antes y durante de la pandemia covid-19 y las medidas para gestionar el talento humano ante la situación actual, es notable que ha existido un cambio extremo en las cotidianas actividades de las empresas encuestadas, esto se debe a que empresas de distintos sectores han modificado su

sostenibilidad, como lo indican Păunescu y Mátyus (2020) que se inclinan principalmente por la sostenibilidad financiera, estabilidad económica y la conservación de empleo. Además de fomentar negocios mas resilientes en entorno de pandemia, ser una guía para todos los agentes involucrados en la cadena de valor, considerando la satisfacción de la sociedad, clientes, proveedores y colaboradores (Sheth, 2020).

En cuanto el teletrabajo, se identificó el uso de tecnología como respuesta inmediata ante la situación, como lo mencionan Akpan et al., (2020) que en tiempos de covid-19 la tecnología es fundamental para asegurar la subsistencia y mantenerse competitivos en el mercado. También ayuda a generar negocios sostenibles, disminuye los costos de producción y aumenta la productividad (Di Vaio et al., 2020).

En cuánto a la gestión de los recursos humanos, ya sea para enfrentar los retos, fomentar el bienestar organanizacional e implementar nuevas prácticas ante la pandemia covid-19, se identificó que es el pilar principal para mediar la situación actual, como lo fundamentan Hite y McDonald (2020), el departamento de recursos humanos ayuda a las empresas y personas encontrar superación, formar culturas sostenible y gestionar la crisis. Además este gran cambio abre paso a que las empresas incluyan en su gestion la herramienta de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), para apoyar en ámbitos sociales y económicos (Hongwei y Lloyd, 2020).

Esta nueva modalidad condiciona el regreso a oficinas de los trabajadores por lo que la gestión de recursos humanos debe apearse a las disposiciones gubernamentales, en este caso seguir los protocolos de bioseguridad, como lo informa la Guía y Plan general para el retorno progresivo y seguro a las actividades laborales presenciales que proporciona el Ministerio de Trabajo en conjunto con el Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, a continuación se presentan algunos parametros:

- Monitorear constantemente los signos y síntomas de los trabajadores a fin de controlar la propagación de covid-19.
- Acatar las jornadas especiales
- Implementar medidas de bioseguridad
- Para evitar aglomeración, se debera realizar un horario con fechas y horas.

La pandemia covid-19 obligó a las distintas organizaciones buscar opciones para trabajar, entregar productos y servicios con el mínimo contacto físico, esto se logró a través de utilizar canales digitales y socios estratégicos. Además de estar a tiempo de implementar

nuevas prácticas en todas sus actividades, aprovechando sus capacidades competitivas, implementando innovación e invirtiendo en investigación y desarrollo (Seetharaman, 2020).

En cuestión a los lineamientos dispuestos por la Organización Mundial del trabajo para sobrellevar la pandemia COVID -19 y que el departamento de gestión de talento humano de cada empresa debe emplear se las establece a continuación:

De acuerdo a las normas de la OIT y la covid-19, que establece la Organización internacional del trabajo (2020), indica:

- Proporcionar información adecuada a los colaboradores, para que estén preparadas ante situaciones de urgencia.
- Los empleadores tienen la responsabilidad de proveer a los trabajadores equipo de protección y ropa sin costo alguno, cuando sea necesario.
- Se debe emplear las medidas de protección y prevención en todo momento.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

El análisis de los datos obtenidos y la información sistematizada ha permitido identificar las principales consecuencias del covid-19 en la gestión de talento humano de las empresas comerciales de insumos agrícolas en la ciudad de Machala, las cuales son el: rediseño en procesos y estructura organizacional, reajustes de espacios físicos, establecer nuevos canales de comunicación, tomar decisiones rápidas, ajustar procesos de reclutamientos y gestionar la adaptación de los trabajadores al teletrabajo.

Estas consecuencias demuestran que la pandemia covid-19 ha influido en el crecimiento y evolución de las organizaciones, ya sea implementando nuevas estrategias de venta, producción y atención al cliente, la utilización de tecnología para soportar cada proceso de las empresas y finalmente ha hecho que cada organización se guíe por un enfoque colaborativo. Adicional a esto son las medidas de protección y lineamientos que cada empresa debe seguir para el retorno a trabajo, como seguir las medidas de bioseguridad, utilizar el equipo necesario y mantenerse en espacios adecuados. Y el cometido de estos cambios son posibles por la gestión de talento humano.

Por lo que se concluye que, la gestión del talento humano en las organizaciones es muy importante porque ayuda a la colaboración eficiente de cada actor que trabaja en la cadena

de valor, para alcanzar el bien individual y común, proporciona competitividad y administra el cambio.

5.2. Recomendaciones

- En el proceso de reclutamiento de personal se recomienda pedir como requisito habilidades tecnológicas, puesto que se ha evidenciado que el uso de la tecnología es primordial para desarrollar las actividades que indica la empresa en la situación actual de COVID -19.
- Fomentar el liderazgo en el personal, ya que es una forma de enfrentar los cambios e incertidumbre.
- El departamento de gestión de recursos humanos debe ser más visionario, para identificar las necesidades de cada área y solucionar los problemas a través de la innovación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Akpan, I., Soopramanien, D., & Kwak, D. (2020). Cutting-edge technologies for small business and innovation in the era of COVID-19 global health pandemic. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 1-11. doi:<https://doi.org/10.1080/08276331.2020.1799294>
- Ángel, R., Freire, J., Sinaluisa, M., & Santillán, D. (2019). Modelo de gestión del talento humano por competencias en la planta de pintura de vehículos CIAUTO, ubicada en Ambato, Ecuador. *Industrial Data*, vol. 22, núm. 2, 139-156.
- Betancourt, F., Ollague, J., Pacheco, A., & Tapia, N. (2020). La gestión empresarial ante la crisis del covid-19 y el escenario futuro en las Py-MEs del cantón Arenillas, provincia de El Oro, Ecuador. *Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 496-514.
- Campaña, M., Melendres, E., Flores, J., & Rosa de lourdes, A. (2021). Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías. *Dominio de las Ciencias*, 793-809.
- Casas, J., Repullo, J., & Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Aten Primaria*, 527-538.
- Castro, R. (2020). Coronavirus, una historia en desarrollo. *Revista Médica de Chile*, 143-144.
- CEPAL. (2020). *Sectores y empresas frente al COVID-19: emergencia y reactivación*. CEPAL.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mexico: McGrawHill.
- De la Fuente, Á. (2020). Implicaciones macroeconómicas y presupuestarias del Covid-19: algunas proyecciones ilustrativas. *Colección Apuntes*, 3-9. Obtenido de <http://documentos.fedea.net/pubs/ap/2020/ap2020-07.pdf>
- Di Vaio, A., Boccia, F., Landriani, L., & Palladino, R. (2020). Artificial intelligence in the agrifood system: Rethinking sustainable business models in the COVID-19 scenario. *Sustainability*, 12 (12), 4851. doi:<https://doi.org/10.3390/su12124851>

- EKOS. (05 de Marzo de 2019). *Comercio, el sector más dinámico de la economía nacional*. Obtenido de EKOS: <https://www.ekosnegocios.com/articulo/comercio-el-sector-mas-dinamico-de-la-economia-nacional>
- El Universo. (7 de Agosto de 2020). \$5249 millones y 335 413 empleos perdidos es impacto del COVID-19 en economía de Ecuador, reporta Banco Central. *El Universo*, pág. <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/08/06/nota/7932519/perdidas-impacto-economia-pandemia-covid-19-ecuador-informe-banco/>.
- Hite, L., & McDonald, K. (2020). Careers after COVID-19: challenges and changes. *Human Resource Development International*, 23(4), 427-437. doi:<https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1779576>
- Hongwei, H., & Lloyd, H. (2020). The impact of Covid-19 pandemic on corporate social responsibility and marketing philosophy. *Journal of Business Research*, 116, 179-182. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.030>
- Hopkins, J. (13 de Noviembre de 2020). *El Mundo*. Obtenido de El Mundo: <https://www.elmundo.es/ciencia-y-salud/salud/2020/03/02/5e5cd4ebfc6c83632e8b4644.html>
- Huilcapi, N., Troya, K., & Ocampo, W. (2020). Impacto del COVID-19 en la planeación estratégica de las pymes ecuatorianas . *RECIMUNDO (Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento)*, IV(3), 78 - 81.
- INEC. (2016). *Empresas en el Ecuador*. INEN. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Infografias-INEC/2018/Estructural_Empresarial.pdf
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño labora. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 23, núm. 83, 740-758.
- Jumbo, P., Campuzano, A., Vega, F., & Luna, Á. (2020). Crisis económicas y Covid-19 en Ecuador: impacto en las exportaciones. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 103-110.

- KPMG. (2020). *Gestión estratégica del talento ante la nueva realidad*. Costa Rica: KPMG .
- Maguiña, C., Gastelo, R., & Tequen, A. (2020). El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19. *Rev Med Hered*, 125-131.
- Mambo, M. (2017). *Effective Talent Management Strategies for Organizational Success*. Obtenido de Grand Valley State University, USA: IGI Global. : <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=9064f792-91ae-44dd-baf0-86693413dbc5%40pdcvsessmgr03&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbG12ZQ%3d%3d#AN=1461718&db=edsebk>
- Ministerio de Salud Pública de Ecuador. (2020). *Situación Nacional por Covid-19*. Quito: Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias. Obtenido de www.gestionderiesgos.gob.ec/wp-content/uploads/2020/11/INFOGRAFIA-NACIONALCOVID19-COE-NACIONAL-08h00-12112020.pdf
- Molina, D. (2020). *Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020-2021* . Universidad Internacional Sek del Ecuador.
- Morales, N. (Noviembre de 2020). *Investigación Exploratoria: Tipos, Metodología y Ejemplos*. Obtenido de [/karenpulido.jimdofree.com:](https://karenpulido.jimdofree.com/) <https://karenpulido.jimdofree.com/app/download/9548087969/Investigaci%C3%B3n+Exploratoria.pdf?t=1545253266#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20exploratoria%20consiste%20en,en%20la%20investigaci%C3%B3n%20a%20realizar.>
- ONUSIDA. (2021). *COPATROCINADOR DE ONUSIDA - OIT*. Obtenido de ONUSIDA: <https://www.unaids.org/es/aboutunaids/unaidscosponsors/ilo>
- Ozten, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 227-232.
- Palacios, M., Santos, E., Velázquez, M., & León, M. (2020). COVID-19, una emergencia de salud pública mundial. *Revista Clínica Española*, 2-3. doi:doi:<https://doi.org/10.1016/j.rce.2020.03.001>

- Păunescu, C., & Mátyus, E. (2020). Resilience measures to dealing with the COVID-19 pandemic Evidence from Romanian micro and small enterprises. *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, 15(1), 439-457. doi:<https://doi.org/10.2478/mmcks-2020-0026>
- Peralta, A., Billous, A., Flores, C., & Bomboón, C. (2020). The impact of teleworking and business administration. *World of Research and Knowledge*, 4 (1), 326 -335.
- Pico, L. (2016). La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual. *NNOVA Research Journal 2016, Vol 1, No. 11*, 97-104.
- Quevedo, M., Vásquez, L., Pinzón, L., & Quevedo, J. (2021). Gerencia del talento humano basado en competencias post covid-19. *Gerencia del talento humano basado en competencias post covid-19*, 674-683.
- Quevedo, M., Vásquez, L., Pinzón, L., & Quevedo, J. (2021). Gerencia del talento humano basado en competencias post covid-19. *FIPCAEC*, 674-683.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2009). «*Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.
- Santos, J., Tornel, M., & Gracia, M. D. (2020). Repercusiones sobre las empresas de sus actuaciones socialmente responsables ante la pandemia generada por el COVID-19. *Razón Histórica. Revista hispanoamericana de Historia de las Ideas*(46), 2-9.
- Sanz, I., Sáinz, J., & Capilla, A. (2020). *Effects of the coronavirus crisis on education*. Organization of Ibero-American States for Education.
- Seetharaman, P. (2020). Business models shifts: Impact of Covid-19. *International Journal of Information*, 102 - 173. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102173>
- Sheth, J. (2020). Impact of Covid-19 on Consumer Behavior: Will the Old Habits Return or Die? *Journal of Business Research*, 117, 280-283. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.059>

- Tecnológico de Monterrey. (2012). *Gestión del capital humano por competencias*. México: Initelabs. Obtenido de <http://gc.initelabs.com/recursos/files/r161r/w21929w/U2S4L4.pdf>
- Vásquez, I. (2016). *Tipos de estudio y métodos de investigación*. Obtenido de gestiopolis: <https://nodo.ugto.mx/wp-content/uploads/2016/05/Tipos-de-estudio-y-m%C3%A9todos-de-investigaci%C3%B3n.pdf>
- Villegas, M. (2020). Pandemia de COVID-19: pelea o huye. *REM (Revista Experiencia en Medicina del Hospital Regional Lambayeque)*, 3-4.
- Zárate, L., & Sánchez, M. (2021). Incertidumbre en la gestión de capital humano ante la contingencia covid-19 en la industria automotriz de estado de Guanajuato, México . *Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 1-23.
- Zerón, A. (2020). Pandemia e infodemia. *Revista ADM*, 182-184.

Anexos

Anexo 1. Encuesta

CONSECUENCIAS DEL COVID 19 EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

Nos encontramos realizando un estudio sobre las consecuencias del covid - 19 en la gestión del talento en las empresas comerciales de insumos agrícolas de la ciudad de Machala y deseamos conocer su opinión. Los datos que nos proporcione serán tratados con total confidencialidad. ¡Gracias!

***Obligatorio**

1. Título del puesto *

Marca solo un óvalo.

- Presidente/ Vicepresidente
- Director
- Gerente
- Jefe de recursos humanos

REACCIÓN: Respondiendo a cambios inmediatos

2. Seleccione las prioridades estratégicas del área para la gestión antes y durante la pandemia covid -19 *

Marca solo un óvalo por fila.

	Antes de la pandemia	Durante la pandemia
Atraer y retener el talento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aumentar la productividad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Automatización de procesos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planificar la fuerza laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reducir costos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atender la salud física y mental de los colaboradores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asegurar la continuidad del negocio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Implementar estrategia de teletrabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Seleccione las medidas que usa para gestionar el talento humano con la situación actual del covid -19 *

Selecciona todos los que correspondan.

- Comunicados corporativos
- Reuniones para definir próximos pasos
- Equipos de gestión de crisis
- Nuevas plataformas tecnológicas
- Identificación de puestos críticos para continuidad
- Teletrabajo
- Nuevas políticas de Recursos Humanos
- Reducción de jornadas
- Despidos
- Suspensión de contratos

4. El teletrabajo como nueva modalidad. Indique si su empresa contaba con los siguientes ítems ante esta nueva modalidad. *

Selecciona todos los que correspondan.

- Política de teletrabajo
- Identificación de puestos teletrabajables
- Teletrabajo para algunos puestos
- Infraestructura tecnológica
- No se implementaba el teletrabajo
- Indicadores para trabajo remoto
- Guía de mejores prácticas

RESILIENCIA: Manejando la incertidumbre

5. Seleccione los mayores retos que han afrontado durante la pandemia en la gestión del talento humano

Selecciona todos los que correspondan.

- Atender la salud física mental del personal
- Gestionar equipos a la distancia
- Mantener compromiso personal
- Adaptarse a los cambios rápidamente
- Reajustar procesos de reclutamiento
- Tomar decisiones ágilmente
- Establecer nuevos canales de comunicación

6. Seleccione las medidas implementadas para fomentar el bienestar organizacional *

Selecciona todos los que correspondan.

- Llamadas o sesiones con jefaturas directas
- Préstamo de activos de la empresa
- Espacios virtuales recreativos
- Encuestas para valorar la percepción de la situación
- Línea de atención psicológica
- Línea de ayuda de recursos humanos
- Implementación de planes de salud
- Subsidio para adquisición de equipo económico
- Ninguna de las anteriores

RECUPERACIÓN: Reinventando e identificando oportunidades

7. Seleccione las medidas que se han tomado para facilitar el regreso del personal a las oficinas *

Selecciona todos los que correspondan.

- Alcohol en gel
- Equipo de protección sanitaria
- Toma de temperatura
- Comunicación visual sobre medidas
- Horarios para comedores o áreas comunes
- Aumento del horario de limpieza
- Rotación de personal en las oficinas
- Espacios más amplio de estaciones de trabajo
- Extensión del teletrabajo
- Regreso voluntario a la oficina
- Sin plan de regreso a la oficina

8. Seleccione el porcentaje de la permanencia del teletrabajo en su empresa: *

Marca solo un óvalo.

- 0- 25%
- 26% - 50%
- 51% - 75%
- Mas del 75%

NUEVA REALIDAD: Adoptando nuevas formas de trabajo

9. Seleccione las nuevas prácticas que ha implementado en el área de recursos humanos

Selecciona todos los que correspondan.

- Reajuste del espacio físico
- Ajuste de estrategia de recursos humanos
- Rediseño de procesos
- Análisis de puestos para trabajados remotos
- Automatización de procesos
- Mayor inversión tecnológica
- Rediseño de estructura organizacional
- Revisión de paquetes de compensación

Agradecemos por su colaboración y confianza para apoyar esta investigación y obtener resultados contundentes sobre la situación actual.