



# UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

IMPACTO SOCIOECONÓMICO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA  
ELECTROHOGAR POR EFECTO DEL COVID19 DE SANTA ROSA  
PROVINCIA DE EL ORO

QUICHIMBO SOTO VANESSA KATHERINE  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

MACHALA  
2020



# UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

IMPACTO SOCIOECONÓMICO DE TRABAJADORES DE LA  
EMPRESA ELECTROHOGAR POR EFECTO DEL COVID19 DE  
SANTA ROSA PROVINCIA DE EL ORO

QUICHIMBO SOTO VANESSA KATHERINE  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

MACHALA  
2020



# UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

EXAMEN COMPLEXIVO

IMPACTO SOCIOECONÓMICO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA  
ELECTROHOGAR POR EFECTO DEL COVID19 DE SANTA ROSA PROVINCIA DE  
EL ORO

QUICHIMBO SOTO VANESSA KATHERINE  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

GUSTAVO SOLÍS MAYRONGO,

MACHALA, 04 DE DICIEMBRE DE 2020

MACHALA  
04 de diciembre de 2020

# Impacto socioeconómico de trabajadores de la empresa Electro hogar por efecto del covid19 2020 de Santa Rosa Provincia de El Oro

*por* Vanessa Katherine Quichimbo Soto

---

**Fecha de entrega:** 20-nov-2020 05:23p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1452725297

**Nombre del archivo:** vanessa\_quichimbo\_desarrollo.docx (23.68K)

**Total de palabras:** 2603

**Total de caracteres:** 14275

## CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

La que suscribe, QUICHIMBO SOTO VANESSA KATHERINE, en calidad de autora del siguiente trabajo escrito titulado Impacto socioeconómico de trabajadores de la empresa Electrohogar por efecto del covid19 de Santa Rosa Provincia de El Oro, otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

La autora declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

La autora como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 04 de diciembre de 2020



QUICHIMBO SOTO VANESSA KATHERINE  
0706392842

## TURNITIN

### Impacto socioeconómico de trabajadores de la empresa Electro hogar por efecto del covid19 2020 de Santa Rosa Provincia de El Oro

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>10%</b> INDICE DE SIMILITUD	<b>10%</b> FUENTES DE INTERNET	<b>2%</b> PUBLICACIONES	<b>5%</b> TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>www.scielo.org.co</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>scielo.sld.cu</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>scielo.senescyt.gob.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>plataforma.responsible.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>gestionorganizacional5.blogspot.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>es.slideshare.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>medicinasistemica.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>www.iniciemos.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>10</b>	<b>blog.luz.vc</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>11</b>	<b>repositorio.ug.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>12</b>	<b>Ximena Roncal Vattuone. "América Latina después del 2020", High Rate Consulting Publications, 2020</b> Publicación	<b>&lt;1%</b>
<b>13</b>	<b>www.reinformex.org</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer en primer lugar a Dios, por guiarme en el camino y fortalecerme espiritualmente para empezar y culminar con éxito mi carrera universitaria.

Así, quiero mostrar mi gratitud a mis padres que estuvieron presentes en la realización de esta meta, de este sueño que es tan importante para mí, agradecer todas sus ayudas, sus palabras motivadoras, sus conocimientos, sus consejos y su dedicación.

A mi esposo e hija, por la paciencia y apoyo incondicional que me brindaron en todo momento, su amor y perseverancia en estos años de estudio.

Muestro mis más sinceros agradecimientos a mi tutor de proyecto, quien con su conocimiento y su guía fue una pieza clave para que pudiera desarrollar una clave de hechos que fueron imprescindibles para cada etapa de desarrollo del trabajo.

¡Gracias!

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito examinar el impacto socioeconómico de los trabajadores de la empresa Electrohogar, del Cantón Santa Rosa de la Provincia de El Oro, fundamentado por información bibliográfica científica, con el fin de brindar mayor eficiencia y veracidad al lector del presente documento.

Hacer mención, de una correcta medición del impacto socioeconómico de trabajadores que prestan sus servicios a una empresa, se podrá conocer los efectos positivos o negativos que se ocasionó en el periodo de la pandemia (coronavirus) del año 2020, enfocado desde una perspectiva humanista, incluyendo la Ley Humanitaria del Ecuador implementada este año y también la Constitución de la República del Ecuador siendo este el principal garante en velar por el bienestar y derechos de los ciudadanos, orientado desde los derechos por cada persona que forma parte del sector empresarial privado.

La presente investigación refleja la definición de empresa, responsabilidad social empresarial, impacto socioeconómico de una compañía en época de pandemia, sistema motivacional de los trabajadores de una empresa, normativa legal y el accionar del Trabajador Social para enfrentar un impacto socioeconómico de los empleados de una entidad, con el fin de brindar una mayor conformidad y disminuir el despido de los empleados, siendo respaldadas el art. 169. Del Código de Trabajo.

Los resultados cualitativos indican que el impacto socioeconómico fue a nivel mundial, y hubo repercusiones muy fuertes en todos los sectores empresariales, según su actividad. Puesto que los trabajadores de la empresa, tuvieron diferentes impactos tanto positivos como negativos.

**Palabras claves:** Empresa, Responsabilidad empresarial, impacto socioeconómico, sistema motivacional, Normativa Legal.

## ABSTRACT

The purposes of this research work is to examine the socioeconomic impact of the workers of the Electrohogar company, of the Santa Rosa Canton of the Province of El Oro, based on scientific bibliographic information, in order to provide greater efficiency and accuracy to the reader of this document.

Make mention of a correct measurement of the socioeconomic impact of workers who provide their services to a company, it will be possible to know the positive or negative effects that occurred in the period of the pandemic (coronavirus) of the year 2020, focused from a humanistic perspective, including the Humanitarian Law of Ecuador implemented this year and also the Constitution of the Republic of Ecuador, this being the main guarantor in ensuring the welfare and rights of citizens, oriented from the rights of each person who is part of the private business sector.

This research reflects the definition of a company, corporate social responsibility, socioeconomic impact of a company in times of pandemic, motivational system of company workers, legal regulations and the actions of the Social Worker to face a socioeconomic impact of employees of a company. entity, in order to provide greater compliance and reduce the dismissal of employees, being supported by art. 169. Of the Labor Code.

The qualitative results indicate that the socio-economic impact was worldwide, and there were very strong repercussions in all business sectors, according to their activity. Since the company's workers had different impacts, both positive and negative.

**Keywords:** Company, Corporate responsibility, socioeconomic impact, motivational system, Legal Regulations.

## ÍNDICE

	pág.
AGRADECIMIENTO.....	6
RESUMEN.....	7
ABSTRACT.....	8
ÍNDICE.....	9
INTRODUCCIÓN.....	10
2.- DESARROLLO.....	12
2.1. Empresa.....	12
2.2. Responsabilidad social empresarial.....	13
2.3. Impacto socioeconómico.....	13
2.4. Sistema motivacional de los trabajadores de una empresa.....	14
2.5. Accionar del Trabajador Social en un impacto socioeconómico dentro de una empresa.....	15
2.6. Normativa legal.....	16
2.7.- Propuesta.....	17
3.- CONCLUSIÓN.....	21
BIBLIOGRAFÍA.....	22
	25

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación hace referencia al impacto socioeconómico que se generó en el periodo de la pandemia (coronavirus) del año 2020, mismo que contrajo varias repercusiones sobre los trabajadores de una empresa, causando un desbalance tanto social como económico.

El objetivo de este trabajo es conocer el impacto social y económico que se ocasionó a los empleados de una entidad, gracias a ello se podrá medir la magnitud del daño ocasionado, puesto que fue tanto en lo laboral como emocional, es para ello que se desea lograr una equidad armónica en la integración al trabajo y la familia.

Para ello se requiere mantener un concepto previo de empresa la cual es una entidad formada por personas, destinadas a contribuir un servicio y ser retribuidos con un salario, además debe contar con la responsabilidad social en mantener las medidas de seguridad y no solo cumplir con las normas legales que exige la ley asimismo debe mantener una comunicación asertiva, es necesario notar el lado humanístico en el personal, dado estos mantienen contacto directo con los clientes de dicha entidad es necesario que al integrarse al trabajo se logre mantener un ambiente armónico entre lo laboral y lo personal. Debido a que el impacto socioeconómico generó grandes pérdidas en la sociedad y un gran desbalance económico, generando un daño emocional en cada uno de los empleados y un desbalance en su actividad económica en muchas áreas prioritarias como en la salud y educación.

Además, es necesario analizar e implementar un sistema emocional en la entidad, debido que cada uno de los trabajadores no tuvieron las mismas afectaciones, pero si es indispensable lograr mantener un equilibrio o balance emocional entre lo laboral y familiar, también incentivar al colaborador con cualquier tipo de retribución que ayude a estimularlo de forma eficaz con el fin de mantener una mejor producción y desempeño.

Al mismo tiempo la colaboración de un trabajador social quien es el encargado de dar a conocer y velar que se cumpla las normas y leyes a beneficio de los trabajadores sin perjudicar los intereses de la empresa, es quien da asesoramiento al momento de reinsertar

a laborar fomentado un clima armónico y equilibrado que fomente el bienestar de cada uno de los miembros de la entidad.

Por último, es necesario la normativa legal a cuál se está respaldado como es la Constitución del Ecuador, la ley Orgánica Humanitaria y el Código de Trabajo, estas leyes están a beneficio de cada uno de los ciudadanos caso contrario que no se cumpla, se estará sometido a cargos penales. Es por ello que además de conocerlas se debe cumplirlas a cabalidad.

## 2.- DESARROLLO

### 2.1. Empresa

Empresa es una entidad formada por dos o varias personas, la cual ofrece productos o servicios a cambio de dinero. Daft (2005) "afirma que una organización existe cuando la gente interactúa para desempeñar funciones esenciales que la ayuden para alcanzar sus metas" ganando ambas partes. (Arias, 2016) p 287

Son las que manifiestan determinados comportamientos, son sus integrantes en el plano individual y grupal: ellos participan, actúan en distintas modalidades según la naturaleza de la misma organización. Estas no funcionan al azar y el éxito que se alcanza es producto de un conjunto de sinergias que, conducidas en cierta dirección, lo logran. El éxito no viene en forma aleatoria, las organizaciones son células sociales que responden a estímulos del ambiente tanto interno como externo y, según estos, son sus productos, sus comportamientos. (Garbanzo, 2016) p.69

Motor del cambio social, por cuanto sus acciones afectan de manera significativa al conjunto de la comunidad y de su entorno. Se ha pasado de una relación entre empresa y sociedad básicamente económica, en la que los cometidos de la primera con respecto a la comunidad se resumen en la producción de bienes y servicios como soporte para generar empleo y contribuir al crecimiento económico, a una perspectiva más institucional donde las empresas, consideradas como un sistema abierto, adquieren un contrato de responsabilidad con el conjunto de la sociedad. (Sánchez Jiménez, 2015) p.8

Los autores mencionados concuerdan que una empresa es una organización conformada por uno o varios empleados, con el objetivo de impulsar su economía y evolucionan conforme a la demanda que requiera la sociedad, para poder lograr dicho objetivo se requiere la cooperación y el dinamismo de cada uno de los colaboradores de la misma, es por ello, que es indispensable mantener al personal capacitado sobre las medidas de protección a su salud, laborando en un ambiente con todas las medidas de protección de seguridad y bajo un contexto laboral armónico, que no afecte su desempeño en su productividad personal y laboral.

## **2.2. Responsabilidad social empresarial**

La responsabilidad social en un ámbito empresarial “señala que ser socialmente responsable no implica únicamente cumplir con las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento, invirtiendo más en capital humano, en el entorno y en las relaciones con los grupos de interés”.(Rincon Y., 2018)

La organización debe trascender la normativa y apropiarse de la esencia sustantiva de este discurso: “invertir en el desarrollo personal y profesional de sus empleados, así como proporcionar una mejora en las condiciones y calidad de vida en el trabajo, establecer un equilibrio entre la vida familiar y laboral, el fortalecimiento de sus relaciones y un compromiso permanente con el respeto a los derechos humanos y laborales” (M., 2015) p. 349

Ambos autores consideran y resaltan que la responsabilidad empresarial, no por cumplir con la normativa o un protocolo establecido por la ley, dado que visualizan el concepto, enfocado en el desarrollo humano de cada uno de sus colaboradores, tanto en el ámbito personal y laboral, con el fin de proporcionar un equilibrio armónico entre el trabajo y las relaciones familiares, porque, si se logra mantener un balance entre ambas partes, se retribuirá mayor capacidad y rendimiento laboral, por parte de los trabajadores.

## **2.3. Impacto socioeconómico**

El impacto socioeconómico conlleva muchas repercusiones negativas en múltiples sectores como:

En lo referido a la estructura social es evidente que los impactos se distribuyen desigualmente en la población. Los más inmediatos se aprecian en pocas semanas en los colectivos más vulnerables: inmigrantes irregulares, personas sin hogar, trabajadores precarios y personas que se encuentran en el límite de la subsistencia. A continuación, vendrán consecuencias en muchos sectores de actividad. En el terreno de la educación, la enseñanza online tendrá distintos efectos en función del equipamiento de los hogares y las habilidades tecnológicas de las familias. En el terreno del trabajo, en las sociedades del sur de Europa una parte importante de la población depende de la combinación de empleos esporádicos, trabajo informal y solidaridad familiar. Otra parte depende del

trabajo independiente y de micro-empresas de menos de cinco trabajadores en el sector servicios. Estos sectores son los más afectados por el confinamiento. La distribución desigual de los costes sociales puede dar lugar a una sociedad mucho más polarizada si no se actúa en consecuencia. (Manuel, 2020)

Martínez (2003) “afirma, que los cambios tecnológicos en las empresas generan impacto en los procesos administrativos, ya que cambian la forma de hacer las cosas, normalmente estos procesos pasan de ser complejos y burocráticos a una mayor automatización y gestión”. (Arias, 2016)p.288

El primer autor enfoca un impacto multisectorial, siendo que el impacto económico que se atraviesa, golpea en varias áreas de la población como la educación, la migración y trabajos precarios, en la cual muchos se exigen a utilizar y habilita la tecnología en cada uno de los hogares de las personas. Con respecto al trabajo independiente o microempresas, han sido uno de los sectores más afectados en el sector económico, siendo que las personas priorizan su salud y su alimentación.

El segundo autor se enfoca en el gran impacto que tuvieron las personas al momento de implementar una red como un servicio básico para subsistir, éste se ha vuelto indispensable para poder conlleva una vida armónica, estrechando comunicación con familiares lejanos, mantener activa la educación y seguir en el ámbito económico, debido que este es una herramienta indispensable para una compra-venta de un producto o servicio.

#### **2.4. Sistema motivacional de los trabajadores de una empresa**

Es muy importante considerar que la motivación en un ambiente laboral conlleva beneficios tanto al trabajador como a la producción laboral.

Chiavenato (2000), afirma que en la Teoría de los dos Factores de Herzberg clasificó la motivación en dos factores orientados al ambiente externo y al trabajo del individuo. El primer factor: Higiénico: compuesto por las condiciones físicas y ambientales del trabajo, es decir, las que rodean al individuo y comprenden: salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, clima de las relaciones laborales. Así mismo corresponden a las oportunidades existentes, a la perspectiva ambiental y a los mecanismos que las organizaciones realizan para motivar a los empleados. El segundo factor: Motivacional: relacionado con todas las actividades inherentes al cargo tales como: la realización de un trabajo importante, el logro, la responsabilidad, ascensos, reconocimientos, utilización de

habilidades y que satisfacen en el tiempo y aumentan la productividad organizacional. (Villón, 2018) p. 7.

Chiavenato (2017) afirma, que el compromiso personal en el logro de los objetivos de empresa, se debe al clima organizacional mismo que influye sobre la motivación de los participantes de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros y que influye en su conducta. (Manjarrez Fuentes, 2020) p.364

El primer autor hace mención de dos perspectivas de motivación: la externa y la interna. La emoción externa hace énfasis en todo lo que rodea al trabajador como el clima laboral hasta el salario o las perspectivas que este tienen sí; mientras que la motivación interna se enfoca en las acciones del empleado, el rol que cumple, debido que el empleador motiva brindando ascensos, reconocimiento, esas acciones rebotan a que los colaboradores logren descubrir o utilicen sus habilidades para mantener una buena retribución para la empresa.

El segundo autor considera que mayor parte del cumplimiento de los objetivos de una empresa se debe al compromiso y retribución que generan los empleados en una empresa, es por ello que es imprescindible mantener un clima laboral armónico, esto implicaría mayor eficacia en las actividades realizada por cada uno de los colaboradores.

## **2.5. Accionar del Trabajador Social en un impacto socioeconómico dentro de una empresa**

El accionar de un trabajador social es muy amplio y uno de ellos es en el sector empresarial, como guía y orientador para velar el bienestar del trabajador sin perjudicar los intereses de la empresa. Por Adaptación al cambio: Reestructurar desde un punto de vista socialmente responsable significa equilibrar y tener en cuenta los intereses y preocupaciones de todos los afectados por los cambios y las decisiones. Además, la reestructuración debe prepararse bien identificando los riesgos más importantes, calculando todos los costos directos e indirectos de las estrategias y medidas alternativas, y evaluando todas las opciones que permitirían reducir los despidos necesarios. (GUZMÁN, 2016), p.797

La adaptabilidad laboral es muy importante reintegrar al trabajador a su trabajo, por motivo que es un cambio o reinserción para ello se requiere un asesoramiento o un tutor quien lo guíe y de las debidas directrices de su rol que debe cumplir, con el fin de que cumpla a cabalidad todas las actividades asignadas.

Estrategia de motivación: resulta importante la búsqueda de mecanismos de estimulación que complementan el salario y provoquen un aumento de la motivación en la masa de trabajadores, mediante lo cual puede evidenciarse un aumento seguro en el rendimiento y la eficiencia en el trabajo. (Ruiz M., 2016) p.87

Es recomendable que la entidad implemente estrategias motivadoras como otorgar ciertos beneficios o menciones a empleados que muestren eficacia y buen rendimiento en sus actividades, esto ayudará a incrementar el positivismo en cada uno de los empleados en realizar su tarea asignada.

Un tercer aspecto está vinculado con la protección del trabajador, lo que no se remite solamente a la cobertura social entendida dentro de los derechos a prestaciones sociales, sino también en relación a la lucha contra la discriminación, las condiciones de trabajo inadecuadas, etc. (por lo tanto, es preciso analizar de qué manera el trabajador está protegido por la Ley, por las organizaciones colectivas o la práctica consuetudinaria). (García S., 2016), p.221

Uno de los accionares del trabajador social es dar a conocer la ley al empleado y empleador, guiándolos y actuando por la normativa legal, velando que se cumplan en dicha entidad, además de mitigar la discriminación dentro del sistema laboral con el objetivo de conllevar un ambiente sano y tranquilo..

## **2.6. Normativa legal**

Las normativas legales permitirán trabajar bajo una visión reglamentaria establecida en el sistema procesal, con el fin de mantener una regularización de normativas, leyes y códigos para regular y controlar la conducta humana, con el fin de evitar sanciones penalizadas a las personas dentro de la nación.

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020, Art. 16.- De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo. - Los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores. Los acuerdos no podrán afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas. ( LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO, 2020), p. 8

La Ley humanitaria del Ecuador, antes mencionado, establece que el empleado y trabajador deben llegar a un acuerdo mutuo, para establecer su horario de trabajo, cumpliendo con las

horas establecidas sin dañar o perjudicar su salario básico, garantizando su estabilidad laboral en la empresa u organización.

En la Constitución del Ecuador, 2008, art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. (CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR, 2008)

La Constitución del Ecuador, garantiza al trabajo como un derecho y deber social de un ciudadano, además está amparado por el Estado, el trabajador gozará de un sueldo básico que pueda cubrir sus necesidades y la de su familia, otorgándole así una dignidad humana, siendo este un derecho irrenunciable para el ciudadano.

Código de Trabajo, 2005, art. 169. Causas para la terminación del contrato individual. - El contrato individual de trabajo termina: En el inciso 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar. (CÓDIGO DE TRABAJO, 2005)

Muchos empleadores se acogieron al artículo 169 del Código de Trabajo, que hace referencia que está en su derecho dar por terminado un contrato laboral, caso de fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, puesto, que esta pandemia no estaba prevista ni se contaba con las medidas de bioseguridad para enfrentar este fenómeno natural. Dando paso al incremento del desempleo.

## **2.7.- Propuesta**

### **Talleres audiovisuales motivacionales dentro de la empresa Electrohogar**

**Autora:** Vanessa Katherine Quichimbo Soto

**Ubicación:** Santa Rosa

**Beneficiarios:** empleados de la empresa Electrohogar.

Se define a través de la revisión bibliográfica que la implementación de una capacitación y asesoramiento motivacional dirigida a los trabajadores de una empresa sería indispensable,

previo a toda la problematización de pandemia que se atravesó, misma que contrajo repercusiones fuertes en cada uno de ellos.

El objetivo de la propuesta es lograr una estabilidad y ambiente armónico entre el entorno laboral y personal de cada uno de los miembros de la empresa, mismos que evidenciará en su desempeño, puesto que una persona motivada en su actividad proporciona mayor rentabilidad en su eficacia al momento de implementar un trabajo.

Es por ello que se plantea la siguiente propuesta, de la creación de Talleres dentro de la empresa Electrohogar, capacitando y asesoramiento al personal sobre las medidas de prevención en una pandemia con actividades dinámicas, esto permitirá que los trabajadores de la empresa fomenten el dinamismo en un ambiente armónico.

## **Problematización**

### **Problema**

Impacto socioeconómico en empleados de una empresa

### **Causas y consecuencias**

Las razones que pueden dar esta problemática es muy variable, pero se enfatiza en el caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo como un desastre natural o una pandemia), presto a que no estaba previsto naturalmente. Las consecuencias que genera al sector socioeconómico de empleados de una empresa fueron múltiples como despidos, o daños emocionales.

### **Solución**

Aplicar talleres audiovisuales y motivacionales para mantener el bienestar del trabajador y un equilibrio armónico entre el ámbito laboral y familiar.

## **Diseño de la Propuesta**

### **Objetivo**

Mejorar el bienestar social y económico del impacto que se ocasionó en los trabajadores de la empresa por efecto del covid19, mediante la aplicación de talleres audiovisuales y motivacionales para incrementar el bienestar social.

### **Estrategia de Intervención**

Aplicar los talleres audiovisuales y motivacionales a los trabajadores de la empresa Electrohogar a través de proyecciones didácticas

### **Posibles cooperantes y coordinación**

Trabajo Social

Personal capacitado en temas de interés.(M.S.P.)

## Cronograma

N°	Actividades	Noviembre				Recursos	Responsables
		1	2	3	4		
1	- Elaboración y entrega de solicitud de apertura de taller a la empresa Electrohogar  -Invitación a empleados de la empresa					Solicitud de apertura de taller	Trabajador Social
2	-Planteamiento de las actividades a realizarse  -Elaboración de material de diapositivas y recopilación de videos.					Internet  Computador  Esferos, marcadores	Trabajador Social
3	Talleres sobre las medidas de prevención ante esta pandemia  Actividad					Computadora  proyector	Ministerio de Salud
4	Charla sobre los Derechos del trabajador según el código de trabajo  Actividad					Computadora  proyector	Trabajador Social
5	Clausura y certificado por asistencia.					Certificado individual	Trabajador Social

Elaborado por: La autora

### **3.- CONCLUSIÓN**

Se concluye que el impacto generado por la pandemia covid19, que mas trastoca en los trabajadores de la empresa Electrohogar fue sin duda el socioeconómico porque, contrajo repercusiones negativas tanto económicas (desbalance financiero en su hogar) como sociales (enfermedad y daños emocionales), un beneficio positivo que se logró rescatar en esta epidemia fue el fortalecimiento de los lazos familiares cercanos y lejanos.

Se provocó una evolución inmediata en la implementación de las redes y medios de comunicación, usándolo como medio de publicidad de sus productos, es por ello que se debe tomar acciones desde la perspectiva empresarial, en beneficio a sus colaboradores con el fin de mitigar algún daño permanente en cada uno de ellos. Cabe recalcar que con un buen grupo de trabajo se proporcionará mayor rentabilidad económica en dicha entidad.

## BIBLIOGRAFÍA

- LEY ORGANICA DE APOYO HUMANITARIO. (2020). *LEY ORGANICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA*. Ecuador. Obtenido de [https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia\\_2020/a2\\_41.pdf](https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf)
- Adrian, C. (2015). Derechos fundamentales y relaciones de empleo. *Revista Espiga*, 35-41. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4678/467846263004.pdf>
- Arias, R. (2016). Análisis del impacto organizacional en el proceso de implementación de los Sistemas de Información ERP–Caso de Estudio. *REDALYC*, 12(1), 284-302. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265447025018.pdf>
- Castro, S. M. (2013). Impacto socioeconómico de las empresas de Economía Social en España. Una valoración cuantitativa de sus efectos sobre la cohesión social. *revista de economía pública, social y cooperativa*.
- Chávez Cruz, G. C. (2018). LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS. CLASIFICACIÓN PARA SU estudio en la carrera de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica. 14(65), 247-255. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14s1/1990-8644-rc-14-s1-247.pdf>

- CODIGO DE TRABAJO. (2005). *CODIGO DE TRABAJO*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR. (2008). *Constitución del Ecuador*. Obtenido de <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
- Garbanzo. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44043204005.pdf>
- García S., A. D. (2016). RETOS DE INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR/A SOCIAL. *Documentos de Trabajo Social*. Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:OAM5FgcmziUJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6095386.pdf+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=ec>
- GUZMÁN, M. (2016). DIMENSIÓN INTERNA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DESDE LA ÓPTICA DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS. *Saber*, 28(4). Obtenido de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-0162201600040014](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-0162201600040014)
- M., D. N. (2015). Responsabilidad social interna: entre la diferencia y el discurso en el escenario organizacional. *Cad. EBAPE.BR*, 13(2), 349-368. Obtenido de <https://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n2/1679-3951-cebape-13-02-00346.pdf>
- Manjarrez Fuentes, N. N. (2020). la motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Manuel, F. (2020). Sociología y Ciencias Sociales en tiempos. *Revista de Sociología de la Educación (RASE)*, 13(2), 105-113. Obtenido de <file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/Dialnet-SociologiaYCienciasSocialesEnTiemposDeCrisisPandem-7384616.pdf>
- Patlan. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y*

*Portugal*, 23(2), 121-133. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>

Rincon Y., M. D. (2018). Estrategias de Responsabilidad Social Empresarial en organizaciones del sector construcción en Medellín. 8(16), 79-94. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/retos/v8n16/1390-6291-Retos-8-16-00079.pdf>

Ruiz M., B. A. (2016). Metodología de intervención socioeconomica: una eperiencia en la empresa Cubana. *Econ. y Desarrollo*, 156(2). Obtenido de [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:EWIJNATlayQJ:scielo.sld.cu/scielo.php%3Fscript%3Dsci\\_arttext%26pid%3DS0252-85842016000200006+%&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ec](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:EWIJNATlayQJ:scielo.sld.cu/scielo.php%3Fscript%3Dsci_arttext%26pid%3DS0252-85842016000200006+%&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ec)

Sánchez Jiménez, V. (2015). LA REDEFINICIÓN DEL PAPEL DE LA EMPRESA EN LA SOCIEDAD. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias sociales*, 129-145. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3221/322142550008.pdf>

Villón, p. y. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *revista científica*, 3(7), 177-192. Obtenido de <file:///C:/Users/PERSONAL/Desktop/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnEIExitoOrgan-7011913>.



