

**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**TEMA:**

**ANÁLISIS DE LA INCIDENCIA DE LA COVID 19 EN LA  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNA EMPRESA  
ACERERA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.**

**AUTORA:**

Laura Lisbeth Valdiviezo Intriago

**Previo a la obtención del grado Académico de:**

**MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**TUTOR:**

Dr. Ricardo Alberto Loaiza Cucalón. Mgs.

**Guayaquil, Ecuador**

2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**CERTIFICACIÓN**

Certifico que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Maestría en gestión del Talento Humano, Laura Lisbeth Valdiviezo Intriago**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano.

**DIRECTOR DEL ARTÍCULO PROFESIONAL DE ALTO NIVEL**

**Dr. Ricardo Alberto, Loaiza Cucalón, Mgs.**

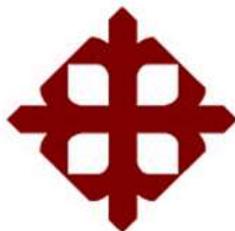
**REVISOR**

**Ing. Yanina Shegia Bajaña Villagómez Ph.D.**

**DIRECTORA DEL PROGRAMA**

**Ing. Zoila Rosa Bustos Goya, Mgs.**

**Guayaquil, a los 2 días del mes de agosto del año 2023**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

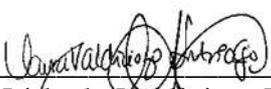
Yo, Laura Lisbeth Valdiviezo Intriago

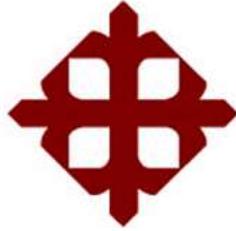
**DECLARO QUE:**

El Artículo Profesional de Alto nivel: **Análisis de la incidencia de la Covid 19 en la Gestión del Talento Humano en una Empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil**, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento correspondiente, se incorporan referencias bibliográficas. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría. En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del artículo profesional de alto nivel del Grado Académico en mención.

**Guayaquil, a los 2 días del mes de agosto del año 2023**

**EL AUTOR**

  
\_\_\_\_\_  
Laura Lisbeth Valdiviezo Intriago



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

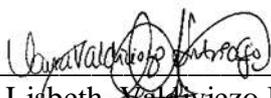
**AUTORIZACIÓN**

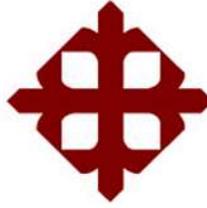
Yo, Laura Lisbeth Valdiviezo Intriago

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Artículo Profesional de Alto Nivel** titulado: **Análisis de la incidencia de la covid-19 en la gestión del talento humano en una empresa acerera de la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 2 días del mes de agosto del año 2023**

**EL AUTOR**

  
\_\_\_\_\_  
Laura Lisbeth Valdiviezo Intriago



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**INFORME DE URKUND**

**Original**  
by Urkund

---

**Document Information**

Analyzed document	Artículo - Laura Valdiviezo Intriago (ID171029167)
Submitted	2023-06-29 21:20:00
Submitted by	Yanina Shegla Bajasá Vilagomez
Submitter email	yanina.bajasá@ucsgu.edu.ec
Similarity	0%
Analysis address	yanina.bajasá.usgg@analytics.urkund.com

---

**Sources included in the report**

<b>W</b>	URL: <a href="https://riuma.uma.es/riuma/bitstream/handle/10582/19760/a%20investigac%20en%20el%20mercado...">https://riuma.uma.es/riuma/bitstream/handle/10582/19760/a%20investigac%20en%20el%20mercado...</a> Fetched: 2023-06-29 21:25:00
----------	--

---

**Entire Document**

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL SISTEMA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO  
TEMA:  
ANÁLISIS DE LA INCIDENCIA DE LA COVID 19 EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNA EMPRESA ACERERA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.  
AUTORA, LAURA LISBETH VALDIVIEZO INTRIAGO  
Previo a la obtención del grado Académico de MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
TUTOR, RICARDO ALBERTO LOAIZA CUCALÓN  
Guayaquil, Ecuador 2022 - 2023.  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL SISTEMA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
CERTIFICACIÓN Certifico que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Maestría en Gestión del Talento Humano, Laura Lisbeth Valdiviezo Intriago.

**TEMA:** Análisis de la incidencia de la Covid 19 en la Gestión del Talento Humano en una Empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil

**MAESTRANTE:** Laura Lisbeth Valdiviezo Intriago

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, I COHORTE  
ELABORADO POR:**

Dr. Ricardo Alberto, Loaiza Cucalón, **Mgs.**

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACION**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios principal agradecimiento el mismo que ha sido mi guía, me ha dado la fortaleza para seguir adelante para levantarme día a día y renovar mis fuerzas cada mañana. A mi mamá y mis hermanas por tener comprensión para conmigo cuando debía extender mis jornadas de estudio cada fin de semana, mis logros sin duda son de ellas. A mis docentes y compañeros de aula, con quienes compartimos conocimientos y experiencias dentro del proceso de estudios de esta maestría.

## **DEDICATORIA**

A mi madre, Elita Intriago Bermello, la que siempre me ha inspirado que si deseo algo con el corazón debo levantarme cada mañana y hacerlo realidad, ella mi pilar fundamental para ser perseverante y que todo lo que deseo y anhelo puedo lograrlo. A mis hermanas que con su apoyo no hubiera jamás logrado iniciar mi tercer nivel, y ahora estar donde estoy profesionalmente.

A mis sobrinos a quienes busco dejarles el legado de cuando queremos y anhelamos superarnos nos toca por momentos salir de esa zona de confort y abrir nuestras alas, pero jamás perder nuestra esencia y humildad.

Este trabajo de titulación ha sido realizado con mucho esfuerzo, es sin duda alguna el fruto de muchas cosas que me han permitido llegar hasta este gran paso. Familia este logro es para ustedes.

# ÍNDICE GENERAL

\_Toc142318958

RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	2
Objetivo General.....	7
Objetivos específicos.....	8
DESARROLLO.....	9
Marco Referencial.....	9
Antecedentes.....	9
Contexto Histórico.....	10
Impacto económico de la Covid-19.....	11
Impacto socioeconómico de la Covid-19 en Ecuador.....	12
¿Qué es la gestión del talento humano?.....	13
Efectos de la Covid-19 en la Gestión del Talento Humano.....	16
Retos de Gestión de Talento Humano en tiempo de pandemia.....	17
Gestionar desde lo humano.....	18
Comunicación y acompañamiento constante.....	18
Liderazgo remoto.....	19

<b>Niveles de motivación.....</b>	<b>19</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>20</b>
<b>Diseño Metodológico.....</b>	<b>20</b>
<b>Tipo de Investigación.....</b>	<b>20</b>
Investigación Descriptiva.....	20
<b>Población y Muestras.....</b>	<b>21</b>
Población.....	21
Muestra.....	21
<b>Técnica e Instrumento de Recolección de Datos .....</b>	<b>21</b>
Técnica .....	21
Instrumento .....	21
Confiabilidad de Datos del Instrumento.....	22
<b>Resultados.....</b>	<b>22</b>
<b>DISCUSIÓN.....</b>	<b>34</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>37</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>39</b>
<b>APÉNDICES .....</b>	<b>53</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	23
Figura 2.....	23
Figura 3.....	24
Figura 4.....	25
<i>Figura 5.....</i>	25
Figura 6.....	26
Figura 7.....	26
Figura 8.....	27
Figura 9.....	28
Figura 10.....	28
Figura 11.....	29
Figura 12.....	30
Figura 13.....	30
Figura 14.....	31
Figura 15.....	32
Figura 16.....	32

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar la incidencia que tuvo la pandemia por la COVID 19 en la Gestión del Talento Humano en la empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil. Donde esta afectación ha tenido un gran impacto en la operatividad de esta. Además, ha tenido que ser más flexible y adaptable en sus prácticas laborales, aumentar la comunicación y colaboración, realizar cambios en la contratación y formación de empleados, y prestar atención al bienestar emocional de los empleados. La pandemia ha evidenciado la importancia de la tecnología y la innovación en la gestión del talento humano, así como la importancia de la empatía y la comprensión entre los actores involucrados. Las empresas que han podido adaptarse a la nueva realidad tendrán una mayor capacidad para mantener su productividad y asegurar el bienestar de sus empleados. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo que permitió indagar en una muestra de 13 colaboradores de la empresa en curso. Los resultados indicaron que el contexto de la pandemia permitió que la empresa diseñara respuestas de solución para obtener la satisfacción laboral y la motivación en los momentos cruciales que se afrontó. Las conclusiones revelaron que la empresa aplicó la estrategia de Teletrabajo como continuidad de sus labores sin afectar a sus colaboradores vigentes, asimismo, se comprobó el compromiso, disposición e interés de ellos con la empresa Acerera.

**Palabras Claves:** Gestión de Talento Humano, Teletrabajo, Compromiso, Comunicación, Tecnología e Innovación.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research is to analyze the impact of the COVID 19 pandemic on Human Talent Management in the Acerera company in the city of Guayaquil. Where this affectation has had a great impact on its operation. In addition, it has had to be more flexible and adaptable in its work practices, increase communication and collaboration, make changes to the hiring and training of employees, and pay attention to the emotional well-being of employees. The pandemic has highlighted the importance of technology and innovation in the management of human talent, as well as the importance of empathy and understanding among the actors involved. Companies that have been able to adapt to the new reality will have a greater capacity to maintain their productivity and ensure the well-being of their employees. The applied methodology was a quantitative approach that allowed us to investigate a sample of 13 employees of the company in progress. The results indicated that the context of the pandemic allowed the company to design solution responses to obtain job satisfaction and motivation in the crucial moments that were faced. The conclusions revealed that the company applied the Teleworking strategy as a continuity of its work without affecting its current collaborators, likewise, their commitment, willingness and interest in the Acerera Company was verified.

**Keywords:** Human Talent Management, Teleworking, Commitment, Communication, Technology and Innovation.

## **Introducción**

La gestión del Talento Humano dentro de una organización representa uno de los esenciales pilares de los sistemas empresariales y se ha comprobado que es primordial su intervención para actuar frente a situaciones originadas por la Covid-19. La pandemia, a la vez de exponer un déficit en la disponibilidad de los colaboradores, ha indicado la significancia de poseer sistemas de información apropiados y la necesidad de impulsar medidas para resguardar al personal de manera integral, promoviendo y garantizando lugares de trabajos seguros.

Al inicio de la pandemia, las empresas en general tuvieron la obligación de cumplir con las medidas de seguridad establecidas para prevenir la propagación de la Covid-19, debido a esto, se trasladó a la mayor parte de los trabajadores a los hogares, realizando actividades laborales a través de plataformas, herramientas y sistemas tecnológicos. El área de talento humano tuvo la urgencia de plantear nuevas modalidades, horarios, formas de cumplir con los desempeños de cada funcionario para continuar con la actividad empresarial y alcanzar los objetivos estratégicos de la compañía.

Cabe mencionar que se produjo un gran impacto social, económico y de salud que tuvieron que afrontar las empresas con sus dirigentes para dar solución a la situación presentada. Esto describe que no se podía tener un flujo normal de trabajadores de planta u operantes de máquinas para seguir con producciones como tales. A la vez, se requería de una inversión, para garantizar la salud de ellos con la adquisición de equipos tecnológicos, capacitaciones para el buen uso de ellos, insumos de limpieza y proveer atención médica a los trabajadores en caso de necesitarla. El personal de esta área se vio en la necesidad de planificar de manera estratégica el buen cuidado a su grupo de trabajo, por lo tanto, el área de salud y seguridad en el trabajo tuvo la misión de implementar

nuevas acciones con miras a resguardar el recurso humano de la compañía (Álzate, 2021).

Salas, y otros (2020) informan sobre el virus que ocasiona la afección, éste se conoce como Coronavirus SARS-CoV-2 y la enfermedad que origina se denomina COVID-19. Este término corresponde a la abreviatura de enfermedad por coronavirus 2019: donde CO significa corona, VI hace referencia al virus y la letra D viene de la palabra disease que representa enfermedad (término en inglés) y 19 al año donde se identificó a este virus. Este padecimiento ha causado un gran impacto en el campo social, educativo y empresarial. En el campo empresarial, todas las áreas se han visto intervenidas, una más que otras, un ejemplo lo constituye el área de talento humano, la cual además ha estado sujeta a exigentes demandas con miras a dar soluciones inmediatas a la organización (KPMG Costa Rica, 2020).

Por esta razón, la presente investigación tiene como finalidad conocer el impacto de la Covid-19 en las organizaciones, principalmente en el área de talento humano, donde se han producido importantes cambios y retos, como controlar remotos puestos de trabajo y otras acciones que se han implementado acordes a la moderna normalidad (KPMG Costa Rica, 2020). Las unidades de talento humano deben tener la capacidad de mitigar el impacto de la crisis, debiendo ser competentes, actuando de forma rápida y eficaz, teniendo en cuenta los resultados inmediatos y a largo plazo. De esta manera, los competentes de esta área deben analizar la situación, identificar y priorizar las amenazas (Canteli, 2020).

Varios estudios manifiestan la posibilidad de que reaparezcan enfermedades y las antiguas enfermedades presentarse como modernas variantes de manera impredecible. El rápido dinamismo y movimiento internacional de individuos, y productos hace que las

infecciones se propaguen por el universo a una velocidad sin precedentes, lo que diseña un desafío para que los sistemas de respuestas, contingencia y emergencia respondan oportunamente. Además, identificar rápidamente y reaccionar de manera apropiada ante estas epidemias o pandemias debe ser algo de interés universal, con una comunicación y colaboración eficaces entre las naciones.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), indica el compromiso de coordinar la respuesta internacional a las epidemias y pandemias, las cuales poseen etapas determinadas que acceden a un enfoque intensificado para planificar la preparación y la respuesta ante el desarrollo de estas. El Ministerio de Salud Pública del Ecuador es la autoridad sanitaria nacional encargada de la vigilancia y control epidemiológico, establece normas, protocolos y mecanismos que deben ser obligatoriamente ejecutados para el control de los padecimientos transmisibles, emergentes y reemergentes que son de notificación obligatoria (Ban Ecuador , 2020).

El Ecuador, desde la década del 90 ha sufrido de epidemias que han necesitado ser atendidas de forma emergente, como, por ejemplo: el cólera, el dengue y el virus de la influenza, lo cual obligo en su momento al levantamiento de campamentos con cuidados precisos, tales como la activación de cercos epidemiológicos y disposición de salas especiales para confrontar la situación presentada.

A finales de diciembre de 2019, se notificó de un moderno virus llamado SARS-CoV-2 (Coronavirus), que de forma progresiva ha incrementado la cantidad de contagios a nivel internacional. Cabe indicar que este virus posee la capacidad de generar padecimientos respiratorios leves hasta graves.

El Gobierno del Ecuador, en la fecha del 12 de marzo de 2020 emitió como resolución el estado de emergencia sanitaria en la totalidad de los establecimientos del Sistema

Nacional de Salud, con respecto a lo que la Organización Mundial de Salud (OMS) declaro como una pandemia, solicitando a las naciones intensificar acciones para aminorar su propagación, resguardando la salud de las personas y empleados (Ban Ecuador , 2020).

Por estos motivos, es ineludible el diseño de un plan de respuesta que acceda a disponer de mecanismos que permitan mermar los efectos negativos originados por este virus. (Ban Ecuador , 2020).

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo manifiesta que la pandemia generada por la Covid-19 ha ocasionado diversos cambios en diferentes áreas y en algunos sectores a nivel internacional, siendo el sector laboral uno del más quebrantado. Con relación al informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2020 se expuso una pérdida del 8,8% de las horas de trabajo en todos los países. Respectivamente al cuarto trimestre del 2019, se alcanzó 255 millones de colaboradores a tiempo completos, siendo esta cifra la estimada de manera progresiva en el 2021, indicando que en América Latina el flujo de desempleo se notó con más potencia con respecto a las limitaciones asignadas al comercio y turismo como medidas de contingencia para detener la expansión del virus.

Además, se indica que, sin tener presente la actividad económica de una empresa, el ámbito del talento humano es uno de los más trascendentales dentro de una organización. Esto se debe, Según Galvis (2020), a que esta área, conformada esencialmente de capital humano, su éxito o fracaso es dependiente del cumplimiento de las obligaciones que tienen los colaboradores dentro de una empresa. Asimismo, faculta la estrategia de una organización para la contratación, capacitación y retención de los empleados que desarrollan un mejor rendimiento. Este proceso se compone de cuatro etapas, que son: seleccionar al personal, evaluar su potencial, desarrollarlo y retenerlo. Al mismo tiempo,

discute que el entorno organizacional de una compañía es la capacidad de proveer todos los instrumentos requeridos para que los colaboradores estén propiciado, se sientan cómodos en su área de trabajo y ejercen su potencial para realizar actividades, con la finalidad de que la empresa logre el cumplimiento de sus objetivos determinados (Scarpetta, 2021).

En Ecuador, debido a la pandemia, se produjeron cambios repentinos, como las relaciones interpersonales, la evolución social en lo habitual, la manera de hacer las cosas, las recientes formas de trabajo, etc. Las compañías se vieron necesarias a adaptarse y actuar ágilmente frente a los presentes requerimientos para poder dirigir y gestionar a sus colaboradores, siendo estos los retos más importantes que fueron liderados por quienes gerencian el talento humano en las organizaciones. Dentro de los cambios que se establecieron fueron crear un espacio de trabajo seguro que no ponga en riesgo la integridad de los funcionarios y trabajadores, por esta razón se promovió el teletrabajo, modalidad que permite el desarrollo de actividades desde los hogares a través de una moderna comunicación brindada por la tecnología actual (Scarpetta, 2021).

La presente investigación se desarrolló en una empresa acerera, dedicada a la elaboración y comercialización de productos de acero en la ciudad de Guayaquil, la cual mantiene procesos administrativos en los que interviene la gestión del talento humano, siendo estos: el proceso de áreas funcionales básicas de control y planeación, a su vez otras actividades dedicadas a la producción y operaciones, marketing, contabilidad y finanzas, desarrollo humano, procedimientos, estrategias, liderazgo, motivación, salud y seguridad ocupacional, entre otros procesos. En esta empresa, se muestra un gran desafío de gestionar y poner en marcha los cambios establecidos por las normativas estatales.

El Ministerio de Trabajo expone el Acuerdo Ministerial N°. MDT-2021-214 con el propósito de instituir las medidas para la reincorporación segura a las actividades laborales presenciales. Entonces, enfocados en dichas directrices, la empresa tuvo que organizar el traslado de los colaboradores hacia sus hogares cumpliendo con la estrategia de resolución de teletrabajo, además de planificar los medios y recursos para la continuidad de comunicación entre ellos. La compañía mostró dificultades en la adaptación de realización de actividades laborales mediante el uso digital e innovador que se percibe en la actualidad. Otra complejidad demostrada fue llevar los procesos manejados de manera virtual, siendo esta la actividad más relevante en la consignación del equipo de talento humano.

El motivo de este estudio se enfoca en la relevancia de identificar la incidencia que tuvo la Covid-19 en la gestión del talento humano, detallándose las normativas que fueron establecidas como resoluciones para afrontar la pandemia y que afectaron a las personas y empresas de manera general. Además de analizar el impacto social y la práctica e implementación de modernas herramientas que permitieron la interacción entre los empleados y directores con la finalidad de mantener el funcionamiento de las organizaciones, también el análisis de la situación real que atravesó la empresa durante la adaptación de nuevos planes estratégicos, evidenciándose las ventajas y desventajas, así como las fortalezas y debilidades.

### **Objetivo General**

Analizar la incidencia que tuvo la pandemia por la COVID 19 en la gestión del talento humano en una empresa acerera de la ciudad de Guayaquil.

## **Objetivos específicos**

1. Analizar mediante revisión de literatura el impacto económico, social y de salud que la pandemia produjo sobre la Gestión del Talento Humano.
2. Determinar el proceso metodológico que permita identificar la incidencia que tuvo la COVID.19 en la gestión del Talento Humano en una empresa Acerera de la Ciudad de Guayaquil.
3. Establecer un estudio comparativo de resultados entre investigaciones previamente realizadas con el presente estudio.

## **Desarrollo**

### **Marco Referencial**

#### *Antecedentes*

En la Universidad Técnica de Ambato se registró una tesis con el tema “Gestión del talento humano mediante el teletrabajo”, donde se expone que por el alto impacto que origino la pandemia, varios estados tomaron medidas concretas para prevenir la propagación del virus, una de estas fue el confinamiento, el cual obligó a las personas y sectores económicos a mermar sus funciones y actividades diarias, no obstante la pandemia al prolongarse hizo que ciertas áreas de la empresa se reintegren a sus actividades, eligiéndose en algunas de ellas la modalidad de teletrabajo, generándose dificultades, debido a que las organizaciones no estuvieron preparadas para afrontar esta nueva forma de trabajo.

Además, el objetivo del estudio se basó en gestionar eficientemente el talento humano a través del teletrabajo en el GADMIC (Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del cantón Saquisilí) de la provincia Cotopaxi. Para ello se aplicó una metodología con enfoque cualitativo, para identificar la realidad subjetiva desde el conocimiento de los líderes de la institución pública de la localidad. Los resultados indicaron mediante el diagnóstico de los procesos de gestión de talento humano que sí hubo una correlación entre la gestión de talento humano y el teletrabajo de los funcionarios respectivos, donde se sugirió mejorar la gestión para obtener resultados positivos en ellos.

### ***Contexto Histórico***

La Covid-19, (coronavirus disease 2019), es un tipo de enfermedad producida por un nuevo virus perteneciente a la familia de los coronavirus, el cual se identificó a finales del año 2019, siendo esta una infección del tracto respiratorio que compromete principalmente la función pulmonar, de alto nivel de contagio y que se propaga fácilmente con la interacción social (Castro, 2020).

Los virus son gérmenes microscópicos que producen diversas complicaciones en la salud humana tales como los resfriados y la gripe. Para el desarrollo de estos requieren un huésped vivo, los cuales pueden ser: persona, animal o planta, para poder crecer y replicarse. Una vez que está dentro de una célula anfitriona, el virus libera su ADN o ARN, haciendo uso de la célula anfitriona para formar copias de sí mismo. Las copias del virus se liberan desde la célula e infectan a otras, lo que induce el padecimiento.

Este coronavirus posee forma de balón o esfera, sobresaliendo de su superficie proteínas (antígenos) a manera de punta, las que le dan un aspecto similar al de una corona. Las proteínas en punta se unen a ciertos receptores que se localizan en las células de las vías respiratorias (Castro, 2020).

El 12 de diciembre de 2019, comenzaron a aparecer los primeros casos de pacientes con neumonía viral por coronavirus en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei, China, convirtiéndose a finales del mismo mes, dicha ciudad en el epicentro de un brote de neumonía inexplicable que no respondía a los métodos médicos convencionales.

En pocos días, los contagios crecieron exponencialmente en China continental y otras naciones, lo cual obligo a la Organización Mundial de la Salud (OMS) declarar a esta enfermedad como pandemia el 11 de marzo del 2020.

## **Impacto económico de la Covid-19**

La pandemia actual se ha introducido para deteriorar la integridad de vida de miles de millones de individuos globalmente, y por supuesto, no sólo hay que meditar en los contagiados y personas fallecidas, sino además en el impacto económico y social que produjo en numerosas familias quienes se vieron afectadas significativamente en sus ingresos, ya sea por el desempleo y/o la imposibilidad de obtener una nueva oportunidad laboral (Banco Mundial, 2021).

El Banco Mundial (2021) reportó los impactos económicos ocasionados por la pandemia, y los resultados, principalmente para América Latina que ha sido la región con mayor afectación socioeconómica general. La caída del Producto Interno Bruto (PIB) se estima que fue del 7.2% en la región, con la disminución del 8.1% en el PIB per-capital. Al mismo tiempo mostro que si se compara con las recientes recesiones, en la gran recesión del 2009, el PIB de la región disminuyó en un 1.8%, y en la década de los ochenta, específicamente en 1982 se tuvo una merma del 0.5%, mientras que, en 1983, la economía se contrajo 2.52%. El CEPAL (Comisión Económica para América y el Caribe), describe que se está frente a la peor crisis económica de la historia moderna de América Latina, donde se registra una caída que no se ha evidenciado desde el tiempo de 1914 a 1930 (CEPAL, 2020).

Esta pérdida de la actividad económica incide netamente en las condiciones de empleo de las personas, reduciendo la jornada laboral, conmoviendo las condiciones laborales, impulsando el empleo informal, o desarrollando el desempleo. Con relación a los últimos reportes, la CEPAL (2020) estima que la tasa de desempleo de la región se incrementó a 11.5%, con 37.7 millones de individuos sin empleo, un avance de 11.6 millones relacionado con el 2019, siendo el impacto entre las diferentes actividades económicas distinto, puesto que unas fueron más afectadas por la pandemia que otras, como, por

ejemplo: el sector turístico que se vio prácticamente paralizado, no así la producción de alimentos.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha clasificado las actividades económicas con relación a los niveles de afectación que se produjeron por la pandemia. Las actividades de alojamiento, preparación de alimentos, manufactura, comercio al por mayor y menor, bienes raíces, presentaron altas afectaciones en su producción, incrementándose significativamente el desempleo, pues son plazas intensivas en mano de obra, que dan empleo a millones de personas con salarios básicos, y en general con bajo nivel de calificación, especialmente en servicios de alojamiento, alimentación y comercio al por menor (OIT, 2020).

Las actividades económicas con mayor afectación simbolizan el 37.4% del empleo mundial, pero en América Latina esa participación sube al 42.4%. y si se estiman los empleados en actividades de riesgo medio-alto el porcentaje es de 18.5%, es decir, más de la mitad de la fuerza laboral de la región está en actividades con afectaciones severas producidas por la pandemia. Entre países existen diferencias a la vez, pues en El Salvador la proporción de ocupados en sectores de mayor afectación fue del 46.6%, en Honduras fue de 36.9%, en Guatemala 34.4%, en Costa Rica el 32.7% y en Panamá el 31%. En cantidades absolutas, para el total de estos 5 países de la región, se está indicando que 6,514.567 de personas empleadas tuvieron el riesgo de perder sus ingresos como tal.

### **Impacto socioeconómico de la Covid-19 en Ecuador**

Los números que calculan la extensión de la pandemia de la covid-19 en Ecuador no solo muestran de los más de 109.000 afectados y más de 6.360 difuntos en cinco meses, sino de un millón de desempleados y 5,3 millones de empleados con situaciones laborales precederas. La detección positiva que retó a la economía del Ecuador por más de dos

meses y que aún se realiza pausadamente con un procedimiento de reactivación a medias ha causado un significativo deterioro del mercado laboral. El 83% de la potencia de trabajo está desempleada o en la precariedad. Valores estadísticos oficiales ofrecidos exteriorizan que solo el 17% de la localidad económicamente activa tiene un trabajo que efectúa los requerimientos mínimos legales (España, 2020).

En diciembre del año 2020, Ecuador logró poseer 311.000 desempleados de un conjunto de ocho millones de poblaciones en edad laboral (INEC, 2020).

Según datos emitidos por el Ministerio de Trabajo, en el transcurso de la pandemia se conmovieron 507.000 plazas de trabajos con respecto a las actas de finiquito inscritas, habiéndose suscrito 242.000 recientes contratos de trabajo, sustancialmente, para acciones de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (46.078), para comercio (31.817) o para compañías industriales (25.113). El Ministerio de Trabajo pondero casi 43.000 estipulaciones presentes en los que las empresas escogieron por reducir la jornada de trabajo y el sueldo a los trabajadores (Ministerio de Trabajo, 2020).

Durante este tiempo se evidenció una caída en el comercio de las ventas con una cantidad de 3.000 millones de dólares en marzo, 7.000 millones de dólares en abril, 6.000 millones de dólares en mayo y 4.000 millones de dólares en junio, quebrantándose una suma de 20.000 millones de dólares menos en ventas en el transcurso de la pandemia, lo cual según expertos en el tema estuvo vinculado a un problema de flujo y liquidez generado por el cierre de algunas empresas. (Reyes, Gómez, & Ramos, 2021)

### **¿Qué es la gestión del talento humano?**

Se refiere a las políticas y experiencias requeridas para desempeñar con los aspectos “humanos” o vinculados con los recursos humanos. Es decir, se trata del procedimiento de estipular, facultar, valorar y recompensar a los colaboradores. Asimismo, contiene

relaciones laborales de salud y seguridad. Como resultado, distintas actuaciones giran en torno a un mismo “cooperador” central, reflexionándose que la compañía está compuesta por sujetos y no por máquinas. Es la competitividad y la calidez de los individuos lo que da vida a la estrategia de la organización (Reyes, Gómez, & Ramos, 2021).

La gestión del talento humano hace referencia al conjunto de procesos que una organización, a través de este departamento, pone en marcha para la atracción, captación e incorporación de nuevos colaboradores, al igual que para la retención de los que ya son parte de la empresa (López, 2022).

Dada la importancia que representa para una entidad contar con colaboradores de excelencia, que muestren un firme compromiso con la empresa, la gestión del talento humano es un proceso hacia el que apuestan cada vez más organizaciones. Y es que, en realidad, no es para menos, porque una óptima gestión del talento humano puede ser un factor clave al buscar el aumento de la competitividad y la rentabilidad de cualquier empresa (López, 2022).

Entre los objetivos principales de la gestión del talento humano, gestión del capital humano o gestión de recursos humanos, como también se le conoce, están:

- Retener e identificar candidatos para formar equipos de alto rendimiento.
- Identificar potenciales talentos dentro de la compañía.
- Ubicar al individuo en una posición donde sus habilidades sean desarrolladas de manera óptima.
- Detectar y satisfacer las necesidades y motivaciones que tienen los colaboradores.
- Obtener un equilibrio entre los objetivos de cada individuo y los de la empresa (López, 2022).

Existen muchas ventajas para las empresas que realizan un esfuerzo orientado no solo en retener a su mejor talento, sino en fomentar su desempeño; existiendo una fuerte relación entre tener un talento exitoso y obtener resultados empresariales óptimos (Callupe & Herrera, 2022).

Algunos de los beneficios que obtienen las compañías que gestionan el talento de sus trabajadores son:

- Menos pérdidas económicas ligadas a costes (despidos) y tiempos de formación de nuevos candidatos.
- Aumento de la productividad, con el consecuente mejoramiento económico para la empresa.
- Mejor clima laboral, fruto de la disminución de la rotación de personal.
- Mayor satisfacción laboral, que se traduce en una mejor exposición de la empresa (por medio de sus recomendaciones) y un mayor esfuerzo del empleado por obtener mejores resultados en su puesto de trabajo.
- Incremento de la lealtad, al saber que la finalidad del programa de gestión del talento humano los lleva a poder dar sus próximos pasos laborales dentro de la empresa (Callupe & Herrera, 2022).

En base a la teoría de Callupe & Herrera indica que el área de talento humano de la empresa acerera en estudio se compone por personal que se desempeña en procesos tales como: nómina, desarrollo organizacional, selección, capacitación, bienestar social, departamento médico y seguridad ocupacional e industrial. Además, de los subsistemas que refieren al bienestar de los colaboradores, pagos, beneficios y la seguridad integral del colaborador.

En tiempos de pandemia por la Covid-19, la gestión del talento humano en esta empresa presentó cambios como la implementación de un módulo de desarrollo y autoaprendizaje, dirigido a los niveles estratégicos y tácticos de la compañía, teniendo acceso a cursos y/o capacitaciones sin necesidad de asistir de forma presencial. Al mismo tiempo, se lograron mejoras como la automatización del servicio de expresos, alimentación y cursos para cumplir con las medidas de seguridad.

Otro cambio se basó en la implementación de una política denominada “Equilibrio, vida y trabajo” a nivel corporativo, donde la empresa evidenció la oportunidad de desempeños de cargos y funciones que se pueden realizar desde sus hogares, siendo estos totalmente de carácter administrativo que en la actualidad sigue en marcha a pesar de que se reintegraron las actividades con normalidad en las empresas.

### **Efectos de la Covid-19 en la Gestión del Talento Humano**

La pandemia por la Covid-19 ha transformado por completo la manera de operar, de comunicación y de socialización. Conjuntamente, el cierre de escuelas y negocios dejó en escasos días el reto de cambios significativos en las medidas de distanciamiento social determinadas por la dirección y los mandos de salud pública. Muchas personas se vieron obligadas a sucumbir al miedo, al sufrimiento, a la incertidumbre, afrontando innumerables cambios sin precedentes (Reyes, Gómez, & Ramos, 2021).

Según Ulrich, citado por Scarpetta (2021) manifestó que en esta emergencia el rol que desempeño el área de talento humano en las empresas fue ofrecer estabilidad psicológica, proporcionando prácticas laborales positivas y empáticas ante la incertidumbre que afrontaron los empleados, vinculándolos hacia tres operaciones transcendentales: formarse, desarrollarse y pertenecer.

La gestión del talento humano es la parte principal de cada organización debido a que en cada área hay colaboradores que son fuente vital para que las empresas puedan generar ganancias, por tanto, deben estar capacitados en sus funciones y adaptados a los cambios que se generaron en estos últimos años.

Generar un compromiso de colaborador a empresa y de la empresa a colaborador es sumamente prioritario debido a que si los colaboradores no se sienten capacitados ni la empresa se preocupa por ellos, se sentirán desmotivados para realizar sus funciones. Al capacitar y promover el cambio no será por un tiempo corto, pero servirán como prácticas responsables y ayudarán a que las funciones se adapten a los tiempos que se vienen cursando, servirán también como raíz para una mejor práctica laboral de empresa a colaborador (Scarpetta, 2021).

### **Retos de Gestión de Talento Humano en tiempo de pandemia**

Después de la pandemia, originándose la incertidumbre y fluctuando con respecto a cómo enfrentar esta dificultad para que las empresas continuaran siendo triunfantes y razonables en el mercado profesional. A principio de esto, los dirigentes de talento humano enfrentaron y siguen desafiando varios desafíos que le han acreditado a certificar a muchas entidades esta sostenibilidad, teniendo presente que dependiendo de la diligencia mercantil de la compañía estas resisten retos y contextos muy distintos.

Es preciso resaltar que lo sucedido con la pandemia fue un escenario para el cual nadie estaba preparado para afrontarlo y de un día para otro cambió la manera de relacionarse, las nuevas formas de trabajo, entre otras. Las compañías tuvieron la necesidad de acomodarse y responder dinámicamente a los actuales requerimientos del universo contemporáneo, por este asunto, Alles (2020) plantea que de las iniciales cosas que corresponden hacer para sobresalir la dificultad y prepararse para contextos similares que

se consigan mostrar a futuro, es reflexionar la manera de como gobernar y encargarse las organizaciones. Desde la jurisdicción de talento humano, estos fueron los desafíos más evidentes según la clarividencia de diferentes dirigentes en talento humano en diferentes características de compañías (Scarpetta, 2021).

### **Gestionar desde lo humano**

Además, se considera que otro reto importante para los gobernantes del talento humano en los periodos de dificultades, es “como tramitar desde lo humano” lo que hace indicación al entender a los sujetos dentro de la organización, saber sus miedos, brindarles el referente acompañamiento en el instante apropiado, incluirlos en todos las operaciones y hacerlos participes de los actuales permutas, dar apertura a espacios virtuales de diálogos para plantear soluciones a sus incertidumbres e intranquilidades, ya que todos estos elementos hacen que los honorarios se sientan defendidos, motivados y sustanciales para la asociación (Scarpetta, 2021).

### **Comunicación y acompañamiento constante**

En este asunto, se manifiesta que este ha sido otro desafío transcendental y bastante propio, ya que el área de talento humano debe proveer información clara, pertinente y decente con relación a los procedimientos de la sociedad y su entorno, conservar una comunicación expresiva y acompañamiento inmutable a sus trabajadores, con el objetivo de menguar un poco las circunstancias de estrés e perplejidad que afrontan en cuyos instantes, puesto que su mayor temor no solo es el virus sino a la vez el ser relevados; así que, para el área de talento humano es una lucha saber maniobrar ese ambiente ya que corresponden imaginar una habilidad que contribuyan a minorar los coste sin tener que diferir de su capital humano (Scarpetta, 2021).

## **Liderazgo remoto**

Este desafío alcanza la forma de cómo dirigir equipos de manera remota, teniendo en cuenta que son diferentes grupos de labor, es decir, tramitar equipos que vienen de trabajar a distancia, conjuntos que están de representación presencial porque no hay otra condición de hacer las cosas, y los grupos que van a realizar trabajo bajo la singularidad alterna, es aquí donde el rol del dirigente de talento humano es intensamente importante, porque debe manejar estos diferentes entornos de manera imparcial, sin que estos opinen que se está beneficiando más a unos que a los otros (Scarpetta, 2021).

## **Niveles de motivación**

Según Louffat (2021), indicó que la distancia de relación personal y la separación social consiguen producir la carencia de estimulación en los colaboradores, quienes están arriesgados a experimentar un deterioro de identidad con la asociación y a sufrir insatisfacciones de representación emocional. Por aquello, el desafío de los administradores de talento humano es ejecutar habilidades aptas que consientan conservar los altos grados de motivación en todas las asociaciones de la organización.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que no todos los practicantes sienten motivación por lo mismo. Entonces, en la dificultad que se enfrenta es de suma relevancia que los trabajadores sientan la compañía continua de los líderes organizacionales para garantizar que su grado de compromiso con la empresa no se demuestre presumida (Scarpetta, 2021).

## **Marco Metodológico**

### **Diseño Metodológico**

Para Arias (2012) define que “el diseño de investigación precisa como los métodos y técnicas seleccionados por un investigador para combinarlos de una forma razonablemente lógica para que el problema de la investigación sea manejado de manera eficiente” (p. 37).

La presente se enfoca en ser una investigación cuantitativa, la cual permitirá conocer los inconvenientes que tuvo la gestión humana durante el proceso de adaptación de la emergencia sanitaria por la Covid-19 en la empresa Acerera de la ciudad Guayaquil, a través de un estudio de campo aplicado al departamento de Recursos Humanos de la misma. Este permite indagar en el objeto estudio de manera directa para conseguir información real que revelen las actividades estratégicas que aplicó la empresa en cuya situación afrontada.

### **Tipo de Investigación**

#### ***Investigación Descriptiva***

Por otro lado, Gallego (2020) sostiene que la investigación descriptiva “se localiza en una posición intermedia entre los estudios exploratorios y los causales, y son lo que más se ejecutan en la práctica empresarial. Como su nombre menciona, con ello, exclusivamente se quiere describir algún aspecto de la realidad”.

Con la ejecución de esta tipología de investigación se consigue caracterizar la población o fenómeno en curso, como identificar los principios que generan la problemática localizada en la empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil.

## **Población y Muestras**

### ***Población***

La población determinada en este estudio comprende de 13 colaboradores del departamento de Gestión Humana, los cuales serán sometidos a un estudio de campo con la encuesta desarrollada con la finalidad de conseguir información específica sobre el mecanismo que aplicaron en su gestión durante la pandemia de la Covid-19 y las complicaciones en sus procesos como tal.

### ***Muestra***

Cabe mencionar que la población es una cantidad pequeña y se utilizará la misma para la muestra, es decir, la muestra es de 13 colaboradores de la empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil.

## **Técnica e Instrumento de Recolección de Datos**

### ***Técnica***

La técnica empleada es la encuesta y se aplicará a los colaboradores del área o departamento de Gestión Humana de la empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil con el propósito de recopilar información directa y real de los mismos, para conocer el contexto actual de la empresa en curso.

### ***Instrumento***

El cuestionario comprende de un conjunto de preguntas, siendo este el instrumento tangible que utiliza el investigador para indagar en un problema a conocer. En este estudio se aplicará 169 preguntas de tipo cerradas que permiten conocer información eficaz de los involucrados en la presente. Además, se indica que el instrumento de medición aprovechado fue validado por Mancero & García (2022) compuesto por 4 dimensiones:

compromiso, motivación, satisfacción laboral y desempeño, necesarias para obtener la información relevante de los indagados.

### ***Confiabilidad de Datos del Instrumento***

**Tabla 1**

*Análisis de Confiabilidad*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Ítems</b>
0,9175	0,9175	16

El análisis de confiabilidad se efectuó a través del Alfa de Cronbach y se usó la herramienta Excel para su cálculo respectivo. Donde se obtuvo un valor de 0,9175 que refiere un nivel de fiabilidad alto ya que cuyo valor se acerca más al número uno, esto comprende que el instrumento es Confiable.

### **Resultados**

Los resultados obtenidos en la encuesta a los colaboradores de la empresa en curso representan las siguientes derivaciones:

**Figura 1.**

*¿Estuve dispuesto/a en poner todo mi esfuerzo como una manera de contribuir al éxito y desarrollo de la empresa durante la pandemia que ocasiono la COVID 19?*

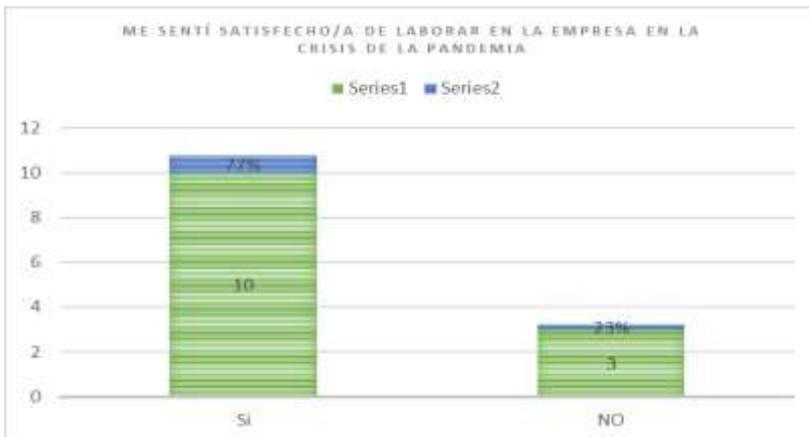


Fuente: Encuesta a los colaboradores de la Empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil.

En la figura 1, se puede observar que el 77% los colaboradores dijeron que sí estuvieron dispuestos a poner todo su esfuerzo para contribuir en el éxito de la empresa en el tiempo de pandemia, sin embargo, existió el 23% que no tenían esa predisposición de servicio y desempeño en sus labores habituales.

**Figura 2.**

*¿Me sentí satisfecho /a de laborar en esta empresa a pesar de las limitaciones ocasionadas por la crisis económica que dejo la pandemia?*



Fuente: Encuesta a los colaboradores de la Empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil.

En la figura 2, se analiza que los colaboradores encuestados indicaron sobre la cuestión de satisfacción durante las labores en la empresa a pesar de las limitaciones que se

presentaron por la crisis económica que dejó la pandemia, de ellos, el 77% sí estuvo satisfecho y el 23% no lo estuvo.

**Figura 3.**

*¿Sentiría culpa de dejar actualmente mi trabajo, considerando toda la ayuda que recibí en los momentos más difíciles de la pandemia?*



Fuente: Encuesta a los colaboradores de la Empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil.

Con respecto a la figura 3, el 92% de los colaboradores encuestados indicaron sentir culpa de abandonar el trabajo, sabiendo que la empresa ha brindado mucha ayuda en las situaciones difíciles durante la pandemia, en cambio, el 8% dijeron que no tendrían sentimiento de culpabilidad si se diera el caso de dejar la compañía.

**Figura 4.**

*Durante la pandemia sentí una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.*



Fuente: Encuesta a los colaboradores de la Empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil.

Sin embargo, en la figura 4 muestra que los colaboradores en el contexto de compromiso indican con el 85% que sintieron una fuerte sensación de pertenecer a la empresa durante el tiempo de pandemia. Y sólo el 15% mencionaron no sentir esa sensación con relación a la empresa.

**Figura 5.**

¿Siento la obligación moral de seguir trabajando en mi empresa, independiente de los beneficios recibidos?



Fuente: Encuesta a los colaboradores de la Empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil.  
Elaborador por: Laura Valdiviezo (2023)

En la figura 5, el 54% de los colaboradores expresaron que no sienten obligación moral de seguir laborando en la empresa, independientemente de los beneficios recibidos. Pero el 46% dijeron que si se sienten obligados en seguir laborando en la empresa muy aparte de sus beneficios.

**Figura 6.**

*¿Considero que debo esforzarme más por esta empresa a la que pertenezco?*



Fuente: Encuesta a los colaboradores de la Empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil.

En la figura 6, los colaboradores indicaron que si deben esforzarse más por la empresa a que pertenecen con el 69% y el 31% indicaron que no tienen el sentimiento de esforzarse más por la empresa que laboral actualmente.

**Figura 7.**

*El esfuerzo que he realizado por mi empresa ha sido, en algún momento reconocido.*



Fuente: Encuesta a los colaboradores de la Empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil.

Como derivación de la figura 7, el 69% de los colaboradores encuestados indicaron que el esfuerzo que han realizado por la empresa si ha sido en algún momento reconocido. Sin embargo, el 31% dijeron que no han sentido que han recibido esa motivación de parte de la compañía.

**Figura 8.**

*¿Me siento estable actualmente en mi empresa?*



Fuente: Encuesta a los colaboradores de la Empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil.

En la figura 8 se observa que los colaboradores expresaron sobre la dimensión de satisfacción laboral, donde el 54% dijeron no sentirse estable en la actualidad en la empresa residentes. Y el 46% mencionaron que si se sienten estables hoy en día.

**Figura 9.**

*¿Siento que el trabajo realizado durante la pandemia dio sus frutos?*



Fuente: Encuesta a los colaboradores de la Empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil.

Con relación a lo que muestra la figura 9, los colaboradores de la empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil describieron con el 69% que si sintieron que el trabajo realizado por ellos dio sus frutos finalmente. No obstante, el 31% detallaron que no llegaron a sentir que su desempeño fue satisfactorio.

**Figura 10.**

*¿Durante la pandemia tuve la oportunidad de formar parte de la toma de decisiones de la empresa?*



Fuente: Encuesta a los colaboradores de la Empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil.

En la figura 10, el 69% de los colaboradores indicaron que si tuvieron la oportunidad de ser parte en la toma de decisiones durante la pandemia en la empresa en curso. El 31% dijeron que no fueron partícipes de la toma de decisiones en el periodo de pandemia.

**Figura 11.**

*¿Durante la pandemia mi trabajo fue de gran ayuda para otros colaboradores?*



Fuente: Encuesta a los colaboradores de la Empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil.

En la figura 11, el 77% de los colaboradores mencionaron que su trabajo si fue de gran ayuda para otros colaboradores de la empresa durante la pandemia. En cambio, hubo el 23% que indicaron que su trabajo no fue de ayuda para otros.

**Figura 12.**

*¿Mi cargo fue respetado en todo momento de la pandemia?*



Fuente: Encuesta a los colaboradores de la Empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil.

Con respecto a la figura 12, los colaboradores concluyeron con el 77% que su cargo si fue respetado en todo momento de la pandemia, pero el 23% mencionaron que su cargo no tuvo el respecto concerniente durante la crisis que se presentó en la pandemia.

**Figura 13.**

*¿La empresa capacitó a su personal en las nuevas técnicas de trabajo que trajo consigo la pandemia?*



Fuente: Encuesta a los colaboradores de la Empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil.

En la figura 13, los resultados conseguidos indican con el 85% que la empresa si capacitó a su personal en las nuevas técnicas que produjo la pandemia. Si embargo,

existe un 15% que expresaron que no capacitaron al personal operante en ese tiempo de crisis.

**Figura 14.**

*¿La empresa mantuvo su calidad de servicio y el nivel de satisfacción de sus clientes durante los momentos más difíciles dentro de la pandemia?*



Fuente: Encuesta a los colaboradores de la Empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil.

En la figura 14, los resultados obtenidos indican que el 85% de los colaboradores mencionaron que la empresa si se mantuvo su calidad de servicio y el nivel de satisfacción de sus clientes en los momentos difíciles de la pandemia, pero existe un 15% que opina lo opuesto.

**Figura 15.**

*¿La empresa mantuvo la calma y el nivel de eficacia en sus procesos, durante los momentos críticos de la pandemia?*



Fuente: Encuesta a los colaboradores de la Empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil.

En la figura 15, se muestran los resultados alcanzados, el 85% de los colaboradores mencionaron que la empresa si tuvo la calma y el nivel de eficacia en sus procesos durante los momentos de pandemia. Por otro lado, el 15% de ellos sostuvieron que no mantuvieron la calma y que hubo variación en el nivel de eficacia en sus procesos durante la situación apremiante de la pandemia.

**Figura 16.**

*¿Se definieron planes de acción para alcanzar las metas y los objetivos que pudieron verse afectados durante la pandemia?*



Fuente: Encuesta a los colaboradores de la Empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil.

En la figura 16, los colaboradores expresaron su alternativa, el 85% mencionaron que si se definieron planes de acción para lograr metas y objetivos que se vieron afectados durante la pandemia. El 15% manifestaron que no se realizó cuyos planes de acción.

## **Discusión**

La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto significativo en la gestión del talento humano en todo el mundo, y la empresa acerera de la ciudad de Guayaquil no es una excepción. Como se mencionó anteriormente, la pandemia ha requerido que la empresa sea más flexible y adaptable en sus prácticas laborales, aumente la comunicación y colaboración, realice cambios en la contratación y formación de empleados, y preste atención al bienestar emocional de los empleados.

Es importante destacar que la pandemia ha sido un desafío para muchas empresas, especialmente para aquellas que tienen operaciones esenciales, como la empresa acerera. Estas empresas han tenido que mantener sus operaciones mientras garantizan la salud y seguridad de sus empleados, lo que ha requerido un mayor esfuerzo en la gestión del talento humano.

Además, la pandemia ha evidenciado la importancia de la tecnología y la innovación en la gestión del talento humano. Las empresas que han podido adaptar sus prácticas laborales y adoptar nuevas tecnologías han tenido una mayor capacidad para mantener la productividad y el bienestar de sus empleados.

Al mismo tiempo, es ineludible mencionar que la gestión del talento humano en tiempos de pandemia ha sido un desafío para todos los actores involucrados, desde los empleados hasta los gerentes y líderes empresariales. La pandemia ha requerido una mayor empatía, comprensión y comunicación entre estos actores para garantizar la salud y seguridad de los empleados mientras se mantiene la productividad.

Por aquello, la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto significativo en la gestión del talento humano en la empresa acerera de la ciudad de Guayaquil y en todas las

empresas en general. Ha requerido una mayor flexibilidad, adaptabilidad y tecnología, así como una mayor empatía y comprensión entre los actores involucrados en la gestión del talento humano. Las empresas que han podido enfrentar estos desafíos y adaptarse a la nueva realidad tendrán una mayor capacidad para mantener su productividad y asegurar el bienestar de sus empleados.

Según Vilcaguano (2021) describe en la investigación titulada “Gestión de Talento Humano mediante el teletrabajo”, donde el objetivo fue evaluar la gestión de los colaboradores del Municipio del cantón de Saquisilí durante el contexto de la emergencia sanitaria con el propósito de estudiar los impactos que generó el teletrabajo en la gestión de talento humano, ya que se precisó la transformación de la modalidad presencial a la virtual mediante las aplicaciones de equipos analógicos de campo que consintieron la comprensión del inconveniente, su obediencia, ventajas y desventajas para los trabajadores que tuvieron esta práctica de improviso.

Los resultados direccionaron la situación actual de los colaboradores del GADMIC del cantón Saquisilí en la gestión desde un aspecto técnica y emocional y, conocer y determinar los procesos de gestión de talento humano efectuado en la institución pública mencionada, para el cambio de las actividades laborales presenciales al teletrabajo.

En la presente investigación infiere con el estudio previo, ya que la gestión de Talento Humano de la empresa Acerera también indagó y desempeñó nuevas técnicas y estrategias para afrontar la crisis de la pandemia. Estas respuestas de solución permitieron lograr la satisfacción laboral de los colaboradores sumado de la motivación que generaba el cuidado de ellos en tiempos difíciles como las que se combatió. En la institución pública se realizaron capacitaciones para preparar a los funcionarios y empleados, asimismo, se efectuó en la empresa Acerera que requirió de preparación

previa para que los colaboradores adapten los planes de acción con la finalidad de conseguir los objetivos y metas organizacional.

## Conclusiones

Los impactos que produjo la pandemia sobre la Gestión de talento Humano se basaron a lo social, ya que se tuvo que diseñar planes de acción y modificaciones de desempeño de tareas de los trabajadores para afrontar la pandemia. Además, el impacto económico ya que la empresa tuvo que disminuir un poco su producción para asegurar el bienestar de los colaboradores. El impacto de salud, por los riesgos que enfrentaron los colaboradores en la interacción limitante y social.

Se aplicó una encuesta a los colaboradores del departamento de Gestión Talento Humano de la empresa Acerera para conocer la metodología que permitieron exponer la incidencia que tuvo el Covid-19 en su desempeño efectivo, donde se aplicó métodos y técnicas estratégicas y convenientes para sobrellevar la situación que se afrontó, con el plan de acción pudieron mantener la calidad y eficacia de esta.

En el estudio comparativo realizado indicó que existe una relación en el plan de acción aplicado en el GAD Municipal del cantón de Saquisilí y en la empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil, donde se aplicó la estrategia de Teletrabajo para el desempeño continuo de los funcionarios y colaboradores que lograban realizar sus tareas desde un lugar personal. Además, se aplicó limitaciones para evitar la propagación, el cuidado sanitario y modificaciones de horarios de rotación.

Continuando con el análisis de la incidencia de la COVID-19 en la gestión del talento humano en una empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil, se pueden mencionar otros efectos:

- Aumento de la necesidad de comunicación y colaboración: con la pandemia, la empresa tuvo que aumentar la comunicación y la colaboración entre los miembros

del equipo para mantener la productividad y asegurar la salud y seguridad de los empleados. Donde se implementaron nuevas herramientas y plataformas de comunicación para mantener a los empleados informados y conectados.

- Cambios en la contratación y formación de empleados: la pandemia afectó en la forma en que la empresa recluta y forma a sus empleados. Donde se suspendió los procesos de contratación y/o se adaptaron para ser más seguros. También se infiere que se realizaron cambios en la forma en que se lleva a cabo la formación de los empleados para asegurarse de que se cumplan los protocolos de seguridad.
- Impacto en el bienestar emocional de los empleados: la pandemia ha afectado el bienestar emocional de muchas personas, y los empleados de la empresa Acerera en Guayaquil no son una excepción. La empresa ha tenido que implementar programas y medidas para apoyar la salud mental y emocional de sus empleados, incluyendo la provisión de recursos de salud mental y psicológica.

La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto significativo en la gestión del talento humano en la empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil. Ha requerido que la empresa sea más flexible y adapte sus prácticas laborales, aumente la comunicación y colaboración, realice cambios en la contratación y formación de empleados, además, preste atención al bienestar emocional de los empleados. La adaptabilidad y capacidad de respuesta de la empresa para abordar estos desafíos que son fundamentales para su éxito en un contexto de pandemia.

## Referencias

- Almeida Eleno, A. (2013). *Las ideas del amor de R.J. Sternberg: la teoría triangular y la teoría narrativa del amor*. Obtenido de <https://summa.upsa.es/high.raw?id=0000031322&name=00000001.original.pdf>
- Brian Nicolás, I. (2011). El amor significativo. *Revista Electrónica de la Facultad de Psicología - UBA*.
- Cuervo Montoya, E. (27 de 02 de 2016). *Exploración del concepto de violencia y sus implicaciones en educación*. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/polcul/n46/0188-7742-polcul-46-00077.pdf>
- Gallo Acosta, J. (2011). *Clínica del deseo y el amor: La clínica psicoanalítica*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823323>
- Gonzalez Barrientos, M., & Napolitano, S. (2016). *El sueño amoroso y sus lógicas de guerra. Notas psicoanalíticas sobre el amor, el deseo y el odio*. Obtenido de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-56652016000300006](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-56652016000300006)
- Gorgas Berges, A. (2015). *Reescritura del amor romántico en la literatura de masas*. Obtenido de <https://www.zaragoza.es/contenidos/sectores/mujer/reescritura-amor.pdf>
- Herrera-Hugo , B. d., Tapia Segarra, J. I., Cárdenas Lata, B. J., & Calderón Bustamante, K. N. (2021). *Violencia intrafamiliar en tiempos de Covid-19: Una mirada actual* . Obtenido de 10.23857/pc.v6i2.2334
- Jiménez Fernández, A. (2021). *Mitos del amor romántico: prevención e intervención en adolescentes. una revisión bibliográfica*. Obtenido de

<https://rodin.uca.es/xmlui/bitstream/handle/10498/25201/Jimenez-Fernandez.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Lolín Párraga, G. (2021). *Mujeres y violencia de género en el Cantón La Libertad Provincia de Santa Elena. Una mirada desde el psicoanálisis*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15891/1/T-UCSG-POS-PSCO-77.pdf>

Safranof, A. (2017). *Violencia psicológica hacia la mujer: ¿cuáles son los factores que aumentan el riesgo de que exista esta forma de maltrato en la pareja?* Obtenido de <https://www.scielosp.org/pdf/scol/2017.v13n4/611-632/es>

Aguilar, L. (30 de Junio de 2015). *El amor, femenino*. Obtenido de <http://www.revistavirtualia.com/articulos/126/bordes-de-lo-femenino/el-amor-femenino>

Alcoba, J., Mora, L., Barroeta, D., Forés, S., Vázquez, Á., Monserrate, C., & Serrano, J. (2022). *Cómo construir la experiencia de empleado*. LID Editorial.

Alejandro Manguia, T. (2021). *Violencia de género: causas que conllevan a una indefensión aprendida*. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/16831/1/ECFCS-2021-PSC-DE00028.pdf>

Alicia Saldívar Garduño, R. D. (2015). *Roles de Género y Diversidad: Validación de una Escala en Varios Contextos Culturales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3589/358943649003.pdf>

Alles, M. (08 de abril de 2020). INSTAGRAM LIVE: Desafíos de RRHH en tiempos de Coronavirus [Vídeo]. YouTube. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=HEINZr-Kh-g>

- Álzate, M. C. (2021). *Capacidades laborales del capital humano para lograr la reactivación económica en las organizaciones*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/39048>
- Anguita, J. C., Labrador, J. R., Campos, J. D., Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención primaria*, 31(8), 527-538. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Arias , F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Sexta Edición*. Caracas- República Bolivariana de Venezuela : Editorial Episteme, C.A.
- Asamblea Nacional República Del Ecuador. (Enero de 2018). *Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres*. Obtenido de [https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley\\_prevenir\\_y\\_erradicar\\_violencia\\_mujeres.pdf](https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf)
- Ban Ecuador . (2020). *Plan de respuesta ante el virus COVID-19 (CORONAVIRUS)*. Obtenido de <https://www.gestionderiesgos.gob.ec/wp-content/uploads/2020/05/BANECUADOR-Plan-de-respuesta-ante-el-virus-COVID-19.pdf>
- Banco Mundial. (2021). *Crecimiento del PIB (% anual) - Latin America & Caribbean*. Obtenido de <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=ZJ>
- Banco Mundial. (2021). *Perspectivas Económicas Mundiales*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/publication/global-economic-prospects>

- Bejarano, M. A. (2016). *La investigación cualitativa*. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3645/3/document.pdf>
- Caamaño, V., & Cochia, S. (2011). *El amor según Lacan: “suciamezcolanza” o “división irremediable”*. Obtenido de <https://www.academica.org/000-052/723.pdf>
- Cabezas, E. D. (22 de julio de 2016). *Análisis de la permanencia de mujeres en relaciones de violencia psicológica como una manifestación sintomática*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12352/Disertacion-Erika-Daniela-Sanchez-Cabezas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabrera Sánchez, J. (Marzo de 2019). *Para una crítica de la violencia en psicoanálisis: de la violencia originaria de la ley a su tramitación trágica*. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/trans/a/sZbvhMWXjYPLtXzXFf6mZy/?format=pdf&lang=es>
- Callupe, E. C., & Herrera, A. (2022). *Gestión de talento humano y desarrollo organizacional en los trabajadores de la IPRESS Churcampa–Huancavelica, 2022*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98752>
- Canteli, R. (04 de junio de 2020). *RRHH en tiempos de COVID*. Obtenido de <https://www.techedgegroup.com/es/blog/rrhh-tiempos-covid>
- Carmelo Hernández, R., Magro Servet, V., & Cuéllar Otón, J. P. (2014). *El maltrato psicológico. causas, consecuencias y criterios jurisprudenciales. el problema probatorio*. Obtenido de [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/46929/1/2014\\_Hernandez-Ramos\\_etal\\_Aequitas.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/46929/1/2014_Hernandez-Ramos_etal_Aequitas.pdf)

- Castelar Caicedo, A. (2018). *La concepcion freudiana del amor*. Obtenido de <https://psicologiacultural.org/Pdfs/Trabajos-de-grado/Sampson/La-concepcion-freudiana-del-amor.pdf>
- Castro, D. A. (2016). *Una paradoja freudiana del amor*. Obtenido de [https://es.scribd.com/document/391408728/Dialnet-UnaParadojaFreudiana DelAmor-4647669](https://es.scribd.com/document/391408728/Dialnet-UnaParadojaFreudianaDelAmor-4647669)
- Castro, R. (2020). Coronavirus, una historia en desarrollo. *Revista médica de Chile*, 148(2), 143-144. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872020000200143&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872020000200143&script=sci_arttext&tlng=en)
- CEPAL, N. U. (2020). *Measuring the impact of COVID-19 with a view to reactivation*. Obtenido de CEPAL : [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45477/6/S2000285\\_en.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45477/6/S2000285_en.pdf)
- Chanquin, M. R. (2013). *Violencia contra la mujer: marco teórico y jurídico* . Obtenido de [http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicjlg/url/IIJ/cuadren\\_estu126.pdf](http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicjlg/url/IIJ/cuadren_estu126.pdf)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill. Obtenido de <http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento-humano-ra-ed.pdf>
- CIDH, C. I. (14 de 11 de 2019). *Violencia sexual contra niñas y adolescentes*. Obtenido de <http://www.oas.org/es/cidh/mujeres/factsheets/03.pdf>
- Cooper , V., & Pinto, B. (2008). *Actitudes ante el amor y la teoría de sternberg. un estudio correlacional en jóvenes universitarios de 18 a 24 años*. Obtenido de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v6n2/v6n2a4.pdf>
- Córdoba, A.-I., & Rodríguez, E. R. (31 de enero de 2020). *amor romántico y violencia de género*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.12960/TSH.2020.0005>

- Dal Maso Otano, S. I. (2011). *Una mirada desde el psicoanálisis: lo femenino, el poder y el amor*. Obtenido de <https://www.academica.org/000-052/739.pdf>
- Dell'Acqua, G., & Spagnolo, F. (2021). La importancia de una buena gestión humana empresarial en tiempos de pandemia. *Revista de derecho*, 20(39), 75-93.
- España, S. (22 de agosto de 2020). La pandemia deja al 83 % de los trabajadores en Ecuador en el desempleo o con condiciones precarias. *El País*. Obtenido de <https://elpais.com/economia/2020-08-26/el-83-de-trabajadores-en-ecuador-esta-desempleado-o-con-condiciones-precarias-por-la-pandemia.html>
- Fernández, A. P. (13 de 10 de 2015). *Sobre el mito del amor romántico*.
- Fiscalía General del Estado*. (8 de marzo de 2021). Obtenido de <https://twitter.com/FiscaliaEcuador/status/1369042778647375877/photo/1>
- Flores Fonseca, V. M. (08 de octubre de 2018). *Mecanismos en la construcción del amor romántico*. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-94362019000200282](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362019000200282)
- Forbes. (2017). *Naturalización de violencia contra mujeres genera cultura de impunidad*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/naturalizacion-de-violencia-contra-mujeres-genera-cultura-de-impunidad/>
- FREUD, S. (1930). *El malestar en la cultura* .
- g, B. e. (mayo de 2006). La mujer freudiana. «*Homenaje al natalicio de Sigmund Freud*». Medellín : Universidad Nacional de Colombia.
- Gallego, D. C. (2012). *Autonomía e interdependencia*. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rh/v10n2/2215-3934-rh-10-02-00099.pdf>

- Gallego, I. (2020). *La investigación de mercados. Investigación de Mercados I*.  
Obtenido de <https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/19760/La-investigacion-de-mercados.pdf?sequence=1>
- García Falconi, S., & Olvera Chávez, G. (2020). *El amor romántico, su socialización en familias con adolescentes de Querétaro*. Obtenido de <http://ri.ujat.mx/bitstream/20.500.12107/3301/1/3753-Texto-del-articulo-19766-2-10-20200512.pdf>
- García Manjarrés, J. E., & Martínez Franco, D. (1 de junio de 2018). *Reflexiones sobre el amor en Psicoanálisis: una lectura a la enseñanza de Freud y Lacan*.  
Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6849779>
- García, J. (22 de junio de 2020). *La pandemia del desempleo*. Obtenido de <https://www.incae.edu/es/blog/2020/06/22/la-pandemia-del-desempleo.html>
- Gómez Perea, L., & Viejo, C. (19 de 02 de 2020). *Mitos del amor romántico y calidad de las relaciones sentimentales adolescentes*. Obtenido de Mitos del amor romántico y calidad de las relaciones sentimentales adolescentes Myths of romantic love and quality of teen's relationships
- Gómez., A. L. (2014). *La subjetividad femenina o el devenir mujer*. Obtenido de <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/2258/SUBJETIVIDAD%20FEMENINA%20OCTUBRE%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González Camacho, C., Ayllón Trujillo, M., Nuño Gutiérrez, M., Méndez Martínez, S., García Martínez, M., Lucio Blanco., M., . . . Villanueva Naquid, I. (2006). *Diagnóstico Sobre las Causas, Efectos y Expresiones de Violencia Contra las Mujeres en los Hogares de la Microrregión Huasteca Centro del Estado de San Luis Potosí (DICEEVIMH)*. Obtenido de <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/PAIMEF/SLP/slp01.pdf>

- González, G. C. (Febrero de 2016). *El amor a lo largo de la historia*. Obtenido de [https://psiquiatria.com/trabajos/usr\\_1299974717.pdf](https://psiquiatria.com/trabajos/usr_1299974717.pdf)
- Gutiérrez Prieto, M. (2015). *Psicoanálisis y Género. La Subjetividad de las Diferencias entre los Sexos* . Obtenido de <https://docplayer.es/39738612-Convergencia-revista-de-ciencias-sociales-issn-universidad-autonoma-del-estado-de-mexico-mexico.html>
- Hernández, G. C. (2020). Impactos de la pandemia sobre las organizaciones: una reflexión desde la perspectiva de la gestión del talento humano. *Lúmina*, 21, 10-17. doi:<https://doi.org/10.30554/lumina.21.3987.2020>
- Hernández, Y. A. (26 de agosto de 2020). *Creencias del amor romántico en adolescentes*:. Obtenido de <https://sinectica.iteso.mx/index.php/SINECTICA/article/view/1095>
- INEC. (2020). *Pobreza – diciembre 2020*. Instituto Nacional de Encuesta y Censos. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/pobreza-diciembre-2020/>
- Jaramillo, A. M. (2002). *La tiranía de los ideales. La subjetividad femenina y la violencia intrafamiliar*. Obtenido de [https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/15212/1/Jaramillo-Angela\\_2002\\_TiraniaSubjetividadViolencia.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/15212/1/Jaramillo-Angela_2002_TiraniaSubjetividadViolencia.pdf)
- JIMÉNEZ, V. K. (2012). “*El síndrome de indefensión aprendida y su relación con los trastornos ansiosos y depresivos en las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar del hospital provincial Isidro Ayora, periodo 2012*”. . Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/6696/1/Cabrera%20Jim%C3%A9nez%20Valeria%20Katherine%20.pdf>

KPMG Costa Rica. (agosto de 2020). *Gestión estratégica del talento ante la nueva realidad. Informe sobre prácticas de recursos humanos en tiempos de COVID-19*. . Obtenido de KPMG International Cooperative:  
[https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/cr/pdf/KPMG\\_Gesti%C3%B3n\\_estrat%C3%A9gica\\_del\\_talento\\_humano\\_nueva\\_realidad.pdf](https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/cr/pdf/KPMG_Gesti%C3%B3n_estrat%C3%A9gica_del_talento_humano_nueva_realidad.pdf)

Laca Arocena, F. A., & Mejía Ceballos, J. C. (2017). *Dependencia emocional, consciencia del presente y estilos de comunicación en situaciones de conflicto con la pareja*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161006.pdf>

Larrosa, M. P. (2018). *Violencia de género: violencia psicológica*. Obtenido de <file:///C:/Users/makina/Downloads/37248-Texto-del-articulo-40324-1-10-20111026.pdf>

López, T. P. (2022). *La gestión del talento humano y la productividad de la Empresa Tecnimadera, ubicada en la Ciudad de Baños de Agua Santa, Tungurahua– Ecuador (Bachelor's thesis, Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo)*. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8845>

Louffat , E. (24 de febrero de 2021). ¿Qué desafíos enfrenta el área de Recursos Humanos con la prolongación del teletrabajo? *Recursos Humanos. Actualidad, ESAN*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2021/02/24/que-desafios-enfrenta-el-area-de-recursos-humanos-con-la-prolongacion-del-teletrabajo/>

Malik, A., Sinha, P., Pereira, V., & Rowley, C. (2019). Implementing global-local strategies in a post-GFC era: Creating an ambidextrous context through strategic choice and HRM. *Journal of Business Research*, 103, 557-569. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.09.052>

- Mancero, V., & García, G. M. (2022). *Análisis de la gestión de talento humano del sector hotelero ante la pandemia COVID 19 en Guayaquil*. Obtenido de <http://201.159.223.180/bitstream/3317/17867/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-634.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Ministerio del Trabajo presenta el “Boletín estadístico: El mercado laboral del Ecuador 2020”*. Quito - Ecuador: Ministerio del Trabajo. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/ministerio-del-trabajo-presenta-el-boletin-estadistico-el-mercado-laboral-del-ecuador-2020/>
- Ministerio del Trabajo . (junio de 2021). *Guía y plan general para el retorno progresivo y seguro a las actividades laborales presenciales*. Obtenido de [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/06/Guia\\_y\\_plan\\_para\\_el\\_retorno\\_progresivo..pdf?x42051&x42051](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/06/Guia_y_plan_para_el_retorno_progresivo..pdf?x42051&x42051)
- Mora Montes , J. (2007). *Comprensión del enamoramiento*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2280124>
- Núñez, R. B. (22 de agosto de 2010). *Algunas puntualizaciones sobre el problema de la violencia en la intervención psicoanalítica. una perspectiva sociopolítica*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83617301006>
- OIT. (22 de mayo de 2020). *Employment Situation in Latin America and the Caribbean. Work in times of pandemic: the challenges of the coronavirus disease (COVID-19)*. Obtenido de Organización Internacional de Trabajo (OIT): [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_746274.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_746274.pdf)
- OMS. (2017). *La violencia contra la mujer es omnipresente y devastadora: la sufren una de cada tres mujeres*. Obtenido de

<https://www.paho.org/es/temas/violencia-contra-mujer#:~:text=Las-Naciones- Unidas-definen-la,producen-en-la-vida-publica>

Organizacion Panamerica de la Salud, O. (2021). *COVID-19 y violencia contra la mujer*. Obtenido de [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52034/OPSNMHHMHCovid19200008\\_spa.pdf](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52034/OPSNMHHMHCovid19200008_spa.pdf)

Patricia Gonzalez, A. Y. (2013). *Buenas prácticas en intervención socio-sanitaria desde una perspectiva de género y derechos humanos*. Obtenido de [https://bdigital.uncuyo.edu.ar/objetos\\_digitales/5270/violencia-contra-las-mujeres-quien-calla-otorga5-2.pdf](https://bdigital.uncuyo.edu.ar/objetos_digitales/5270/violencia-contra-las-mujeres-quien-calla-otorga5-2.pdf)

Payares, M. J. (mayo de 2019). *deconstrucción del amor romántico: mitos y narrativas*. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/46711/Tesis-Maria-Jose-Oliveros.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Pérez, L. A. (2 de 2019). *Violencia contra la mujer y suicidio femenino*. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/331313245>

Picanzo, A. R. (2016). *¿Y si la historia no es cómo te la contaron? Exploración sobre el vínculo entre el amor romántico y la violencia en las relaciones de pareja*. Obtenido de [https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/17962/1/TTS\\_RodriguezPicanzoAna.pdf](https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/17962/1/TTS_RodriguezPicanzoAna.pdf)

PINEDA , G. C. (2019). *Estereotipos de género: una aproximación a la violencia de género desde la percepción de los/as jóvenes estudiantes de la Escuela N° 711 Federico Brandsen, 2019*. Obtenido de <https://margen.org/tesis/Pineda.pdf>

- Primicias. (2021). Una mujer ha sido asesinada cada 38 horas en lo que va del año en Ecuador. págs. <https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/violencia-mujer-asesinada-horas-ecuador/>.
- Quispe, M. B. (2013). Estilos de enamoramiento como expresión cultural y ancestral en las relaciones interpersonales de los jóvenes en la Isla Amantani Puno. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 2-3.
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., & Ruíz, G. I. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642019000600167](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167)
- Rendon Perez, S., & Ruiz Jaramillo , C. (2018). *Reafirmación de la cultura patriarcal y naturalización de la violencia contra la mujer a través de la percepción dualista de la realidad en las mujeres de la Asociación Municipal de Mujeres Unidas por el Progreso de Nechí, Antioquia*. Obtenido de [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/7781/1/TM.PDC\\_RuizJaramilloClaudiaElena\\_2018.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/7781/1/TM.PDC_RuizJaramilloClaudiaElena_2018.pdf)
- Rocha, B., Avendaño, C., Barrios, M., & Polo, A. (junio de 2017). *Actitudes hacia el amor en relaciones románticas de jóvenes universitarios I*. Obtenido de <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.19053/22160159.v8.n16.2017.4596>
- Rodríguez Rincón, P. A., Triviño Cervera, L. N., Reyes Roncancio, J. D., & Bustos Velasco, E. H. (27 de enero de 2021). *Construcciones sociales y actitudes hacia el enamoramiento en la adolescencia*. Obtenido de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1397/1312>

- Sáez, R. H. (2016). *Los mitos del amor romántico y su relación con la violencia de genero*. Obtenido de <https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/239/TFG-Raquel-Herrezuelo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salas, R., Iannacone, J., Guillén, A., Tantaléan, J., Alvariño, L., Castañeda, L., & de León, L. C. (2020). Coronavirus COVID-19: Conociendo al causante de la Pandemia. *The Biologist (Lima)*, 18(1).
- Salud, O. P. (2022). *Informe mundial sobre a violencia y la salud: resumen*. Obtenido de [https://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/world\\_report/es/summary\\_es.pdf](https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/summary_es.pdf)
- Sampson, A. (2012). *Género: una mirada a la teoría psicoanalítica*. Obtenido de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/7860/CB-0472950.pdf;jsessionid=A5A24D60A4F3B552D0F03594A45424C0?sequence=1>
- Sánchez, F. L. (2019). Los afectos sexuales: (3) el enamoramiento. *Revista de Formación Continuada de la Sociedad Española de Medicina de la Adolescencia*, 1-2.
- Santos, Á. C. (2010). *Gestión de talento humano y del conocimiento*. Ecoe ediciones.
- Scarpetta, I. (2021). *Retos del talento humano en tiempos de pandemia covid-19*. Obtenido de <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/8365/1/DDMEGHO37.pdf>

- Scarpetta, I. (2021). *Retos del talento humano en tiempos de pandemia covid-19*.  
Obtenido de <https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/8365>
- Urban, J. (2019). *Algunas versiones sobre el amor en la teoría psicoanalítica freudiana*.  
Obtenido de <https://www.aacademica.org/000-111/522>
- Valderrama, L. H. (2019). Violencia y psicoanálisis. *revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 6-7.
- Ventura, J. J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista cubana de salud pública*, 43(4). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-34662017000400014&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-34662017000400014&script=sci_arttext&tlng=en)
- Victoria, F. P., & Esperanza, B. F. (1 de enero de 2017). *Del amor romántico a la violencia de género. para una coeducación*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56726350008.pdf>
- Vieyra Moreno, C. I., Gurrola Peña, G. M., Balcázar Nava, P., Bonilla Muñoz, M. P., & Virseda Heras, J. A. (junio de 2009). *Estado de Salud Mental en Mujeres Víctimas de Violencia Conyugal que acuden a la Procuraduría*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1339/133912613007.pdf>
- Vilcaguano, E. P. (2021). *Gestión del talento humano mediante el teletrabajo (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano): <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33795/1/135%20GTH.pdf>
- Yugueros García, A. J. (2014). *La violencia contra las mujeres: Conceptos y causas*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3221/322132553010.pdf>

## Apéndices

Anexo 1. Este cuestionario mide la Gestión Humana en tiempos de Pandemia con 4 dimensiones: compromiso, motivación, satisfacción laboral, desempeño.

<b>Dimensión</b>	<b>Preguntas</b>	<b>Alternativas</b>
Compromiso	¿Estuve dispuesto / a en poner todo mi esfuerzo como una manera de contribuir al éxito y desarrollo de la empresa durante la pandemia que ocasiono la COVID 19?	SI NO
	¿Me sentí satisfecho /a de laborar en esta empresa a pesar de las limitaciones ocasionadas por la crisis económica que dejo la pandemia?	SI NO
	¿Sentiría culpa de dejar actualmente mi trabajo, considerando toda la ayuda que recibí en los momentos más difíciles de la pandemia?	SI NO
	Durante la pandemia sentí una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	SI NO
Motivación	¿Siento la obligación moral de seguir trabajando en mi empresa, independiente de los beneficios recibidos?	SI NO
	¿Considero que debo esforzarme más por esta empresa a la que pertenezco?	SI NO
	El esfuerzo que he realizado por mi empresa ha sido, en algún momento reconocido.	SI NO
Satisfacción laboral	¿Me siento estable actualmente en mi empresa?	SI NO

	¿Siento que el trabajo realizado durante la pandemia dio sus frutos?	SI NO
	¿Durante la pandemia tuve la oportunidad de formar parte de la toma de decisiones de la empresa?	SI NO
	¿Durante la pandemia mi trabajo fue de gran ayuda para otros colaboradores?	SI NO
	¿Mi cargo fue respetado en todo momento la pandemia.?	SI NO
Desempeño	¿La empresa capacitó a su personal en las nuevas técnicas de trabajo que trajo consigo la pandemia?	SI NO
	¿La empresa mantuvo su calidad de servicio y el nivel de satisfacción de sus clientes durante los momentos más difíciles dentro de la pandemia?	SI NO
	¿La empresa mantuvo la calma y el nivel de eficacia en sus procesos, durante los momentos críticos de la pandemia?	SI NO
	¿Se definieron planes de acción para alcanzar las metas y los objetivos que pudieron verse afectados durante la pandemia?	

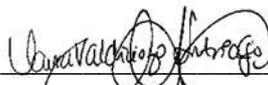
## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Laura Lisbeth Valdiviezo Intriago, con C.C: #131325323 autora del trabajo de titulación: *Análisis de la incidencia de la Covid 19 en la Gestión del Talento Humano en una Empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil*, previo a la obtención del grado de **MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 2 de agosto del 2023



---

Nombre: Laura Lisbeth Valdiviezo Intriago  
C.C: 1313255323

## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN**

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Análisis de la incidencia de la Covid 19 en la Gestión del Talento Humano en una Empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil.		
<b>AUTOR(ES):</b>	Laura Lisbeth Valdiviezo Intriago		
<b>REVISOR/TUTOR:</b>	Ricardo Alberto, Loaiza Cucalón		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Sistema de Posgrado		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Maestría en Gestión del Talento Humano		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Magister en Gestión del Talento Humano		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	2/08/2023	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	54
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Gestión de Talento Humano		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Gestión De Talento Humano, Teletrabajo, Compromiso, Comunicación, Tecnología E Innovación.		
<b>RESUMEN:</b>	<p>La presente investigación tiene como objetivo analizar la incidencia que tuvo la pandemia por la COVID 19 en la Gestión del Talento Humano en la empresa Acerera de la ciudad de Guayaquil. Donde esta afectación ha tenido un gran impacto en la en la operatividad de esta. Además, ha tenido que ser más flexible y adaptable en sus prácticas laborales, aumentar la comunicación y colaboración, realizar cambios en la contratación y formación de empleados, y prestar atención al bienestar emocional de los empleados. La pandemia ha evidenciado la importancia de la tecnología y la innovación en la gestión del talento humano, así como la importancia de la empatía y la comprensión entre los actores involucrados. Las empresas que han podido adaptarse a la nueva realidad tendrán una mayor capacidad para mantener su productividad y asegurar el bienestar de sus empleados. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativa que permitió indagar en una muestra de 13 colaboradores de la empresa en curso. Los resultados indicaron que el contexto de la pandemia permitió que la empresa diseñara respuestas de solución para obtener la satisfacción laboral y la motivación en los momentos cruciales que se afrontó. Las conclusiones revelaron que la empresa aplicó la estrategia de Teletrabajo como continuidad de sus labores sin afectar a sus colaboradores vigentes, asimismo, se comprobó el compromiso, disposición e interés de ellos con la empresa Acerera.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono: 0930680399</b>	E-mail: Laura.valdiviezo@cu.ucsg.edu.ec	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre:</b> Bustos Goya, Zoila Rosa		
	<b>Teléfono: +593 99 241 0481</b>		
	<b>E-mail:</b> zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			