



UNIVERSIDAD DE OTAVALO

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

**IMPACTO DE LA EMERGENCIA SANITARIA DENTRO DEL
RENDIMIENTO DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS
PÚBLICAS Y PRIVADAS EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA**

**TRABAJO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

MARINO RAUL GUERRA HIDALGO

TUTOR: MSc. MAURICIO MUÑOZ GUZMÁN

OTAVALO, OCTUBRE, 2021

Índice

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	v
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	vi
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
Introducción	11
1. Planteamiento del problema.....	13
2. Objetivo general	18
2.1.Objetivos específicos.....	18
3. Justificación.....	19
4. Metodología.....	24
5. Presentación de Resultados.....	30
5.1.CAPÍTULO I: Diagnóstico conceptual a través de la fundamentación teórica necesaria para sustentar el impacto de la emergencia sanitaria dentro del talento humano en las empresas públicas y privadas.....	30
5.1.1. Diagnóstico Conceptual.....	30
5.1.2. Evaluación del Impacto Sanitario.....	30
5.1.3. Emergencia Sanitaria	30
5.1.4. Clasificación de la Emergencia	31
5.1.5. Impacto del Coronavirus.....	32
5.1.6. Impacto del Coronavirus en el Ecuador.....	32
5.1.7. Impacto en la Economía	32
5.1.8. Impacto en el Incremento de la Pobreza.....	33
5.1.9. Recurso Humano	33
5.1.10. El Potencial Humano en la Organización	33
5.1.11. Rendimiento Laboral	34
5.1.12. Factores internos o Personales.....	34
5.1.13. Factores externos o Ambiente Laboral	38
5.1.14. Empresas Públicas y Privadas	44
5.1.15. Investigación Cualitativa	45
5.1.16. Características de la Investigación Cualitativa	45
5.1.17. Instrumentos de Evaluación Cualitativa	46
5.1.18. La encuesta	46
5.1.19. El focus group.....	46
5.2.CAPÍTULO II: La investigación cualitativa para plantear instrumentos de aplicación de encuestas para detectar el impacto de la emergencia sanitaria dentro del talento humano en las empresas públicas y privadas.	47
5.2.1. Metodología de Investigación.....	47
5.2.2. Contenido de la Investigación	47
5.2.3. Enfoque de la Investigación.....	47
5.2.4. Nivel de la Investigación	47
5.2.5. Tipo de Investigación	47
5.2.6. Técnicas	47
5.2.7. Propuesta Diseño de Herramientas de Evaluación	49
5.2.8. Construcción de la Encuesta.....	49
5.2.9. Grupo Focal	60
5.3.CAPÍTULO III: Impactos de la emergencia sanitaria dentro del	

rendimiento del talento humano en las empresas públicas y privadas	64
5.3.1. Procesamiento de Resultados	64
5.3.2. Construcción de la data para las Encuestas	64
5.3.3. Variables Internas	65
5.3.4. Variables Externas	66
5.3.5. Construcción de la data del Focus Group	67
5.3.6. Depurar la Información.....	67
5.3.7. Herramientas de Recolección	67
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
ANEXOS.....	85

Índice de Figuras

Figura 1. Escala Likert.....	64
------------------------------	----

Índice de Tablas

<i>Tabla 1. Cambios por la emergencia sanitaria.....</i>	15
Tabla 2. Afectaciones en el ambiente laboral.....	16
Tabla 3. Seguridad Laboral	20
Tabla 4. La Salud en Áreas Administrativas	21
Tabla 5. Procedimientos de importancia	30
Tabla 6. Grados de las emergencias	31
Tabla 7. Las Relaciones Interpersonales	35
Tabla 8. Elementos para un día más productivo en el trabajo.....	37
Tabla 9. Evaluación de la Capacitación.....	39
Tabla 10. Modalidades de Trabajo emergente Empresas Públicas	40
Tabla 11. Modalidades de Trabajo emergente Empresas Privadas	41
Tabla 12. Mecanismos de contratación	42
Tabla 13. Recomendaciones para considerar al realizar el teletrabajo.....	44
Tabla 14. Técnicas de la Investigación Cualitativa	47
Tabla 15. Factores internos para elaborar la encuesta desde la perspectiva de la investigación cualitativa	49
Tabla 16. Factores externos para elaborar la encuesta desde la perspectiva de la investigación cualitativa	55
Tabla 17. Focus Group una herramienta de evaluación a la encuesta desde la perspectiva de la investigación cualitativa.....	60
Tabla 18. Matriz de interpretación de resultados	77

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, MARINO RAUL GUERRA HIDALGO, declaro que el trabajo denominado “Estudio del impacto de la emergencia sanitaria dentro del rendimiento del talento humano en las empresas públicas y privadas en el área administrativa de provincia de Imbabura”, es de mi total autoría y no ha sido previamente presentado para grado alguno o calificación profesional.

La Universidad de Otavalo puede hacer uso de los derechos correspondientes, según lo establecido por el Código Orgánico de la economía social de los conocimientos, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.

En Otavalo, a los 27 días del mes de marzo de 2022.

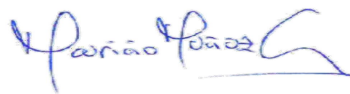
Marino Raul Guerra Hidalgo

C.C.: 0201582319

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Certifico que el trabajo de investigación titulado “Estudio del impacto de la emergencia sanitaria dentro del rendimiento del talento humano en las empresas públicas y privadas en el área administrativa de provincia de Imbabura”, bajo mi dirección y supervisión, para aspirar al título de Magister en Administración de Empresas, del estudiante Marino Raul Guerra Hidalgo, cumple con las condiciones requeridas por el programa de maestría.

En Otavalo, a los 06 días del mes de agosto de 2021.



Tutor del Trabajo de Titulación
Mgs. Mauricio Muñoz Guzmán
C.C.: 1708251724

DEDICATORIA

El trabajo de grado dedico a Dios, por regalarme una vida llena de oportunidades. A mi esposa e hijos quienes estuvieron conmigo y con su apoyo me motivaron a seguir adelante. A mi madre que con sabiduría me supo inculcar grandes valores y gracias a su dedicación y sacrificio hizo posible la culminación de mi carrera, a mi padre y hermana que siempre estuvieron brindándome su apoyo incondicional en el desarrollo de este trabajo, y a todas las personas que estuvieron conmigo de una u otra manera.

A mis compañeros y compañeras, con quienes compartí momentos gratos e inolvidables.

Marino Raul Guerra Hidalgo

AGRADECIMIENTO

Primero a Dios por darme la vida y la oportunidad para la culminación de esta nueva meta. El saber reconocer y agradecer es una virtud del ser humano y por ello mis profundos agradecimientos a quienes fueron fuente de ayuda, respaldo moral y económico, gracias a ello se hizo posible la culminación de esta meta.

Gracias a mis padres por su apoyo incondicional. A mi madre, por su sacrificio para brindarme todo lo que necesitaba, por demostrarme que un tropiezo no es caída, en las caídas hay que saber levantarse siempre con la frente en alto, cuando uno se lo propone se lo puede lograr. A mi padre que ha inculcado en mí el valor de la honestidad, respeto. A mi esposa e hijos a quienes con su payo les puedo demostrar que no hay barreras en la vida y solo nosotros mismo con voluntad, perseverancia y sacrificio podemos lograr nuestros objetivos. Por último, agradezco a cada uno de mis maestros que, con gran voluntad y paciencia, impartieron sus conocimientos durante esta etapa estudiantil, en especial al Magister Mauricio Muñoz Tutor del Proyecto, por su colaboración incondicional en el desarrollo del presente Trabajo.

Marino Raul Guerra Hidalgo

RESUMEN

A finales del 2019 inicia la pandemia mundial provocada por el SARS-COV2, luego llamada covid-19, la cual a inicios del 2020 llega al Ecuador, ante esto se declara la emergencia sanitaria en todo el país afectando a los sectores, provocando miedo al desconocimiento de la enfermedad, la cual causa muchas muertes, consecuencia de esto las empresas tuvieron que paralizar sus actividades y cambiar los hábitos de trabajo, es por esto que se pretende diseñar herramientas para obtener información de las condiciones de los trabajadores públicos y privados, por lo que se propone la realización del estudio del impacto de la emergencia sanitaria dentro del rendimiento del talento humano en las empresas públicas y privadas, es así que se plantea realizar una investigación con enfoque cualitativo, de nivel de investigación con carácter descriptivo y explicativo, con un tipo de investigación documental, para proponer las técnicas de recolección como mecanismos de evaluación: la encuesta y el grupo focal, para lo cual se diseñó estos instrumentos de recolección y procesamiento de información, por lo cual al ser un tema de investigación innovador servirá de antecedente para futuros temas de investigación, mientras que ayudará a consultores o empresas por medio de los departamentos de recursos humanos que decidan aplicar las herramientas diseñadas por medio de instrumentos de evaluación que servirán para medir el impacto de la emergencia sanitaria, ya que hasta la presente fecha de realización del proyecto los empleados se ven obligados a realizar sus actividades diarias con la inseguridad de la pandemia.

Palabras clave: (Emergencia Sanitaria, Impacto, Rendimiento, Talento Humano, Administrativo)

ABSTRACT

At the end of 2019, the global pandemic caused by SARS-COV2 begins, then called covid-19 which at the beginning of 2020 reaches Ecuador, before this the health emergency is declared throughout the country affecting the sectors, causing fear of ignorance of the disease which causes many deaths, as a result of this the companies had to paralyze their activities and change work habits, this is why it is intended to design tools to obtain information on the conditions of public and private workers, therefore It is proposed to carry out the study of the impact of the health emergency within the performance of human talent in public and private companies, so it is proposed to carry out a research with a qualitative approach, of a descriptive and explanatory research level, with a type documentary research, to propose collection techniques as evaluation mechanisms, the survey and the focus group al, for which these instruments for the collection and processing of information were designed, therefore, being an innovative research topic, it will serve as a precedent for future research topics, while it will help consultants or companies through the human resources departments. who decide to apply the tools designed by means of evaluation instruments that will be used to measure the impact of the health emergency since until the present date of completion of the projects the employees are forced to carry out their daily activities with the insecurity of the pandemic.

Keywords: Health Emergency, Impact, Performance, Human Talent, Administrative.

Introducción

La emergencia sanitaria mundial producida por la pandemia SARS-COV2, llega a Ecuador a finales del mes de febrero del 2020, afectando a todo el país en especial a los sectores públicos y privados, especialmente en las áreas económicas y productivas. Al siguiente mes se declara emergencia nacional en todo el territorio ecuatoriano lo que provoca un deterioro en la economía del país, debido al temor en toda la población ecuatoriana por lo que las autoridades declaran emergencia nacional llevándonos a un confinamiento total de los sectores públicos y privados, exceptuando los servicios de emergencia y las cadenas de abastecimiento de alimentos. (OMS, 2020)

Los sectores de la economía de empresas públicas y privadas han sido afectados por la emergencia sanitaria, debido a que ninguna de estas se encontraba preparada para prevenir, combatir o afrontar esta amenaza, por lo que los entes rectores del Estado como él (Ministerio del Trabajo [MDT], 2020) emiten lineamientos para mitigar el impacto económico y promover el desarrollo de ciertos sectores mediante la activación de alternativas laborales con restricciones (sanitarias, horarios, restricciones en la circulación, etc.). (MDT, 2020)

La presente investigación tiene como principal objetivo diseñar herramientas ,para que las empresas por medio del departamento de Talento Humano puedan aplicarlas dentro de sus instituciones, para así poder identificar y describir los impactos de la emergencia sanitaria en el ambiente laboral, e identificar la afectación dentro del talento humano en las empresas públicas y privadas en el área administrativa, para así poder plantear posibles soluciones que ayudaran a cumplir con los objetivos organizacionales y el correcto desarrollo de las actividades dentro las empresas públicas y privadas. (MEF, 2020)

La propuesta de esta investigación es de gran importancia ya que revisa y analiza el impacto de la emergencia sanitaria dentro del rendimiento del talento humano en las empresas públicas y privadas en el área administrativa, unidades que en particular fueron sujetas a varios cambios de modalidad de trabajo, sustentadas por los acuerdos ministeriales emitidos por los organismos reguladores, aún vigentes, dada la permanencia de la emergencia sanitaria a la fecha de presentación de este trabajo de titulación. (MDT, 2020)

Entre los aspectos más importantes a revisar serán, la adopción de nuevas formas de trabajo (trabajo presencial, teletrabajo, trabajo semipresencial), el ambiente laboral, la aceptación y adaptación de mecanismos diferentes de interacción, tanto en su faceta formal e informal, de las exigencias personales para afrontar este nuevo escenario laboral con herramientas tecnológicas. (MDT, 2020)

La metodología, el diseño o tipo de investigación utilizada, dada la naturaleza del problema de investigación, correspondió a la modalidad de informe de investigativo, el mismo que se basará a un enfoque de investigación cualitativa que de acuerdo con sus objetivos, el nivel de investigación será de carácter descriptivo y explicativo. El tipo de investigación utilizada será la documental, para sustentar bibliográficamente los conceptos investigados, las técnicas de recolección diseñadas como mecanismos de evaluación, las cuales son la encuesta y el grupo focal. (Ñaupas, 2014)

Este trabajo de investigación propuesto por el autor se lo realizará en tres capítulos:

Capítulo I en el desarrollo de este capítulo se realizará un diagnóstico conceptual a través de la fundamentación teórica necesaria para sustentar el impacto de la emergencia sanitaria dentro del talento humano en las empresas públicas y privadas con el cual al levantar un marco teórico se tendrá las bases legales fundamentadas bibliográficamente para sustentar el impacto de la emergencia sanitaria dentro del talento humano en las empresas públicas y privadas, con énfasis en áreas administrativas.

Capitulo II mediante el diseño de instrumentos de evaluación desde la perspectiva de la investigación cualitativa, se pretende identificar y detectar aspectos relevantes sobre el impacto de la emergencia sanitaria dentro del talento humano en las empresas públicas y privadas.

Capitulo III una vez sustentada bibliográficamente los conceptos necesarios para la elaboración del presente documento, se pretende describir los impactos y estrategias de afrontamiento de la emergencia sanitaria por parte de los responsables de Recursos Humanos en las empresas públicas y privadas.

Del mismo sentido al finalizar el documento se encierran las conclusiones a las que se llegó al terminar la investigación, por cada conclusión se encontrará una recomendación a tomar en cuenta, luego se tendrá las referencias bibliográficas que sustentará la investigación y por último se encontraran los anexos resultados de la presente investigación.

1. Planteamiento del problema

Al finalizar el año 2019 en el mes de diciembre, Wuhan, China se inicia como epicentro de un brote de neumonía de etiología desconocida que no reaccionaba con ningún tratamiento actualmente utilizado o conocido por la ciencia. A los pocos días las personas contagiadas aumentaron exponencialmente, no solo en China Continental, también se propago a diferentes países de todo el mundo. El virus causal fue identificado como un nuevo coronavirus (2019-COVID) posteriormente nombrado SARS-COV2 causal de la enfermedad COVID-19. El 11 de marzo del 2020 la (Organización Mundial de Salud [OMS]. 2020), declara a esta enfermedad como una pandemia. (OMS, 2020)

Al encontrarnos con este problema nace la interrogante ¿qué deben hacer los países frente a una pandemia?, todo el mundo se ve afectado por la pandemia por lo que se debe ser consiente del futuro el cual nos obligó adaptarnos a una nueva forma de vida y cambiar nuestra forma de ver lo normal o habitual, los países deben tomar decisiones, tomando en cuenta indicadores de salud, económicos y sociales, lo que permitirá a los entes rectores de salud analizar dónde está acelerando la transmisión e identificar qué grupos tienen un mayor riesgo para priorizar los esfuerzos con medidas de salud pública, y así ofrecer protección social, los cuales deben ser analizados constantemente para reducir el alcance del virus en las sociedades. (Carissa, 2020).

La protección social, financiera y fiscal, directamente en los pueblos que necesitan de la economía informal es primordial cubrir las necesidades de los habitantes más vulnerables y propensos a enfermarse quienes son los menos favorecidos a recibir atención médica, como son los pueblos indígenas, afrodescendientes y todas las demás personas en pobreza de zonas urbanas y poblaciones migrantes, por lo que se sugiere considerar una detección temprana de casos sospechosos, realizar pruebas de laboratorio, el seguimiento de contactos y la cuarentena como base de una estrategia específica y sostenible para controlar el COVID-19, el fortaleciendo de los sistemas de salud son la defensa más fuerte contra de esta enfermedad en la actualidad y para el futuro, por esto los países deben invertir en salud pública al menos el 6% del PIB, de toda la inversión en salud el 30% se debe destinar al primer nivel de atención ya que si se envía recursos a centros de salud primaria, hospitales y laboratorios, incrementamos la fuerza laboral en salud. (Carissa, 2020)

Esta pandemia ha traído consigo impactos en el Ecuador en ámbitos muy importantes como el ámbito social, laboral económico y ambiental:

- El Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], dice que el impacto social provocado por la crisis del COVID-19, tuvo, tiene y tendrá un gran impacto en las condiciones de vida de todas las habitantes, por la pérdida de las vidas de familiares o amigos, las debilidades en el sistema sanitario pueden llevar a un impacto más grande y dificultan una respuesta a la crisis para evitar la pérdida de vidas humanas, esta crisis influye significativamente en otros factores para el bienestar de las personas como son los ingresos, el empleo, el acceso a la educación, el desarrollo humano y el estado emocional. (MEF, 2020).
- El impacto laboral según el (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF]. 2020), dentro de la emergencia sanitaria tiene afectaciones, tanto en la reducción a la cantidad de empleo, como en la calidad de este, ya que muchas empresas han bajado su demanda de empleo por la disminución de la actividad económica, a su vez los trabajadores no han podido realizar sus funciones por el confinamiento en especial aquellos que sus labores no pueden ser desempeñadas por la modalidad de teletrabajo o la falta de acceso o manejo a la tecnología. (MEF, 2020).
- El impacto económico mundialmente este virus traerá consecuencias desastrosas en la economía creciendo la incertidumbre del cómo ser la recuperación económica, proyecciones, afirman que la economía mundial tendrá su mayor caída desde la segunda guerra mundial disminuyendo el PIB per cápita en 90% de los países. (Ocampo, 2020).
- El impacto ambiental si bien esta enfermedad ha dejado grandes pérdidas económicas, así como un debilitamiento de la sociedad y muchas personas que perdieron la vida en lo ambiental a significado en un respiro para el planeta ya que ha disminuido la producción de CO₂ y ha frenado en algo el cambio climático el cual necesita de medidas más radicales para no tener que lamentar en la posteridad. (Kaurman, 2020).

El (Ministerio de Salud Pública [MSP]. 2020), informa que la emergencia sanitaria llega a nuestro país a finales del mes de febrero afectando a todo el país en especial a los sectores públicos y privados, en las áreas económicas como productivas, al siguiente mes se declara emergencia nacional en todo el territorio ecuatoriano lo que provoca un deterioro en la economía del país por el temor en toda la población ecuatoriana por lo que las autoridades declaran emergencia nacional. Fuente (MSP, 2020).

Según la ley de apoyo humanitario aprobado por (La Asamblea Nacional [AN]. 2020), tras la emergencia sanitaria se emite directrices de apoyo humanitario “necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, a través de medidas tendientes a mitigar sus efectos adversos dentro del territorio ecuatoriano; que permitan fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo.” (AN, 2020).

Todos, los sectores públicos y privados han sido afectadas por la emergencia sanitaria, ya que ninguna institución pública o privada se encontraba preparada para afrontar esta amenaza en la que nos encontramos, por lo consecuente los entes rectores emiten lineamiento para proceder con el desarrollo de las actividades diarias con restricciones. Art. 16-17-18-19-20. (AN, 2020).

Los empleados públicos y privados se han visto afectado con la reducción de la jornada laboral, con la aplicación de modalidades poco utilizadas en nuestro país como el teletrabajo, la cual implica que el servidor o empleado debe prestar las facilidades necesarias para cumplir con los productos o verificadores del trabajar desde casa MDT-2020-076-TELETRABAJO. Fuente (MDT, 2020)

Debido a estos cambios provocados por la emergencia sanitaria como:

Tabla 1. Cambios por la emergencia sanitaria

Cambios	Sector	
	Público	Privado
Detalle		
Confinamientos	X	X
Reducción de movilidad	X	X
Uso de equipos y prendas de protección	X	X

Tabla 1. Cambios por la emergencia sanitaria (*continuación*)

Hábitos de higiene	X	X
Conectividad remota	X	X
Distanciamiento	X	X
Teletrabajo	X	X

Nota: Demuestra que tanto en el sector público como en el sector privado fueron afectados por la emergencia sanitaria y se vieron obligadas a adoptar estos cambios en sus vidas cotidianas. Adaptado de Ministerio de Salud Pública, 2020

Es así, como esta investigación está enfocada en el ambiente laboral como principal objetivo el medir los impactos de la emergencia sanitaria dentro del rendimiento del talento humano en las empresas públicas y privadas en el área administrativa y sus implicaciones, responsabilidades laborales dentro de sus organizaciones.

El talento humano es el principal autor dentro de todas las organizaciones tanto públicas como privadas, ya que ellos son los ejecutores de los procesos dentro de los departamentos o unidades de gestión donde se trabaja para la lograr conseguir los objetivos institucionales y organizacionales, es por esto que se debe medir constantemente el ambiente laboral en donde están sujetos las personas a realizar las actividades diarias y más a uno si las actividades ya no son realizadas dentro de la oficina con una interacción directa entre compañeros, por lo que las personas podrían ver afectados sus rendimientos para la institución. (Alles, 2008)

El ambiente laboral depende en gran medida del estado de ánimo de las personas, las cuales están sujetas a las vivencias de los empleados, y estas pueden ser en de forma esporádica o habitual como positivas o negativas, es así como consecuencias a las que pueden estar sujetas los trabajadores y afecten el ambiente laboral son:

Tabla 2. Afectaciones en el ambiente laboral

Enfoque de investigación	Estado de animo	Descripción
Ambiente Laboral	Depresión	La depresión es una afectación psicológica que afecta al estado de ánimo de la persona la cual sufre una pérdida de interés por el mundo y desesperación en el futuro lo cual produce que la persona sea negativa.

Tabla 2. Afectaciones en el Ambiente laboral (*continuación*)

Enfoque de investigación	Estado de animo	Descripción
Ambiente laboral	Ansiedad	Es la respuesta de la persona frente al peligro respondiendo de forma defensiva.
	Hostilidad	La persona piensa que su ambiente es el lugar de pelea para conseguir sus metas, permanece a la defensiva creando un ambiente tenso.
	Alegría	Es el estado agradable de la persona mirando las cosas de forma positiva, no requiere esfuerzo personal para lograr las metas personales.

Nota: Se puede decir que el ambiente laboral de los empleados fue puesto a límite debido a que el temor a este virus causó que se atravesara por diferentes estados de ánimos dentro de las personas de las instituciones públicas y privadas. Adaptado de “Factores de depresión, ansiedad y estrés la dimensión de la despersonalización”, por Granados, L., Latindex, p. 83 – 92, 2019

Por consiguiente con este proyecto de investigación que se propone dará respuesta a la siguiente interrogante planteada por el autor ¿Qué instrumentos de evaluación permiten medir los impactos que tiene la emergencia sanitaria dentro del rendimiento del talento humano en las instituciones públicas y privadas en el área administrativa?

Esta interrogante será desarrollada en el transcurso de la investigación con el desarrollo de los capítulos propuestos para al final concluir con un resultado del diseño de herramientas de evaluación, para las empresas públicas y privadas puedan identificar los impactos de la emergencia sanitaria.

2. Objetivo general

- Analizar el impacto de la emergencia sanitaria dentro del rendimiento del talento humano en las empresas públicas y privadas en el área administrativa de la provincia de Imbabura.

2.1. Objetivos específicos

- Establecer un diagnóstico conceptual a través de la fundamentación teórica necesaria para sustentar el impacto de la emergencia sanitaria dentro del talento humano en las empresas públicas y privadas.
- Diseñar instrumentos de evaluación desde la perspectiva de la investigación cualitativa, para identificar y detectar aspectos relevantes sobre el impacto de la emergencia sanitaria dentro del talento humano en las empresas públicas y privadas.
- Describir impactos y estrategias de afrontamiento, hacia la emergencia sanitaria por parte de los responsables de Recursos Humanos en las empresas públicas y privadas.

3. Justificación

El presente trabajo investigativo es de gran importancia, ya que muestra la elaboración de un diseño de herramientas para evaluar el impacto de la emergencia sanitaria dentro del rendimiento del talento humano en las empresas públicas y privadas en el área administrativa, estas fueron sujetas a varios cambios de modalidad de trabajo sustentadas por los acuerdos ministeriales emitidos por los organismos reguladores y se encuentran vigentes puesto que la pandemia mundial que provoca esta esta emergencia sanitaria todavía no pasa. (MDT, 2020)

Este proyecto entregará herramientas para obtener información valiosa que se genera por la emergencia sanitaria en la que nos encontramos, el diseño de herramientas de evaluación, se enfocará en los impactos de la emergencia a los servidores públicos que se vieron obligados adoptar nuevas formas de trabajo, incluso implica la aceptación de conceptos difíciles de asumir para el trabajo tradicional, la aceptación de las nuevas relaciones laborales surgidas, tanto en su faceta legal como profesional o de requerimientos de personalidad para los empleados públicos y privados. (Martiz, 2020)

Este trabajo investigativo pretende contribuir a la identificación y resolución de las problemáticas de los impactos de la emergencia sanitaria dentro del rendimiento del talento humano de las empresas públicas y privadas en el área administrativa, debido a que sus labores diarias ya no son realizadas en su totalidad de forma presencial, más bien pasaron a ser realizadas de forma virtual en tiempo completo y en algunos casos de forma parcial dependiendo las funciones y condiciones de la institución, es por esto que obliga al conocimiento avanzado enfatizando el uso de las tecnologías como principal herramienta para el desarrollo de las actividades laborales diarias. (Ortiz , 2020)

Lo que se pretende con este proyecto es diseñar herramientas evaluación para recopilar información que ayude a los departamentos de recursos humanos de las empresas a identificar los impactos de la emergencia sanitaria en el rendimiento del talento humano incentivando principalmente a cuidar la salud de los empleados tanto públicos y privados y a su vez, velar por los puestos de trabajo para poder justificar la existencia del puesto frente al ministerio del trabajo. (Martiz, 2020)

También es muy relevante tratar sobre la salud laboral dentro de las instituciones públicas y privadas ya que el tema de investigación se centrará en el ambiente laboral, por esto la salud laboral es un tema muy antiguo con cientos de años de reformas y luchas constantes para el beneficio de los trabajadores hasta que la actualidad todas las instituciones públicas como privadas tienen ya conformadas sus áreas de salud laboral, las cuales realizan un constante monitoreo de los trabajadores clasificándolos como empleados vulnerables y como no vulnerables, con esto pueden llevar el registro y las formas de atención de todos sus empleados. (Hidalgo, 2020)

La seguridad laboral dentro de una organización es el resultado de varios profesionales que promueve y protege la salud de los empleados u obreros, esta temática trata controlar los accidentes laborales y las enfermedades causadas en el trabajo por medio de la reducción de las condiciones de riesgo a las que están expuestas los trabajadores, por medio de los profesionales que manejen:

Tabla 3. Seguridad Laboral

Ambiente	Descripción	Empresas públicas	Empresas privadas
Seguridad en el trabajo	Trata de evitar los accidentes de trabajo proporcionando herramientas de seguridad.	X	X
Higiene Industrial	Evita que el trabajador enferme por su actividad diaria por agentes o sustancias que son susceptibles de provocarlas.	X	X
Ergonomía	Adaptar el puesto de trabajo y las actividades de la persona que lo ocupa.	X	X
Psicosociología Aplicada	Son temas psicosociales que pueden afectar al trabajador.	X	X
Medicina del Trabajo	Su función es curativa ya que actúa cuando ya se ha producido el daño.	X	X

Nota: Todas las empresas tanto públicas como privadas deben ofrecer todas las condiciones necesarias para que sus empleados puedan realizar sus actividades diarias con total seguridad. Adaptado de “Administración de Recursos Humanos”, por Chiavenato, I., Mc Graw Hill, p. 473, 2011

Al combinar estas herramientas de prevención se puede lograr un equilibrio emocional y así obtener resultados y productos innovadores de alta calidad con un recurso humano motivado teniendo como resultados mejorar la productividad y al mismo tiempo logrando un aumento de la satisfacción en el empleo y una mejor relación laboral entre compañeros. (Hidalgo, 2020)

La salud en áreas administrativas se ven amenazadas en gran parte por el estrés teniendo como gran consecuencia la pérdida de productividad, enfermedad y deterioro de la calidad de vida de los trabajadores asociadas al miedo provocado por la emergencia sanitaria han sido causales del aumento del estrés asociadas a los siguientes factores psicosociales organizacionales:

Tabla 4. La Salud en Áreas Administrativas

Factores	Descripción	Factores
Teoría del estrés del trabajo	El estrés en el trabajo puede causar consecuencias muy graves en la salud de los trabajadores.	Modelo de control El apoyo social: modelo interactivo al estrés
Factores inherentes al trabajo	Demostrar el bienestar y la operabilidad de los trabajadores dentro de una organización.	Ajuste persona entorno. La carga de trabajo. La jornada de trabajo. El diseño del entorno. Factores ergonómicos. Autonomía y control.
Factores interpersonales	Las relaciones interpersonales son muy importantes dentro de los trabajadores, debido a que se convive cotidianamente con diversas personas	El acoso sexual. La violencia en el lugar de trabajo.

Tabla 4. La Salud en Áreas Administrativas (*continuación*)

Factores	Descripción	Factores
La seguridad en el empleo	Se trata de la probabilidad de permanecer estable en su trabajo.	La ambigüedad sobre el futuro del empleo. El desempleo.
Factores macro organizativos	Está constituido por aquellos factores no controlables y que afectan de forma directa a la empresa	Gestión de la calidad total. Estilo de dirección. Estructura organizativa. Clima y cultura organizativos.
Desarrollo de la carrera profesional	Un aspecto de vital importancia a lo largo de la vida laboral de un trabajador es la evolución de su carrera profesional.	Socialización Etapas de la carrera profesional.
Factores individuales	Depende directamente del comportamiento de los trabajadores	Patrones de comportamiento. Resistencia. Autoestima.
Relaciones del estrés	El estrés laboral y su influencia en las relaciones familiares de los empleados	Algunos resultados fisiológicos agudos. Resultados de comportamiento.
Efectos crónicos en la salud	Por las preocupaciones laborales pueden agudizar y desencadenar enfermedades que afecten a la salud de los empleados.	Enfermedades a la salud.
Prevención	La mejor herramienta para combatir las enfermedades es prevenirlas.	Prevención y control

Nota: La preocupación de la emergencia sanitaria puede agudizar más los factores que intervienen directamente con los trabajadores de las empresas públicas y privadas. Adaptado de “Factores Psicosociales en la Gestión de Riesgo Laboral”, por Pinos L, Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa, p. 79, 2017

Dentro del sector públicos y privado se encuentra una gran cartera de profesionales, dependiendo de las condiciones del lugar o competencias están pueden ser pública o privada, así mismo existen riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo. Paralelamente, impulsadas por iniciativas tripartidistas (trabajadores, directivos y administración), las mejoras en el reconocimiento y control de los riesgos para la salud y seguridad en el trabajo permitirán una resolución más eficaz de los riesgos identificados. (Hidalgo, 2020)

Basado en los puntos anteriormente mencionados (Organización Internacional del trabajo [OIT]. 2012) se puede identificar la pertinencia de esta investigación de este estudio del impacto de la emergencia sanitaria dentro del rendimiento del talento humano en las empresas públicas y privadas en el área administrativa de provincia de Imbabura como una herramienta guía para futuras consultas, con su respectivo análisis de los impactos de la emergencia sanitaria, ya que se tratará sobre la salud y seguridad en el trabajo. Fuente (OIT, 2012)

Con la presente investigación se trata de generar un documento atractivo para consultores u organizaciones privadas y públicas que por medio de los departamentos de recursos humanos puedan aplicar los instrumentos de evaluación dentro de organizaciones para medir el impacto de la emergencia sanitaria dentro del talento humano de las empresas ya que hasta la presente fecha de realización del proyectos los empleados se ven obligados a realizar sus actividades diarias con la incertidumbre del virus.

Además, al culminar la investigación se fomentará el dinamismo entre empleado jefe lo cual puede significar sacar provecho de la emergencia convertirla en una ventaja para el empleador ya que podría disminuir gastos de operación y a su vez el empleado puede contar con más tiempo libre para dedicar a otras actividades.

4. Metodología

La presente investigación identificará y describirá impactos de la emergencia sanitaria dentro del rendimiento del talento humano en las empresas públicas y privadas en el área administrativa de la provincia de Imbabura, como todo proceso en general está basado en métodos, técnicas específicas y herramientas con las cuales se implementará para el desarrollo del estudio planteado. (Miño, 2011)

El trabajo de investigación por su naturaleza del problema planteado corresponde a la modalidad de informe investigativo, para esto la metodología de investigación utilizada tendrá un enfoque cualitativo, cuantitativo para definir la metodología de trabajo, el nivel de investigación al ser un informe investigativo se empleará la investigación descriptiva y explicativa donde se detallarán los fenómenos encontrados, el diseño o tipo de investigación utilizada será documental con lo que se establecerá los sustentos bibliográficos para la elaboración del trabajo; y las técnicas que se plantearan como herramientas para futuras aplicaciones por organizaciones consultorías u otras serán la encuesta y el grupo focal.

- **Informe Investigativo**

Tomando como referencia el documento de Estructura de Trabajos de Titulación de la (Universidad de Otavalo [UO]. 2020) Es la realización de un documento de investigación, en donde se describe como se realizó las actividades durante la investigación, iniciando de la definición y formulación de un problema de estudio identificando objetivos claros una justificación que sustente el tema de estudio, recopilando conceptos bibliográficos que sustenten los criterios del autor, definiendo la metodología a utilizar con un enfoque, nivel, tipo y técnicas de investigación para llegar a la consecución de resultados y conclusiones. (UO, 2020)

- **Enfoque de la investigación**

El enfoque de la investigación utilizado será el cualitativo, por lo que se respaldará bibliográficamente este concepto:

Investigación Cualitativa o deductivo

Parte de un fenómeno ocurrido para llegar a lo particular mas claramente de expresa con el sustento de los siguientes autores:

Sigue un proceso sintético – analítico, es decir contrario al anterior; se presentan conceptos, principios, definiciones, leyes o normas generales de las cuales se extraen conclusiones o consecuencias en las cuales se aplican: o se examinan casos particulares sobre la base de las afirmaciones generales presentadas. (Leiva Z. F., 1980)

Con el enfoque cualitativo también se estudian fenómenos de manera sistemática. Sin embargo, en lugar de comenzar con una teoría y luego voltear al mundo empírico para confirmar, si esta es apoyada por los datos y resultados, el investigador comienza el proceso examinando los hechos en sí y revisado los estudios previos, ambas acciones de manera simultánea, a fin de generar una teoría que se consistente con los que está observando que ocurre. (Hernández, 2018, p. 46).

El método cualitativo dentro del trabajo de investigación se aplicará al diseñar instrumentos de evaluación desde el enfoque de la investigación cualitativa, para identificar y detectar aspectos relevantes sobre el impacto de la emergencia sanitaria dentro del talento humano en las empresas públicas y privadas.

- **Los departamentos de talento humano de las organizaciones que elijan aplicar las herramientas de este trabajo de investigación utilizarán también la investigación cuantitativa y mixta.**

Investigación Cuantitativa o inductivo

La ruta cuantitativa, es aprobada cuando se quiere estimar las magnitudes u ocurrencias de los fenómenos y probar hipótesis. Por ejemplo, determinar la prevalencia de una enfermedad (número de individuos que la padecen en un periodo y zona) y sus causas, predecir quien de los candidatos va a triunfar en la próxima elección para presidente del país. (Hernandez R, 2018, p. 45)

Según (Leiva F. , 1980), dice “Es un proceso analítico sintético mediante el cual se parte el estudio de casos, hechos o fenómenos particulares para llegar al descubrimiento de un principio o ley general que los rige.” p. 15

El cuantitativo o inductivo a través de este método se podrá conocer, analizar, ordenar y evaluar de manera sistemática la información que obtendrá la organización que aplique los instrumentos de evaluación que se propondrá en el desarrollo de esta investigación para partir de lo particular a lo general por medio de la inducción.

Método analítico

Según (Leiva F. , 1980) , manifiesta “Es la descomposición de un todo en sus elementos. En desintegrar un hecho o una idea en sus partes, para mostrarlas, describirlas, numerarlas y poder explicar las causas de los hechos que constituyen un todo.” p. 15

Cuando la organización tome como referencia este trabajo de investigación y decida aplicar los instrumentos propuestos en la investigación, podrá resaltar los resultados que se obtengan por medio del método analítico, que, al aplicar el instrumento del grupo focal, analiza los resultados obtenidos por medio de un grupo focal, para que de esta manera los resultados finales puedan ser entendibles y de fácil comprensión para los lectores para toma de decisiones.

- **Nivel de la investigación**

Para el trabajo de investigación se utilizará los siguientes niveles de investigación

Descriptiva

Los estudios descriptivos pretenden especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, es decir, miden o recolectan datos y reportan información sobre diversos conceptos variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o problema a investigar. (Hernández R, 2018, p. 147)

Por medio de la investigación descriptiva se podrá realizar de manera detallada, las actividades y se puede identificar el fenómeno de la investigación, para la consecución de un fin determinado en este caso diseñar herramientas para identificar los impactos de la emergencia sanitaria dentro del de talento humano en empresas públicas y privadas.

Explicativa

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de fenómenos, conceptos o variables del establecimiento de relaciones entre estas, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos de cualquier índole (naturaleza, sociales, psicológicos, de salud, etc.). Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar ¿por qué ocurre un fenómeno? y en qué condiciones se manifiesta, o ¿por qué se relacionan dos o más variables? (Hernández, 2018, p. 151)

Para el proyecto de investigación al aplicar el estudio explicativo con el diseño de herramientas y estas sean usadas por los departamentos de talento humano de las organizaciones explicará los resultados de los impactos de la emergencia sanitaria para el desarrollo de las actividades diarias dentro de la jornada laboral dentro de las instituciones o en los lugares donde estén realizado sus actividades laborales.

- **Tipo**

La modalidad de investigación utilizada para el presente trabajo de titulación es

Documental

La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los elementos obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos. (Arias, 2016, p. 27)

Para el desarrollo del presente proyecto se realizará una investigación apoyándose en fuentes de estilo documental, de cualquier formato como libros, revistas, internet, catálogos, etc. Todo este material es necesario y utilizado en el desarrollo del proyecto.

- **Los departamentos de talento humano de las organizaciones que elijan aplicar las herramientas de este trabajo de investigación utilizarán también la investigación de campo.**

De Campo

La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental. (Arias, 2016, p. 27)

Al utilizar este trabajo de investigación las unidades de talento humano podrán utilizar estas herramientas propuestas, directamente con los empleados de la institución pública o privada para que puedan identificar los impactos de la emergencia sanitaria en el personal administrativo de las empresas.

- **Técnicas**

Son las actividades que se realiza para la obtención de resultados

Cuestas

La encuesta es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través este se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado, a diferencia de la entrevista la encuesta cuenta con una estructura lógica y rígida, que permanece inalterada a lo largo de todo el proceso investigativo. Las respuestas se escogen de modo especial y se determinan del mismo modo las posibles variantes de respuestas estándar, lo que facilita la evaluación de los resultados por métodos estadísticos. (Ramos, 2016 , p. 20)

El presente trabajo de investigación propone el diseño de la encuesta como instrumento de evaluación para que las empresas públicas o privadas puedan aplicar al personal de sus instituciones por medio de plataformas digitales como Google Drive, debido a que no se puede realizar reuniones a causa de la emergencia sanitaria que actualmente estamos atravesando al momento de realizar el trabajo de investigación.

Focus group

La técnica del enfoque grupal, grupo focal o focus group, conocido también como grupo de discusión, sesión de grupo, sesiones en profundidad, es muy utilizado en el ámbito de las ciencias sociales y los estudios de mercadotecnia. Consiste en reunir a determinada cantidad de personas (suelen ser entre 5 y 12), que conversan o son sometidas a diversas preguntas que giran en torno a un mismo tema en un ambiente adecuado e informal. Para conducir el diálogo o la discusión generada entre los participantes, se coloca a un moderador o un facilitador, el cual se encarga no solo de plantear las interrogantes, sino también de promover la interacción del grupo, de manera que los participantes se sientan con la ventaja y soltura necesarias para responder las preguntas y expresar sus opiniones. (Ñaupas, 2014 , p. 382)

Otra técnica de investigación propuesta es el diseño del focus group mecanismo por el cual el moderador propone interrogantes en las cuales los participantes puedan intervenir con facilidad, y se podrá obtener datos muy relevantes (de forma presencial, zoom, teams, etc.), para llegar a una conclusión producto del análisis del grupo focal.

- **Instrumento**

Cuestionario

El cuestionario es un instrumento básico de la observación en la encuesta y en la entrevista. En el cuestionario se formula una serie de preguntas que permiten medir una o más variables. Posibilita observar los hechos a través de la valoración que hace de los mismos el encuestado o entrevistado, limitándose la investigación a las valoraciones subjetivas de éste. (Ramos, 2016)

Para la elaboración del cuestionario se tomará como referencia el marco teórico, en donde consta todo el sustento bibliográfico para fundamentar técnicamente el contenido de las preguntas con un enfoque de factores internos y externos del ambiente laboral de las empresas públicas y privadas.

5. Presentación de Resultados

5.1. CAPÍTULO I: Diagnóstico conceptual a través de la fundamentación teórica necesaria para sustentar el impacto de la emergencia sanitaria dentro del talento humano en las empresas públicas y privadas.

5.1.1. Diagnóstico Conceptual

Establecer el sustento teórico necesario para fundamentar técnicamente el desarrollo de este trabajo de investigación.

5.1.2. Evaluación del Impacto Sanitario

Es un mecanismo para la toma de decisiones en políticas de salud pública para la sociedad, estos mecanismos pueden ser complicados llevar a la realidad por la gran participación y empoderamiento que se necesita, una estrategia es la influencia entre lo práctico y lo teórico dando como resultado una combinación de experiencia para desarrollar más los conocimientos, reuniendo información donde se demuestra la indiferencia de las comunidades reduciendo la democracia participativa. (Wright, 2021)

5.1.3. Emergencia Sanitaria

Según la Organización Mundial de la Salud, internacionalmente las emergencias de afectación a la salud pública son consideradas cuando una enfermedad que llega a más de un país por lo que requiere estrategias entre países para enfrentar a la enfermedad y tratar que sus efectos sean mínimos. (Müller, 2020)

Por medio del comité de emergencias estipulado por la (Organización Mundial de la Salud [OMS]. 2020) los expertos capacitados para afrontar la emergencia sanitaria pueden asesorar a todos los países, tanto donde se originó de enfermedad y a los países donde se propagó a enfermedad explicando los protocolos y procedimientos a seguir. (OMS, 2021)

Tabla 5. Procedimientos de importancia

Detalle	Importancia	No importancia
Información relevante	X	
Resultados de laboratorio	X	
Casusa	X	
Riesgo	X	

Tabla 5. Procedimientos de Importancia (*continuación*)

Detalle	Importancia	No importancia
Número de enfermedades	X	
Muertes	X	

Nota: Los procedimientos que se siguen al declarar la emergencia nacional son procedimientos de vital importancia para mantener el orden y tener un control de la emergencia. Adaptado de “Organización Mundial de Salud”, (Müller, 2020)

Es importante la comunicación entre los países afectados con la OMS para mantener al tanto el avance de la enfermedad esta medida tiene como finalidad de parar la enfermedad desde los países de origen, los cuales deben aislar a los infectados para tratar de reducir la propagación. (Müller, 2020)

5.1.4. Clasificación de la Emergencia

Dentro de la Organización Mundial de la Salud se realiza la siguiente clasificación según el grado de la emergencia:

Tabla 6. Grados de las emergencias

Clasificación	Concepto
Sin calificar	Factores sometidos a seguimiento, evaluación, pero no requieren intervención de la OMS por ese momento.
Grado 1	Factores que afectan a uno o varios países con resultados mínimos en lo referente a la salud pública, requieren respuesta mínima por parte de la OMS
Grado 2	Factores que afectan a uno o varios países con resultados moderados en lo referente a la salud pública, requieren respuesta moderada por parte de la OMS
Grado 3	Factores que afectan a uno o varios países con resultados sustanciales en lo referente a la salud pública, requieren respuesta sustancial por parte de la OMS

Nota: Cuando fue declarada la emergencia o pandemia mundial se la clasifica en tres tipos de grados según sus condiciones y gravedad de afectación y esta a su vez por el grado de clasificación implica diferentes respuestas. Adaptado de (OMS, 2021)

En referencia a esta clasificación la realidad de todo el mundo es muy crítica y alarmante por lo que todo el mundo dentro de la clasificación se encuentra en el tercer grado de emergencia mundial ya que este factor afecta a más de un país en temas de salud pública, lo que requiere respuestas prácticas de la Organización Mundial de la salud. (OMS, 2021)

5.1.5. Impacto del Coronavirus

Según la (Comisión Económica para América Latina [CEPAL]. 2017), América Latina es uno de los sectores con más desigualdad de todo el mundo agudizándose más ante una crisis, impactando directamente al deterioro de las condiciones de vida y profundizando las desigualdades económicas, sociales, políticas. (CEPAL, 2017).

La emergencia sanitaria del covid-19 a puesto aprueba los sistemas sanitarios de salud de todos países del mundo, garantizando la protección de los derechos humanos sobre la vida de las personas en condiciones de vulnerabilidad brindando acceso al sistema de salud y protección. (OEA, 2020)

5.1.6. Impacto del Coronavirus en el Ecuador

Según la (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE]. 2020) la emergencia sanitaria provocada por el covid-19 en Ecuador tiene un impacto muy alto en la vida de la población como la pérdida de familiares en todo el país, con un sistema sanitario muy débil, dificulta una respuesta ante esta crisis en la que vivimos, esto se refleja con un promedio de camas hospitalarias de 1.5 en nuestro país con lo que no llegamos ni a la mitad de lo recomendado que es de 4.7 según referencias internacionales. (MEF, 2020)

Si bien dentro del país la prioridad es salvar vidas humanas esta crisis sanitaria afecta en una gran parte al bienestar de las personas, los ingresos económicos, el empleo, acceso a la educación, desarrollo humano, la salud emocional aspecto también importantes en las políticas públicas. (MEF, 2020)

5.1.7. Impacto en la Economía

El impacto del covid-19 para la economía del Ecuador, según el Banco Mundial establece que en el 2020 fue uno de los países de América del sur con más caída del producto interno bruto (6%), pero se pronostica que en el año 2021 crecerá en 3.2% y para el 2020 el 1.5% del PIB, dependiendo a condiciones externas como la caída del precio del petróleo, bajas exportaciones, bajo turismo internacional y reducción de remesas. (Correa, 2020)

El déficit fiscal con el que terminamos el 2020 fue del 5% al 8% del PIB, lo que significa en dinero es del alrededor de 7324 millones los cuales se espera bajar este 2021 en un 61.5% que equivale a 4.511 millones a pesar de ser un año muy complicado por la pandemia. (Correa, 2020)

5.1.8. Impacto en el Incremento de la Pobreza

Según el Instituto nacional ecuatoriano a finales del año 2019 el nivel de pobreza monetaria se encontraba en 38.1% y la pobreza extrema era del 8.9%, por lo que una de cada cuatro personas de Ecuador es pobre y nueve de cada cien se encuentran en la pobreza extrema, con la llegada de este virus al país se incrementa los problemas sociales afectando a las personas con vulnerabilidad.

Mediante estudios realizados se han construido posibles proyecciones del impacto del covid-19 de la pobreza en el Ecuador el cual podría subir en 29.2% lo que significa que incrementaría en más de 700 mil personas lleven a la pobreza. Para tratar de reducir el impacto de estas proyecciones se debe priorizar la atención urgente en salud, alimenticia, vivienda, dinero, aplazar deudas sin mucho interés, garantizar servicios básicos, profundizar en la reactivación económica. (Correa, 2020)

5.1.9. Recurso Humano

El talento o recursos humanos es la base de cualquier empresa pública o privada debido que por su intervención directa los patrimonios de las organizaciones suben o bajan, por su intervención como seres racionales son los responsables del desarrollo y la evolución de las estructuras organizacionales, por lo cual los recursos humanos necesitan conocimientos, destrezas, habilidades y experiencia de todo el personal para poder conseguir los objetivos planteados por la institución. (Chiavenato, 2011)

5.1.10. El Potencial Humano en la Organización

En la organización existen muchos componentes que al ser bien guiados sirven para cumplir con las metas y objetivos de la institución pública o privada, para las empresas públicas los objetivos institucionales depende de las políticas del gobierno mientras que para las empresas particulares los objetivos organizacionales dependen de la competitividad, la apertura de nuevos mercados, la estabilidad en el mercado, mientras que los objetivos personales son más relevantes que los materiales siendo así necesidades como: social, seguridad, poder, físicas, el yo propio. (Merino, 2014)

El cumplir con los objetivos institucionales, organizacionales es la meta de toda organización mientras que los objetivos personales necesitan el aporte y voluntad personal como: desempeño laboral, innovación, cumplir con políticas internas, a cambio de esto la organización brindara pagos en dinero, capacitación, la combinación de esto hace que la empresa sea eficiente y eficaz. (Merino, 2014)

5.1.11. Rendimiento Laboral

El rendimiento laboral depende de muchos factores internos como: superación personal, salud emocional, como externos: la remuneración, la infraestructura, reconocimientos personales, capacitaciones, relaciones interpersonales, estabilidad laboral, clima organizacional, elementos muy importantes para el desempeño laboral. (Ruelas, 2017)

Desempeño

El desempeño es las acciones evaluadas en los empleados que son de importancia para el funcionamiento de la institución, estos pueden ser considerados según las competencias del empleado en definitiva el desempeño que lo que espera la institución de la persona para el bien de la institución. (Álvarez, 2018)

La evaluación del desempeño

Se la realiza por medio de una dinamización identificado el desempeño de un empleado en el lugar de su trabajo en donde se aprecia el rendimiento de un trabajador al momento de realizar la actividad encomendada midiendo el resultado de las metas que debía alcanzar, analizando si cumple con excelencia el puesto de trabajo con las cualidades del empleado las cuales contribuyan a la organización. (Chiavenato, 2011)

En resumen, la evaluación del desempeño se puede enfocar en el puesto que ocupa la persona o en las competencias que aporta a la organización para contribuir al éxito y consecución de los objetivos planteados tanto personales como institucionales.

5.1.12. Factores internos o Personales

Salud emocional

La salud emocional puede verse afectada de varias maneras tanto positiva como negativa en el rendimiento de los empleados:

La salud negativa este tema durante la vida laborar es muy complicado asimilar ya que las personas no quieren tener un diagnóstico médico ya que ninguna persona quiere tener una enfermedad, la salud positiva tiene relación con las emociones, lo intelectual, físico, social y espiritual la unión de esto componentes alcanzando un equilibrio para el bienestar de los empleados enfocándose la salud como prioridad en la vida de los empleados, no enfocada en órganos si no en la salud emocional. (Juarez, 2011)

Inteligencia emocional en tiempos de COVID

Esta pandemia ha provocado muchos cambios y nuevos retos en los empleados, los cuales han tenido que adaptarse profesional y emocionalmente a la nueva realidad que estamos atravesando, lo que ha implicado fortalecer la inteligencia emocional de todo los empleados públicos y privados que han debido desarrollar cuatro factores esenciales como la autoconciencia, autorregulación, conciencia social y el manejo de las relaciones. (Sierra, 2020)

Desarrollo personal

Es la motivación para el éxito en cualquier parte de su vida tomando en consideración la actitud o las ganas de crecer durante todas las actividades que realizamos diariamente, por este motivo es considerado dentro del ámbito laboral el desarrollo personal como elemento importante para el logro de objetivos laborales o personales planteados, al trazarse metas laborales necesita de superación, confianza del empleado teniendo en cuenta las capacidades, un fuerte estado de voluntad y actitud positiva es la combinación ideal para lograr los éxitos. (Chiavenato, 2011)

Relaciones interpersonales

Las principales actividades para mejorar las relaciones interpersonales en el trabajo dentro de las instituciones públicas como privadas son:

Tabla 7. Las Relaciones Interpersonales

Relaciones interpersonales	Actividad
El respeto como base de todo	Acepta a los demás tal y como son admitiendo las diferencias con naturalidad y sin el deseo de anularlas

Tabla 7. Las Relaciones Interpersonales (*continuación*)

Relaciones interpersonales	Actividad
Saber compartir los recursos disponibles	Crear mecanismos para que todos puedan beneficiarse de esos recursos de la institución u organización.
Ofrecer orientación cuando se requiera	No se trata de hacer las cosas que le corresponden a otro, sino de completar aquellos elementos herramientas o conceptos que otro no posee.
Apoyar cuando sea necesario	No hay quien se libre de un mal día o de un mal momento. En esos instantes, el apoyo de un compañero es una verdadera bendición
Asumir los errores de los demás con madurez	No hacer bullying de los errores de los compañeros ya que un buen compañero comprenderá que es normal que el otro se equivoque y prestara su colaboración para subsanar el error.
Saber escuchar	Equivale a estar atento al mundo del otro, tratando de comprenderlo en sus propios términos y valorando lo que dice en su justa medida.
Acudir al diálogo	Expresarse serenamente y de forma directa ante el inconveniente, es una característica de un buen compañero de trabajo.
Aprender de todos	Lo razonable es abrir la mente para aprender de quienes saben más que nosotros.
Cooperar y aportar en lugar de competir	Cooperar es trabajar en equipo, en igualdad de condiciones. Aportar lo mejor que se posee para lograr un objetivo común.

Tabla 7. Las Relaciones Interpersonales (*continuación*)

Relaciones interpersonales	Actividad
Reconocer los logros ajenos	Dentro del departamento es muy importante esto ya que genera un buen ambiente laboral.

Nota: Estos consejos para un buen manejo de relaciones interpersonales son muy necesarias dentro de las empresas tanto públicas como las empresas privadas por lo que los empleados deben poner practicar estos consejos para mejor las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones. Adaptado de “Administración de Recursos Humanos”, por Chiavenato, I., Mc Graw Hill, p. 175, 2011

Productividad en el trabajo

Tabla 8. Elementos para un día más productivo en el trabajo

Elementos	Actividad
No te fíes de tu memoria	Para poder realizar todas las actividades encomendadas con más seguridad es mejor llevar una agenda con las tareas y actividades diarias para no olvidarles.
Fija una hora para cada labor	Todos los trabajadores debemos organizar el tiempo esto permite cumplir metas planteadas tanto personales como laborales.
Toma nota de los temas	Para alguna reunión dentro de la oficina o fuera de ella en temas importantes es aconsejable tener realizada una ayudamemoria que nos permita recordar temas muy puntuales esta ayudamemoria es recomendable que no sea muy extensa para poder encontrar con rapidez la información.
Cumple tu horario	Durante la jornada laborar se debe realizar todas las actividades programadas para ese día y así no dejar para mañana lo que se puede hacer hoy.

Tabla 9. Elementos para un día más productivo en el trabajo (continuación)

Elementos	Actividad
Tareas importantes y urgentes	Dentro de la planificación de actividades hay algunas que se necesitan ser atendidas inmediatamente.
Tareas importantes, pero no urgentes	Hay actividades no tiene fecha límite para ser entregadas, pero este hecho no implica que deben ser aplazadas o en el peor d ellos casos olvidadas.
Tareas no importantes pero urgentes	Son las que repercuten en la gestión del tiempo y esto traiga consigo problemas a los empleados.
Tareas no importantes y no urgentes	Todas aquellas actividades que puede esperar y no afectan a la gestión de los empleados.

Nota: Toda empresa busca en sus empleados una eficacia sumada a la eficiencia para lograr la efectividad la cual trae consigo grandes ventajas para el personal como para las organizaciones. Adaptado de “Administración de Recursos Humanos”, por Chiavenato, I., Mc Graw Hill, p. 201, 2011

5.1.13. Factores externos o Ambiente Laboral

Remuneración

Es el pago periódicamente por una actividad realizada

La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. Lo que el empleador deba a los trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios. (Constitución Republica del Ecuador, 2008)

La remuneración es un derecho al que tiene todo trabajador y no puede ser enajenado salvo el pago de las pensiones alimenticias por eso todo empleado tiene derecho a la remuneración después de haber cumplido con la actividad para la que fue contratado ya que ninguna ley, normativa, reglamento, etc. está por encima de la constitución.

Infraestructura

La infraestructura son las condiciones laborales de un empleador brinda a sus empleados para la correcta realización de las actividades diarias en un entorno donde son realizadas estas son factores intra y extralaborales que se ven directamente conectadas con la funcionalidad del empleado quien al encontrarse en un ambiente agradable entrega sus habilidades, sus conocimientos para la consecución de los objetivos. (Chiavenato, 2011)

Reconocimientos personales

Uno de los puntos importantes para tener una satisfacción laboral es resaltar los logros obtenidos durante el desarrollo de una actividad haciendo un reconocimiento en muchos casos no económicos, pero si ante sus compañeros de trabajo, por lo general se evalúa la satisfacción laboral por medio de una interrogación a los empleados ya sea con una encuesta o entrevista. (Chiavenato, 2011)

Capacitaciones

La capacitación es una actividad muy importante para todas las instituciones públicas y privadas con el objetivo de obtener una formación y conocimientos en todos los empleados de la empresa con la utilización de juegos lúdicos se puede conseguir cumplir con más eficiencia los objetivos de la capacitación, debido a que se consigue que el empleado reaccione emocionalmente, retenga los conocimientos en un lugar agradable saliendo de la rutina laboral. (Brenes, 2015)

Tabla 9. Evaluación de la Capacitación

Detalle	Niveles de evaluación	Conceptos
Evaluación de la capacitación	Satisfacción	Al finalizar una capacitación se aplica un cuestionario sobre la satisfacción del curso en temas, horarios, instructor fue claro etc.

Tabla 9. Evaluación de la Capacitación (*continuación*)

Detalle	Niveles de evaluación	Conceptos
	Aprendizaje	Luego de un tiempo se evalúa el aprendizaje del curso.
	Aplicación o Impacto	Está aplicando este conocimiento adquirido durante desarrollo de sus actividades.

Nota: Cuando un funcionario participa de una capacitación que es financiada por la institución el empleado debe ser evaluado por la empresa para verificar que los nuevos conocimientos adquiridos son los de beneficio personal como empresarial. Adaptado de “Administración de Recursos Humanos”, por Chiavenato, I., Mc Graw Hill, p. 243, 2011

Estabilidad laboral

Dentro de la estabilidad laboral los empleados están sujetos a varias opciones o modalidades por la emergencia sanitaria teletrabajo, reducción, modificación o suspensión de la jornada laboral estas modalidades se dieron para precautelar la salud de los empleados y no se pierdan fuentes de empleo así determinan los acuerdos ministeriales MDT-2020-076 y MDT-2020-077, que entraron en vigor el pasado 12 y 15 de marzo del 2020, respectivamente. (MDT, 2020)

Tabla 10. Modalidades de Trabajo emergente Empresas Públicas

Empresas públicas		
Modalidades	Implicación	Descripción
Teletrabajo	Será potestad de la máxima autoridad institucional del sector público.	En el público, la Unidad de Administración de Talento Humano deberá remitir al correo electrónico infoteletrabajo@trabajo.gob.ec el formulario de teletrabajadores emergentes colocado en la página web de esa cartera de Estado

Tabla 10. Modalidades de Trabajo emergente Empresas Públicas (*continuación*)

Modalidades	Implicación	Descripción
Reducción de la jornada laboral	En cuanto a la reducción de la jornada laboral podrá ser por un periodo no mayor a seis meses y renovables hasta por seis más en una sola ocasión.	Madero señaló que, en esta alternativa, se puede considerar una reducción en el horario: de 40 horas a 30 horas semanales. Ese es el límite.
Modificación de la jornada laboral	No aplica	No aplica
Suspensión de la jornada laboral	No aplica	No aplica

Nota: Los organismos de control gubernamentales tratando de garantizar las fuentes de trabajo diseño cuatro modalidades de trabajado durante esta emergencia sanitaria las cuales fueron puestas a disposición de las autoridades de las instituciones públicas y privadas. Adaptado de (MDT, 2020)

Empresas privadas

Tabla 11. Modalidades de Trabajo emergente Empresas Privadas

Empresas privadas		
Modalidades	Implicación	Descripción
Teletrabajo	La adopción de teletrabajo será potestad del empleador del sector privado y su registro es distinto	Para el privado, los empleadores realizarán el registro en la plataforma SUT (Sistema Único de Trabajo).
Reducción de la jornada laboral	En cuanto a la reducción de la jornada laboral podrá ser por un periodo no mayor a seis meses y renovables hasta por seis más en una sola ocasión.	Madero señaló que, en esta alternativa, se puede considerar una reducción en el horario: de 40 horas a 30 horas semanales. Ese es el límite.

Tabla 11. Modalidades de Trabajo emergente Empresas Privadas (*continuación*)

Modalidades	Implicación	Descripción
Modificación de la jornada laboral	El empleador podrá cambiar de manera emergente la jornada de sus trabajadores, incluyendo la labor en sábados y domingos, con el fin de precautelar las actividades de producción.	El registro de modalidades se hará llenando y registrando un formulario en el SUT.
Suspensión de la jornada laboral	se aplicará en casos en que sea imposible acogerse al teletrabajo, reducción o modificación de la jornada, sin que implique la finalización de la relación laboral.	El registro de modalidades se hará llenando y registrando un formulario en el SUT.

Nota: Los organismos de control gubernamentales tratando de garantizar las fuentes de trabajo diseño cuatro modalidades de trabajado durante esta emergencia sanitaria las cuales fueron puestas a disposición de las autoridades de las instituciones públicas y privadas. Adaptado de (MDT, 2020)

Mecanismos de contratación

Tabla 12. Mecanismos de contratación

Detalle	Concepto
Entrevista de selección	Es el método utilizado por la empresa para conocer conocimientos, experiencia de un candidato.
Pruebas de conocimientos	Es la técnica para medir el conocimiento en forma general y específica de un puesto donde existe vacantes.
Pruebas psicológicas	Son pruebas de evaluación de la actitud de la persona.

Tabla 12. Mecanismos de contratación (*continuación*)

Detalle	Concepto
Teoría multifactorial de Thurstone	Conjunto de pruebas para medir las habilidades primarias
Pruebas de personalidad	Busca identificar las características que distingue a una persona.

Nota: Todas las empresas públicas como privadas aplican diferentes técnicas para la contratación que ayuda al proceso de talento humano para la selección de personal al existir una vacante dentro de la institución. Adaptado de “Administración de Recursos Humanos”, por Chiavenato, I., Mc Graw Hill, p. 535, 2011

Clima organizacional

Dentro de las organización una de las principales preocupaciones es mantener un clima organizacional adecuado que no interrumpan las labores realizadas diariamente brindando un bienestar personal de todos los empleados para lo cual se debe prestar todas las condiciones de una infraestructura adecuada y un pago o compensación acorde a las actividades y responsabilidades asignadas, un buen clima organizacional se lo puede obtener reconociendo el trabajado realizado por sus empleados ofreciendo la oportunidad de crecer por asensos, mostrar interés por los problemas, inquietudes, necesidades del equipo de trabajado y sientan que sus aportes o sugerencias son considerados dentro de la empresa. (Cubillos, 2014)

Teletrabajo

El teletrabajo es una modalidad que la empresa o institución brinda a sus colaboradores, los cuales realizan sus actividades diarias desde sus casas o diferentes lugares, sin asistir presencialmente a la institución, por lo cual se debe hacer uso de las herramientas tecnológicas e informáticas. (Garcia, 2018)

Tabla 13. Recomendaciones para considerar al realizar el teletrabajo

Recomendaciones	Que hacer
Tómatelo en serio	Es el mismo trabajo y debes comportarte igual que si estuviéramos en tu puesto de trabajo con tus compañeros.
Establecer una rutina y evita distracciones	Establecer horarios, una rutina y síguelos de una forma escrita sin perder el foco para que los productos entregados sean de calidad.
Instala una oficina en tu casa	Busca un espacio fijo asociado al trabajo donde puedas concentrarte y equipado con lo necesario con entrada de luz natural, ventilación, tomas de energía, conexión a internet.
Que nadie te distraiga	Explica a familiares y amistades que entre ciertas horas no están disponibles
Desconéctate y muévete	Haz pequeños descansos para desconectarte y aprovechar para moverte un poco pausas activas.
Que no te absorba el trabajo	Si no aprendes a parar te quemaras más rápidamente y afectara tu bienestar sintiendo mucho cansancio.
Mantente en contacto con tus jefes y colegas	Pregunta si tienes inquietudes o para poder programar las actividades semana a semana.

Nota: El teletrabajo es una herramienta muy utilizada actualmente en instituciones públicas y privadas en el Ecuador debido a la emergencia sanitaria a la que estamos atravesando, no así para el resto del mundo que utiliza el teletrabajo como un mecanismo para ahorrar costos. Adaptado de “Gestión e innovación total del capital humano”, Grupo Editorial Patria, por (García, 2018)

5.1.14. Empresas Públicas y Privadas

Las empresas públicas son creadas directamente por el gobierno para brindar beneficios públicos pertenecientes del estado siendo autónomas jurídica y patrimonialmente creadas para actividades industriales o mercantiles y básicamente dependiendo de la actividad para la que fue creada, en cambio las empresas privadas están dedicadas a negocios a prestar servicio a cambio de un pago. (Guajardo, 2013)

En referencia a lo anterior se puede decir que la diferencia entre empresa pública y privada es que la pública busca un beneficio social sin réditos económicos y la empresa privada necesita recibir un beneficio económico a cambio de un servicio esta diferencia no es estricta ya que existe empresas mixtas en donde el capital social es público y en parte privado y a su vez si el gobierno decide nacionalizar a la empresa privada puede convertirse en publica.

5.1.15. Investigación Cualitativa

En la investigación cualitativa se estudian la realidad de los hechos en su forma natural, tal y como sucede, intentando interpretar el sentido de los fenómenos de estudio de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicada, la investigación cualitativa consiste en la utilización y recogida de una gran variedad de materiales como entrevista, experiencia personal, historias de vida, observaciones, textos históricos, imágenes, sonidos, que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas. (Hernández, 2018, p. 46)

5.1.16. Características de la Investigación Cualitativa

- La investigación es inductiva.
- El investigador ve al escenario y a las personas desde una perspectiva holística, las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos o variables, sino considerados como un todo.
- Los investigadores cualitativos son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de su estudio.
- Los investigadores cualitativos tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas.
- El investigador cualitativo suspende o aparta sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones.
- Para el investigador cualitativo, todas las perspectivas son valiosas.
- Los métodos cualitativos son humanistas
- Los investigadores cualitativos dan énfasis a la validez en su investigación.
- Para el investigador cualitativo, todos los escenarios y personas son dignos de estudio.
- La investigación cualitativa es un arte

5.1.17. Instrumentos de Evaluación Cualitativa

Para el trabajo de investigación se planteará como instrumentos de evaluación: a la encuesta y el focus group.

5.1.18. La encuesta

Herramienta de la investigación cualitativa.

Entendemos por encuesta la técnica que permite la recolección de datos que proporcionan los individuos de una población, o más comúnmente de una muestra de ella, para identificar sus opiniones, apreciaciones, puntos de vista, actitudes, intereses o experiencias, entre otros aspectos, mediante la aplicación de cuestionarios, técnicamente diseñados para tal fin, se ha convertido en el procedimiento más utilizado en las investigaciones de corte social y educativo, y también en los estudios empresariales, de mercadeo y en los sondeos de carácter político. (Niño, 2011, p. 64)

El presente informe de investigación propondrá el diseño de la encuesta como instrumento de evaluación para que los departamentos de talento humano de las empresas públicas o privadas puedan aplicar al personal de sus presas por medio de plataformas digitales a causa de la emergencia sanitaria.

5.1.19. El focus group

Herramienta de la investigación cualitativa.

Esta técnica cualitativa, que tiene su origen en la dinámica grupal muy utilizada en la Psicología, es una de las más utilizadas en la actualidad y se propone como objetivos generar información para entrar a lo social desde lo subjetivo construyendo conocimiento a partir del propio sujeto y recolectar la mayor información posible a través de percepciones formales o informales, comentarios, quejas, propuestas y demás generados de forma totalmente espontánea de parte de los participantes. (Ñaupas, 2014 , p. 382)

Esta técnica permitirá al departamento de recursos humanos que aplique estos instrumentos de evaluación propuestos a depurar por medio de la discusión los resultados productos de la encuesta y de esa manera plantear conclusiones más acertadas a la realidad de la institución pública o privada para conseguir el objetivo planteado.

5.2.CAPÍTULO II: La investigación cualitativa para plantear instrumentos de aplicación de encuestas para detectar el impacto de la emergencia sanitaria dentro del talento humano en las empresas públicas y privadas.

5.2.1. Metodología de Investigación

El presente trabajo de investigación dentro de las líneas de investigación propuestas por la universidad se encuentra ubicado como un informe de investigación.

5.2.2. Contenido de la Investigación

Para la investigación se plantea la siguiente interrogante ¿Qué instrumentos de evaluación permitirán medir los impactos tiene la emergencia sanitaria dentro del rendimiento del talento humano en las instituciones públicas y privadas en el área administrativa?

5.2.3. Enfoque de la Investigación

El enfoque de investigación utilizado será el cualitativo.

5.2.4. Nivel de la Investigación

El nivel de investigación para el presente trabajo será descriptivo ya que se detallará los fenómenos encontrados durante la investigación y explicativa ya desollará la respuesta a la pregunta de investigación impactos de la emergencia sanitaria en el rendimiento del talento humano.

5.2.5. Tipo de Investigación

El tipo de investigación empleadas será documental ya que se utilizará sustentos bibliográficos para el desarrollo de la investigación para el diseño de instrumentos de evaluación desde la perspectiva cualitativa.

5.2.6. Técnicas

Las técnicas que se utilizan en una investigación cualitativas son:

Tabla 14. Técnicas de la Investigación Cualitativa

Técnicas	Concepto
Observación Participante	La técnica de la investigación de la observación es muy importante ya que la observación es la parte inicial del conocimiento. Esta se divide en dos observaciones participantes natural y artificial de donde la natural es cuando el investigador pertenece al grupo y la artificial es cuando el observador es del exterior.

Tabla 14. Técnicas de la Investigación Cualitativa (*continuación*)

Técnicas	Concepto
La entrevista	Dentro de la investigación cualitativa la entrevista no es estructurada ya que no se establece preguntas concretas, es más bien un conversatorio entre entrevistado y entrevistador.
El Focus Group	La aplicación de un grupo focal dentro de la investigación cualitativa tiene como propósito obtener enfoques claros de un tema tratado.
Análisis documental	Al plantear una investigación se inicia con recabar información de la realidad formando un elemento de conocimiento que servirá como fuente de información por lo que es muy útil en la investigación.
El análisis de contenido	Es una técnica de análisis de información de textos físicos o electrónicos.
La encuesta	La encuesta en la investigación cualitativa analiza múltiples características de un fenómeno que ocurre en una población

Nota: De las técnicas descritas para el desarrollo del presente trabajo de investigación se diseñará herramientas de evaluación en marcados en la encuesta y el grupo focal lo que servirá para que las empresas interesadas en el contenido del proyecto puedan aplicar desde la perspectiva de la investigación cualitativa para identificar y detectar aspectos relevantes sobre el impacto de la emergencia sanitaria dentro del talento humano en las empresas públicas y privadas. Adaptado de “Metodología de la Investigación”, por (Ñaupas, 2014)

Para este tipo de trabajo es muy importante aplicar la investigación cualitativa ya que implica llevar a la práctica una idea o fenómeno ocurrido para que sea analizada y evaluada toda la información relevante producto de las herramientas de investigación para partir de lo particular a lo general por la inducción. (Leiva Z. F., 1980)

Para el presente trabajo de titulación se pretende diseñar instrumentos de evaluación como la encuesta y el focus group:

5.2.7. Propuesta Diseño de Herramientas de Evaluación

5.2.8. Construcción de la Encuesta

Con la elaboración del diseño de la encuesta se busca recopilar información anónima o en línea por medio de cuestionarios digitales (Google forms, Forms Microsoft Office) determinando el tipo de pregunta con opciones de respuesta cerrada (una sola respuesta o múltiple respuesta) o abiertas, que facilitan el análisis estadístico

Tabla 15. Factores internos para elaborar la encuesta desde la perspectiva de la investigación cualitativa

Factor	Variables	Indicadores	Preguntas	Respuestas	
Interno	Salud emocional ocupacional	Dispone de un médico ocupacional	¿Su institución cuenta con un médico ocupacional?	Si No	
			¿En su institución se envía a realizar exámenes médicos?	Si No	
			¿Con que frecuencia visita al médico ocupacional?	Una vez al mes Cada tres meses Una vez al año Otro	
			Diagnósticos relacionados con salud emocional (ansiedad, depresión estrés)	¿En su institución le realizan test de salud emocional?	Si No
				¿Le han realizado alguna prueba diagnóstica de covid-19 en su trabajo estando asintomático)	Si No
				¿Vive con algún familiar vulnerable?	Si No

Tabla 15. Factores internos para elaborar la encuesta desde la perspectiva de la investigación cualitativa (*continuación*)

Factor	VARIABLES	Indicadores	Preguntas	Respuestas
			¿Ha tenido algún familiar directo diagnosticado con covid-19?	Si No
			¿Tiene en su familia algún profesional de la salud?	Si No
			¿Como se siente ahora?	Calmado Seguro Tenso
	Mecanismos de descarga emocional		¿Realizas alguna técnica respiratoria?	Siempre Casi siempre A veces Nunca
			¿En tu trabajo realizan jornadas con juegos para descargar las emociones?	Siempre Casi siempre A veces Nunca
			¿Puedes mencionar tres técnicas de descarga emocional que realizas?	Redacte
Desarrollo personal	Plan de desarrollo de competencias	de de	¿Dentro de tu institución al existir una vacante para un puesto directivo toman en consideración al personal de la institución?	Si No

Tabla 15. Factores internos para elaborar la encuesta desde la perspectiva de la investigación cualitativa (*continuación*)

Factor	Variables	Indicadores	Preguntas	Respuestas
			¿Has sido promovido dentro de tu institución?	Si No
			¿Has recibido algún tipo de compensación por horas extras laboradas?	Si No
			¿Qué tipo de compensación?	Redacte
	Personas tiene opción a escoger mecanismo de desarrollo personal auspiciados por la empresa	¿La empresa brinda un plan de capacitación?		Si No
		¿La empresa brinda la opción de especializarse en el área de trabajo?		Si No
			¿Qué opciones para el desarrollo personal brinda su organización?	Redacte
	Grado de autonomía para lograr metas	¿La empresa brinda facilidades para pueda lograr sus metas?		Si No
			¿Menciones dos metas a lograr?	Redacte

Tabla 15. Factores internos para elaborar la encuesta desde la perspectiva de la investigación cualitativa (*continuación*)

Factor	VARIABLES	Indicadores	Preguntas	Respuestas
		Mecanismos de retroalimentación	¿Cuándo la empresa invierte en usted en un curso se realiza la réplica de lo aprendido con los compañeros?	Siempre Casi siempre A veces Nunca
			¿La empresa toma en cuenta sus aportes para el desarrollo de las actividades?	Si No
Relaciones interpersonales	Inteligencia emocional en tiempos de COVID		¿Al analizar la emergencia sanitaria te ha hecho un examen de autoevaluación para saber si cumples con las normas de bioseguridad?	Siempre Casi siempre A veces Nunca
			¿Al ver la situación de la pandemia te has logrado controlar para mostrar calma?	Siempre Casi siempre A veces Nunca
			¿En su organización se cumple con las normas de bioseguridad?	Siempre Casi siempre A veces Nunca

Tabla 15. Factores internos para elaborar la encuesta desde la perspectiva de la investigación cualitativa (*continuación*)

Factor	Variables	Indicadores	Preguntas	Respuestas
			¿Cuándo te enteras de que una persona fue afectada por el covid-19 sientes temor y la evitas?	Siempre Casi siempre A veces Nunca
	El respeto como base de todo		¿En la organización crees que la gente se respeta de una a otra?	Si No
			¿Tomas en cuenta las opiniones de todos tus compañeros?	Siempre Casi siempre A veces Nunca
	Apoyar cuando sea necesario		¿Cuándo un compañero de trabajo necesita ayuda puede contar contigo así este ocupado?	Si No
			¿Mencione dos ocasiones cuando no puedas ayudar a un compañero dentro de la institución?	Redacte
	Saber escuchar		¿Cuándo un compañero necesita expresar su opinión sabes escuchar?	Siempre Casi siempre A veces Nunca

Tabla 15. Factores internos para elaborar la encuesta desde la perspectiva de la investigación cualitativa (*continuación*)

Factor	VARIABLES	Indicadores	Preguntas	Respuestas
			¿Escuchas las sugerencias de los compañeros?	Siempre Casi siempre A veces Nunca
		Cooperar y aportar en lugar de competir	¿Si alguna actividad no puede hacer su compañero y usted puede realizala lo ayudaría?	Si No
		Reconocer los logros ajenos	¿De qué forma se reconoce el logro dentro de su organización?	Redacte
Productividad en el trabajo	Herramientas de Productividad		¿Qué herramientas usted aplica para optimizar y planificar su tiempo?	Agenda outlook Agenda fisica Agenda telefonica
			¿Qué haces para lograr el equilibrio entre trabajo casa?	Redacte
		Manejo del tiempo	¿Cumple con todo lo programado durante la jornada de trabajo?	Siempre Casi siempre A veces Nunca

Tabla 15. Factores internos para elaborar la encuesta desde la perspectiva de la investigación cualitativa (*continuación*)

Factor	Variables	Indicadores	Preguntas	Respuestas
			¿Tomas tu tiempo destinado para el almuerzo para terminar una tarea inconclusa?	Siempre Casi siempre A veces Nunca
			¿Haces pausas activas durante tu jornada laboral?	Siempre Casi siempre A veces Nunca
	Organización del trabajo		¿Priorizas sus actividades según importancia?	Siempre Casi siempre A veces Nunca
			¿Planificas tus actividades para la semana?	Siempre Casi siempre A veces Nunca

Nota: Dentro de la perspectiva de la investigación cualitativa se diseña la herramienta de evaluación tomando aspectos como el factor interno para identificar el impacto de la emergencia sanitaria en las empresas públicas y privadas. Fuente: (Ñaupas, 2014)

Segunda parte para el diseño de la elaboración de herramienta de evaluación como la encuesta.

Tabla 16. Factores externos para elaborar la encuesta desde la perspectiva de la investigación cualitativa

Factor	Variables	Indicadores	Preguntas	Opciones Respuestas
Externo	Infraestructura	Ergonomía	¿En su puesto de trabajo cuenta con las condiciones ergonómicas recomendadas?	Si No
		Distancia física	¿En su lugar de trabajo actualmente se cumple con el distanciamiento recomendado?	Si No
	Capacitaciones	Mecanismo de capacitación.	¿Cuál es el mecanismo de capacitación que se maneja en la empresa?	Redacte
	Presupuesto		¿Anualmente se programa presupuesto para capacitaciones?	Si No
			¿En su trabajo se ejecuta el presupuesto asignado?	Siempre Casi siempre A veces Nunca
		Evaluación de la capacitación	¿En su lugar de trabajo se realiza una evaluación de las capacitaciones realizadas?	Siempre Casi siempre A veces Nunca

Tabla 16. Factores externos para elaborar la encuesta desde la perspectiva de la investigación cualitativa (*continuación*)

Factor	Variables	Indicadores	Preguntas	Opciones Respuestas
	Estabilidad laboral	Mecanismos de contratación	¿Dentro de su empresa contrata personal con experiencia?	Si No
		Índices de rotación	¿Dentro de su organización realiza rotación del puesto de trabajo dependiendo de sus perfiles?	Siempre Casi siempre A veces Nunca
			¿Cada que tiempo se realiza una rotación de personal dentro de su empresa?	Menos de 1 año Entre 1 y 5 años Mas de 5 años
		Índices de Ausentismo	¿Cada que tiempo se realiza un reporte de ausentismo?	Cada mes Cada tres meses Cada año Otros expliquen
	Compensación de horas laboradas	¿Se lleva un reporte de actividades con productos a entregar?	¿Se lleva un reporte de actividades con productos a entregar?	Siempre Casi siempre A veces Nunca Otros expliquen

Tabla 16. Factores externos para elaborar la encuesta desde la perspectiva de la investigación cualitativa (*continuación*)

Factor	Variables	Indicadores	Preguntas	Opciones Respuestas
	Clima organizacional	Satisfacción con los canales de comunicación interna	¿Dentro de su organización existe un plan de comunicación?	Si No
			¿Se realiza una buena socialización de la información dentro de la organización?	Siempre Casi siempre A veces Nunca
			Satisfacción con el estilo de liderazgo	¿Está de acuerdo con políticas internas de la organización?
			¿Existe un buen liderazgo de sus los jefes inmediatos en su organización?	Siempre Casi siempre A veces Nunca Otros expliquen
		Satisfacción con el grado de colaboración y apoyo	¿Existe trabajo en equipo dentro de la organización?	Siempre Casi siempre A veces Nunca Otros expliquen

Tabla 16. Factores externos para elaborar la encuesta desde la perspectiva de la investigación cualitativa (*continuación*)

Factor	Variables	Indicadores	Preguntas	Opciones Respuestas
		Satisfacción con el apoyo de RRHH	¿La unidad de RRHH tiene todas las herramientas de gestión actualizadas y socializadas dentro de la organización?	Siempre Casi siempre A veces Nunca Otros expliquen
			Cuando existe un conflicto dentro de un departamento, ¿RRHH maneja el caso con discreción, imparcialidad?	Siempre Casi siempre A veces Nunca Otros expliquen

Nota: Dentro de la perspectiva de la investigación cualitativa se diseña la herramienta de evaluación tomando aspectos como el factor externo para identificar el impacto de la emergencia sanitaria en las empresas públicas y privadas. Adaptación de “Metodología de la Investigación”, por (Ñaupas, 2014)

Con la metodología diseñada y propuesta a través de la investigación cualitativa se busca que el departamento de recursos humanos de las empresas interesadas para la utilización de este presente trabajo de investigación al aplicar esta herramienta de evaluación obtendrán resultados estadísticos que van a permitir identificar relaciones, tendencias, frecuencias del comportamiento frente al impacto de la emergencia sanitaria en el rendimiento del talento humano dentro de empresas públicas y privadas

5.2.9. Grupo Focal

El grupo focal será un complemento para validar los resultados más relevantes de la encuesta utilizando la metodología propuesta para afinar la aplica de la metodológica, siguiendo el propuesto esquema de trabajo.

Tabla 17. Focus Group una herramienta de evaluación a la encuesta desde la perspectiva de la investigación cualitativa

Objetivos Focus Group	Diseñar una herramienta de evaluación que proporcionar información partiendo del resultado de las encuestas enfocados en puntos específicos descritos en el sustento teórico. Recopilar información como comentarios quejas, propuestas desde la perspectiva de los integrantes del grupo focal para determinar conclusiones.
Características	
<ul style="list-style-type: none">• El grupo estar conformado por personal que participo o no en la aplicación de la encuesta que tenga experiencia en el área de Recursos Humanos el cual es el objetivo de estudio, para que los miembros del grupo discutir sobre el tema.• El moderador del grupo puede ser el responsable de Recursos Humanos el cual antes de la reunión debe alistar una guía de los temas a discutir: Inicia el trabajo socializando el objetivo de la reunión. El moderador no debe expresar opiniones desde su punto de vista. El moderador debe tener la destreza para relacionase con los participantes en un mismo lenguaje.• El moderador lleva la reunión motivando la participación de todos los participantes sobre las preguntas expuestas con una discusión ordenada entre los integrantes.	

-
- Cada integrante seleccionado debe actuar en la discusión opinando, preguntando, discutiendo las ideas de los demás participantes.
 - El grupo focal puede estar compuesto de 5 o 12 personas ubicados en círculo con uno o dos moderadores.

A este número de personas se las puede dividir en diferentes grupos.

O se puede realizar las preguntas a cada uno de los integrantes.

- Si el grupo focal tiene como objetivo tomar una decisión se aconseja que el número de participantes sea impar entre 5 o 7 para que una de esas personas decida.
- La conformación del grupo debe ser homogénea en referencia al tema de propuesto características socioeconómicas y demográficas (en referencia al sexo, edad, educación),
- El ambiente de trabajo debe ser agradable cómodo para que exista un mejor desenvolvimiento sobre tema.
- La reunión de trabajo consiste en realizar una entrevista colectiva que a través de un conversatorio sobre un tema propuesto la interacción entre participantes es lo fundamental.
- La presencia de un secretario es necesaria ya que se necesita el registro con notas o grabaciones de las intervenciones de los participantes.
- El moderador debe evitar que los participantes se desvíen del tema propuesto.
- El grupo focal debe durar de 60 a 90 minutos como máximo.
- Esta técnica del grupo focal permite recabar conocimientos, actitudes, reacciones, percepciones y creencias del grupo participante para lograr profundizar el conocimiento en el tema de estudio.
- Las ideas del tema propuesto no tratan de llegar a un consenso si no su objetivo es el intercambio de ideas y opciones.
- Se trata de promover el debate de ideas y puntos de vista fomentando el conflicto para ver si los demás participantes cambian de opinión.

Metodología

Definir un problema	Este campo corresponde al resultado de la aplicación de la encuesta los focos producto a profundizar.
Seleccionar una muestra	Se refiere a la selección del número de participantes que integraran el grupo focal para este caso puede ser participantes que participaron en la aplicación de la encuesta como no pueden ser. Debe ser personal con experiencia en el área de Recursos Humanos un grupo heterogéneo.
Determinar el número necesario de grupos	Se puede separan en grupos los cuales tendrán diferentes temas para luego debatir las ideas generadas por cada grupo.
Preparar la mecánica del grupo focal estudio	Reclutar a los participantes, definir el ambiente de trabajo, la logística de todo el evento.
Preparar los materiales del grupo focal	La guía del moderador, el listado de temas para cada grupo, el secretario para tomar apuntes o grabar las intervenciones, presentar resultados
Dirigir la sesión	El moderador debe cumplir con los tiempos programados para que la reunión sea llevada con la planificación acordada si el tema de discusión es muy complejo puede realizarlo en otras reuniones.
Analizarla información	El texto generado depende de los temas entregados por el moderador, así como también del cuestionario realizado.

Preparar un resumen	Se realiza un resumen de las intervenciones, interpretaciones y conclusiones realizadas.
----------------------------	--

Aplicación

El grupo focal es una herramienta poco utilizada por el área de recursos humanos, por lo que al aplicarlo como herramientas de evaluación se puede obtener:

- Conocer la opinión de los miembros de la organización en temas de gestión dentro de la empresa.
- Tomar en cuenta las opiniones de los funcionarios para mejorar procesos dentro de la empresa.
- Conocer sugerencias de los empleados de las empresas

Nota: Dentro de la perspectiva de la investigación cualitativa se diseña la herramienta de evaluación el grupo focal, para identificar el impacto de la emergencia sanitaria en las empresas públicas y privadas. Adaptado de “Metodología de la Investigación”, (Ñaupas, 2014)

5.3.CAPÍTULO III: Impactos de la emergencia sanitaria dentro del rendimiento del talento humano en las empresas públicas y privadas

5.3.1. Procesamiento de Resultados

En el capítulo de investigación se expondrá datos específicos para la adquisición de la data por medio de las encuestas y el grupo focal, así como la construcción de las herramientas para procesamiento de información para la adquisición.

5.3.2. Construcción de la data para las Encuestas

Mediante el análisis de los factores internos y externos se construyó una lista de verificación, con criterios a seleccionar, los cuales pueden ser utilizados por la empresa o consultor que muestre interés por esta idea académica, facilitándole la revisión de factores de impacto relacionados con la emergencia sanitaria dentro del personal de sus empresas. Se sugiere que la lista de verificación cuente con un esquema tipo Likert de medición, que permita identificar tendencias de respuesta a nivel de grados o niveles de frecuencia, satisfacción, acuerdo, o similares. A continuación, un ejemplo general de este tipo de escala:

Figura 1. Escala Likert

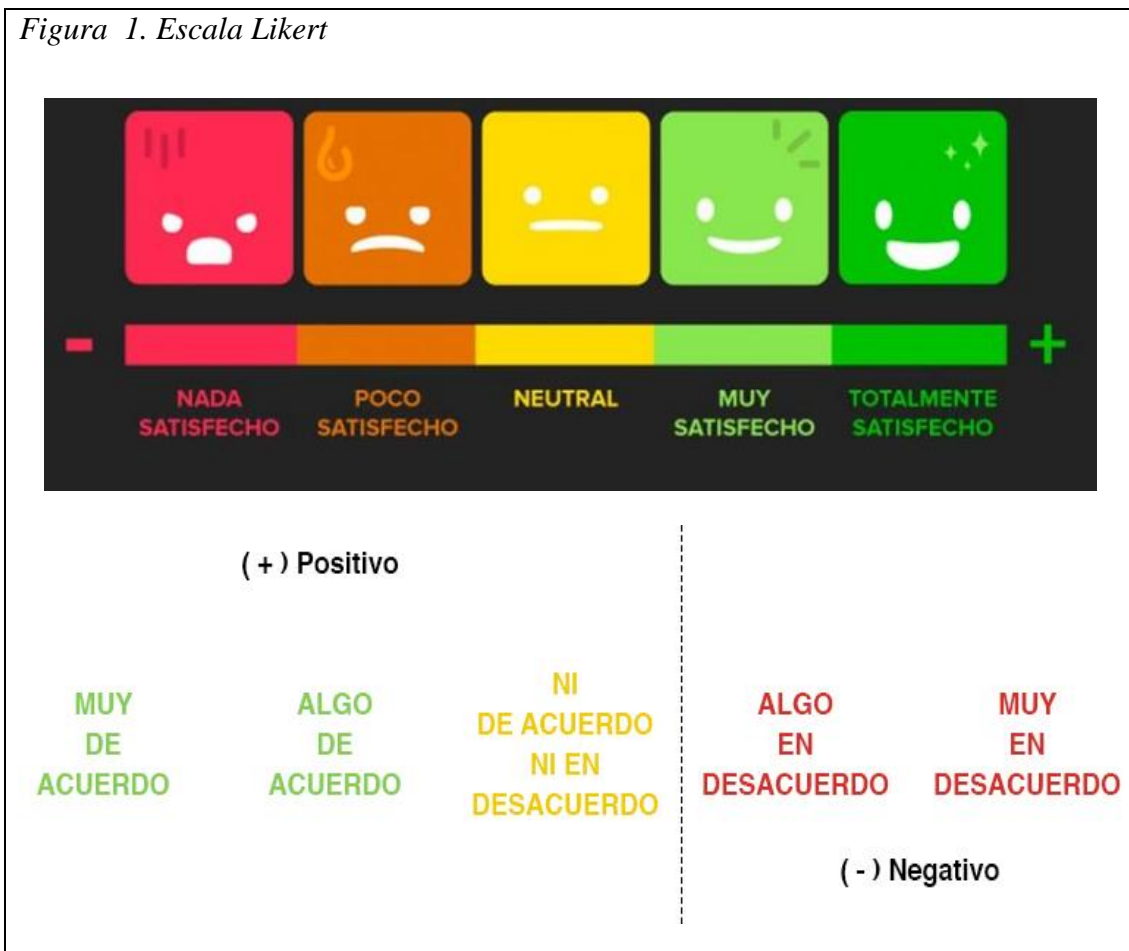


Figura 1. Con el gráfico se muestra la escala de Likert que servirá las tendencias y frecuencias de los encuestados y de esta forma extraer las conclusiones para definir temas específicos de análisis que servirán de base para aplicar la siguiente herramienta de investigación como es el grupo focal. Adaptado de (Questionpro, 2021)

5.3.3. Variables Internas

Variable: Salud emocional

- Indicador: Disponibilidad de un médico ocupacional.
- Indicador: Disponibilidad de programa de salud ocupacional – Medición del cumplimiento del programa.
- Indicador: Estadísticas médicas relacionados con salud emocional (ansiedad, depresión, estrés).
- Indicador: Mecanismos o actividades de soporte y descarga emocional en la organización.
- Indicador: Medición de Riesgo Psicosocial

Variable: Desarrollo personal

- Indicador: Plan de desarrollo de competencias (plan de capacitación y acciones para el cierre de brechas de desempeño).
- Indicador: Evaluación 360 del desempeño por competencias (pares, clientes internos, supervisores, subordinados, autoevaluación)
- Indicador: Personas tienen la opción a escoger el mecanismo de desarrollo personal auspiciado por la empresa.
- Indicador: Grado de autonomía para lograr metas.
- Indicador: Mecanismo de retroalimentación al desempeño.

Variable: Relaciones interpersonales

- Indicador: Evaluación 360 del desempeño (pares, clientes internos, supervisores, subordinados, autoevaluación).
- Indicador: Medición de la cultura organizacional (p.e. orientación a la colaboración o a la competencia).
- Indicador: Mecanismo de retroalimentación al desempeño.
- Indicador: Esquema de reconocimiento (líderes, pares. clientes internos).

Variable: Productividad en el trabajo

- Indicador: Herramientas para optimizar (agendas electrónicas, planes de acción, organizadores de reuniones, mecanismo de asignación y seguimiento de tareas).
- Indicador: Control del tiempo y resultados de trabajo.
- Indicador: Documentación de resultados (archivo, repositorios en línea).

5.3.4. Variables Externas

Variable: Infraestructura

- Indicador: Matriz de riesgos laborales por puesto (ergonómicos, físicos, mecánicos, biológicos, químicos).
- Indicador: Distancia física entre puestos de trabajo.
- Indicador: Ventilación del lugar de trabajo.
- Indicador: Asignación de Equipos de Protección Personal (EPP's).
- Indicador: Protocolo de gestión de COVID-19 en la organización (distancia interpersonal, reporte diario de signos y síntomas COVID-19, higiene personal, limpieza de equipos, jornadas de trabajo remotas y presenciales).

Variable: Capacitaciones

- Indicador: Herramientas virtuales para la capacitación al personal.
- Indicador: Presupuesto de capacitación.
- Indicador: Evaluación de la capacitación (satisfacción, aprendizaje, aplicación).

Variable: Estabilidad laboral

- Indicador: Mecanismos de contratación.
- Indicador: Índices de rotación.
- Indicador: Índices de Ausentismo.
- Indicador: Planificación de vacaciones del personal.
- Indicador: Compensación de horas no laboradas.

Variable: Clima organizacional

- Indicador: Satisfacción con los canales de comunicación interna.
- Indicador: Satisfacción con el estilo de liderazgo.
- Indicador: Satisfacción con el grado de colaboración y apoyo.
- Indicador: Satisfacción con la gestión de salud y seguridad ocupacional.

5.3.5. Construcción de la data del Focus Group

Una vez que la empresa o consultor se interese de esta idea académica y aplique la encuesta diseñada en este trabajo de investigación, se sugiere complementar el análisis de la información mediante grupos focales. El grupo focal es una herramienta de investigación cualitativa que permiten la discusión de temas específicos, a través de un moderador (la unidad de Recursos Humanos) y establecer acciones derivadas para la mejora.

Mediante el grupo focal, como herramientas de evaluación se puede obtener:

- Integrar las opiniones de los colaboradores sobre temas de interés.
- Considerar las opiniones de los colaboradores para mejorar procesos dentro de la empresa.
- Establecer planes de acción derivados del análisis de información cuantitativa (lista de verificación) y cualitativa (opinión estructurada y facilitada).

5.3.6. Depurar la Información

Una vez que el consultor o unidad de Recursos Humanos aplique las herramientas propuestas en este trabajo de investigación, es preciso consolidar la misma de tal manera que su clasificación y análisis de tendencias y/o relaciones permita determinar información concreta y objetiva que resulte en planes de acción, programas o proyectos sustentados en datos previos. Así se evita trabajar con supuestos y se reduce la subjetividad, haciendo más enfocada y efectiva cualquier propuesta de intervención o mejora.

Se sugiere además que, los instrumentos promuevan la confidencialidad y reserva de la información personal y el anonimato, así como deben considerar criterios de demografía interna como: género, edad, antigüedad, área, entre otros, de tal manera que se pueda incluso generar información adicional no visible en primera instancia, de otros aspectos de impacto como son la equidad de género, el estilo de liderazgo, las etapas profesionales del personal.

5.3.7. Herramientas de Recolección

Herramienta para recolección de información

Objetivo: Identificar los impactos de la emergencia sanitaria en el rendimiento del personal en la empresa (*señale aquí el nombre de su organización*).

Instrucciones:

- a) Seguir las instrucciones de cada pregunta a contestar.
- b) Se trata de una encuesta CONFIDENCIAL, ANÓNIMA e INDIVIDUAL. Los resultados se tratan para el establecimiento de planes de acción y mejora exclusivamente.
- c) Responder de manera sincera sin previa consulta ni debate con nadie.
- d) Los resultados colectivos de la encuesta servirán para mejorar las condiciones de trabajo y relaciones interpersonales.
- e) Toda la información será procesada y analizada por personal técnico de la unidad de talento humano, bajo la confidencialidad del caso y utilizada exclusivamente para los fines descritos.
- f) Los resultados de la encuesta serán expuestos al gerente, con el o los planes de acción correspondientes.
- g) La encuesta estará habilitada desde el (*fecha de inicio*) al (*fecha de finalización*).
- h) Asesoría y apoyo en caso de requerirlo, a través de su representante de Salud Ocupacional, Seguridad Industrial y/o Recursos Humanos.
- i) Se utilizará una escala tipo Likert para la calificación de las encuestas.
- j) Ingresar en el siguiente enlace: (*agregar aquí enlace web que su empresa defina*)

ENCUESTA

1. La disponibilidad del médico ocupacional en mi empresa es:

Total	<input type="text"/>
Parcial	<input type="text"/>
No existe	<input type="text"/>

2. ¿Está usted de acuerdo con las actividades del programa de salud ocupacional en su empresa?

Muy de acuerdo	<input type="text"/>
Algo de acuerdo	<input type="text"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="text"/>

Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>
No existe / No conozco programa	<input type="checkbox"/>

3. ¿Considera que es importante disponer de estadísticas médicas relacionadas con salud emocional (por ejemplo: ¿ansiedad, depresión, estrés), de su empresa?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>

4. ¿Qué tan de acuerdo esta con los mecanismos o actividades de soporte y descarga emocional en la organización?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>

5. ¿Está de acuerdo con aplicar una medición de Riesgo Psicosocial?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>
No sé / No conozco	<input type="checkbox"/>

6. ¿Qué tan de acuerdo está con el plan de desarrollo de competencias y cierre de brechas del desempeño de su empresa?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>
No sé/no conozco	<input type="checkbox"/>

7. ¿Considera que es importante incluir la opinión de clientes internos, supervisores, subordinados, autoevaluación en la evaluación del desempeño?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>

8. ¿Qué tan de acuerdo está con el mecanismo de desarrollo personal auspiciado por la empresa?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>
No sé/No conozco	<input type="checkbox"/>

9. ¿Qué grado de autonomía en el trabajo considera más importante?

Total autonomía	<input type="checkbox"/>
Algo de Autonomía	<input type="checkbox"/>
No debe existir autonomía	<input type="checkbox"/>

10. ¿Qué tan seguido le brinda retroalimentación al desempeño su jefe inmediato?

Muy frecuentemente	<input type="checkbox"/>
Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

11. ¿Considera que es importante llevar medición de la cultura organizacional (p.e. orientación a la colaboración o a la competencia)?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>

12. ¿Qué tan de acuerdo está usted con el esquema de reconocimiento de la empresa?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>
No sé/no conozco	<input type="checkbox"/>

13. ¿Considera que es importante tener herramientas para optimizar la productividad (agendas electrónicas, planes de acción, organizadores de reunión, mecanismo de asignación y seguimiento de tareas)?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>

14. ¿Considera que es importante llevar un control del tiempo y resultados de trabajo?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>

15. ¿Considera que es importante llevar documentación de resultados (archivo, repositorios en línea)?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>

16. ¿Qué tanto conoce usted de la matriz de riesgos laborales por puesto (ergonómicos, físicos, mecánicos, biológicos, químicos) de su empresa?

Conozco los riesgos laborales de mi puesto y cómo mitigarlos.

He oído hablar de esa matriz

No conozco de esa matriz

17. ¿Está de acuerdo con la distancia física entre puestos de trabajo actual?

Muy de acuerdo

Algo de acuerdo

Ni de acuerdo ni desacuerdo

Algo en desacuerdo

Muy desacuerdo

18. ¿Qué tan de acuerdo está usted con la ventilación de su lugar de trabajo?

Muy de acuerdo

Algo de acuerdo

Ni de acuerdo ni desacuerdo

Algo en desacuerdo

Muy desacuerdo

19. ¿Qué tan de acuerdo está con la calidad de los Equipos de Protección Personal (EPP's) que entrega su empresa?

Muy de acuerdo

Algo de acuerdo

Ni de acuerdo ni desacuerdo

Algo en desacuerdo

Muy desacuerdo

No sé/no conozco

20. ¿Considera que es importante llevar un protocolo de gestión de COVID-19 en la organización (distancia interpersonal, reporte diario de signos y síntomas COVID-19, higiene personal, limpieza de equipos, jornadas de trabajo remotas y presenciales)?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>

21. ¿Considera que es importante llevar herramientas virtuales para la capacitación al personal?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>

22. ¿Considera que es suficiente el presupuesto para capacitación de su empresa?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>

23. ¿Qué piensa usted sobre la forma en la que se evalúa la capacitación en la empresa?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>

Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>
No sé/no conozco	<input type="checkbox"/>

24. ¿Considera que es importante mantener reportes de índices de rotación de personal?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>
No sé/no conozco	<input type="checkbox"/>

25. ¿Considera que es importante mantener reportes de índices de Ausentismo?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>
No sé/no conozco	<input type="checkbox"/>

26. ¿Considera que es importante llevar una planificación de vacaciones del personal?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>

Muy desacuerdo

27. ¿Considera que es importante compensar las horas no laboradas?

Muy de acuerdo
Algo de acuerdo
Ni de acuerdo ni desacuerdo
Algo en desacuerdo
Muy desacuerdo

28. ¿Considera que es importante mantener reportes de satisfacción con los canales de comunicación interna?

Muy de acuerdo
Algo de acuerdo
Ni de acuerdo ni desacuerdo
Algo en desacuerdo
Muy desacuerdo

29. ¿Qué tan satisfecho está sobre el estilo de liderazgo en su empresa?

Muy de acuerdo
Algo de acuerdo
Ni de acuerdo ni desacuerdo
Algo en desacuerdo
Muy desacuerdo

30. ¿Qué tan satisfecho está con la gestión de salud y seguridad ocupacionales?

Muy de acuerdo
Algo de acuerdo
Ni de acuerdo ni desacuerdo

Algo en desacuerdo

Muy desacuerdo

“Gracias por su colaboración”

Una vez aplicada la encuesta para el procesamiento de la información se utilizará las siguientes consideraciones:

Deberá establecerse un criterio de corte en las respuestas “nivel bajo” para establecer planes de acción.

Deberán comunicarse las buenas prácticas existentes acorde a los resultados “nivel alto” que se determinen.

Ejemplo de Matriz de interpretación de resultados:

Tabla 18. Matriz de interpretación de resultados

Pregunta	Calificación				
	Muy desacuerdo 1	Algo en desacuerdo 2	Ni de acuerdo ni desacuerdo 3	Algo de acuerdo 4	Muy de acuerdo 5
XXXXXXXX					
XXXXXXXXXX					
XXXXXXXXXX					
XXXXXXXXXX					
XXXXXXXXXX					
Total	Sumatoria	Sumatoria	Sumatoria	Sumatoria	Sumatoria
Actividades	Plan de acción con cronograma de evaluación			Mantener y mejorar	

Nota: Esta matriz ayudará a la unidad de Talento Humano de la Organización para la toma de decisiones en lo referente a la elaboración de planes de acción en temas que tuvieron baja calificación y a su vez a fortalecer mantener y tratar de mejorar los temas con buena calificación.

CONCLUSIONES

- El presente trabajo de titulación para la obtención del título de Máster en Administración de Empresas de conformidad con el objetivo general propone realizar el estudio del impacto de la emergencia sanitaria dentro del rendimiento del talento humano en las empresas públicas privadas en el área administrativa de la provincia de Imbabura.
- Se planteó la base teórica con sustentos bibliográficos los cuales sirvieron de soporte para el desarrollo de la investigación cualitativa con la cual se planteó instrumentos de recolección de información para que las empresas u organizaciones que muestren interés por este trabajo académico puedan aplicar dentro de sus organizaciones.
- El trabajo de investigación es nuevo, innovador el cual ayudará a los departamentos de Recursos Humanos de las empresas públicas y privadas a identificar los impactos de esta emergencia sanitaria que estamos atravesando dentro del personal administrativo de sus instituciones.

RECOMENDACIONES

- Con el diseño de las herramientas de recolección de información a través del método cuantitativo se propone identificar los impactos de la emergencia sanitaria causados a los empleados de las instituciones públicas y privadas, para que puedan implementar estrategias con planes de acción que ayuden a la organización y a sus empleados en estos momentos de pandemia.
- Dentro de las organizaciones es importante llevar estadísticas de medición de la salud emocional de su personal y más aun de las implicaciones de esta emergencia sanitaria que nos ha obligado a cambiar nuestras formas de vida por lo que se recomienda a las instituciones públicas y privadas a emplear este trabajo de investigación la cual cuenta con diseño de herramientas de recolección de información y procesamiento de esta lo cual ayudará a plantear soluciones dentro de la organización por el bien de sus empleados.
- Este trabajo investigativo servirá de sustento bibliográfico para futuras investigaciones sobre temas relacionados a la temática de Talento Humano ya que está compuesto con bibliografía actualizada dentro de los últimos diez años a la fecha de elaboración.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2008). Dirección Estratégica de Recursos Humanos (segunda edición ed.). Buenos Aires: Granica S:A:.
- Álvarez, I. B. (2018). EL DESEMPEÑO LABORAL. Dialnet, 147 - 158.
- AN. (2020). Ley Organica de Apoyo Humanitario. Obtenido de La Asamblea Nacional: https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf
- Arias, F. (2016). Introduccion a la Metodologia Cientifica. Caracas: Episme.
- Brenes, C. M. (2015). Importancia del juego en las capacitaciones. Saltra, 1 - 2.
- Carissa, F. E. (2020). Organización Panamericana de la Salud. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.paho.org/es/noticias/24-6-2020-paises-deben-prepararse-para-hacer-frente-brotos-recurrentes-covid-19-por>
- CEPAL. (2017). WWW.CEPAL.ORG. Obtenido de CEPAL: <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-pese-avances-recientes-america-latina-sigue-siendo-la-region-mas-desigual-mundo>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos (novena ed.). Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido el 31 de Marzo de 2021, de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Constitución Republica del Ecuador. (2008). Constitución Republica del Ecuador. Obtenido el 16 de Marzo de 2021, de www.lexis.com.ec: <https://www.cosede.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>
- Correa, Q. R. (2020). www.celas.com. Obtenido de Universidad Particular de Loja: https://www.cesla.com/archivos/Informe_economia_Ecuador_mayo_2020.pdf
- Cubillos, R. B. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que cargo al desempeño laboral en una entidad del Estado. Bogota, Colombia: ELSEVIER DOYMA. Obtenido el 16 de Marzo de 2021, de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2215910X14700126?token=68EA6D6>

AB8F94D94B5F8A14002B014F61FA23B175B4182BC33D477B54BC5D03A
BF74BA9C39396BAD323A0C29DA52DA79

- Garcia, N. (2018). *Gestión e innovación total del capital humano*. Mexico: Grupo Editorial Patria.
- Granados, L. (2019). Factores de depresión, ansiedad y estrés la dimensión de la despersonalización. *Latindex*, 7(1), 83 - 92. Obtenido el 02 de Abril de 2021, de <https://doi.org/10.30552/ejpad.v7i1.91>
- Guajardo, S. G. (2013). *Empresas Públicas Privadas*. *Revista de Gestión Publica*, 2(1), 5 - 24. doi:ISSN 0719-I820
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Málaga: Mc Graw Hill.
- Hidalgo, V. L. (2020). Gestión de la seguridad, salud ocupacional y ambiente. *ProSciences*, 4(35), 57 - 68. Obtenido el 30 de Marzo de 2021, de <http://www.journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/268/354>
- Juarez, F. (2011). Una explicación sobre su unicidad, multiplicidad y los modelos de salud. *International Journal of Psychological*, 4(1), 70 - 79. Obtenido de 16 de Marzo de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/2990/299022819009.pdf>
- kaurman. (2020). BBC News. Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-52596472>
- Leiva, Z. F. (1980). *Nociones de Metodología de Investigación Científica* (Quinta ed.). Quito: Novena Reimpresión. Obtenido el 25 de Enero de 2021
- Martiz, P. (2020). CANSEN. Obtenido de Ministerio de Educación y Cultura de España: <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP18905.pdf&area=E>
- MDT. (2020). ACUERDOS MINISTERIALES. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Acuerdo-MDT-202-077.pdf>
- MEF. (2020). www.latameconomy.org. Obtenido de Ministerio de Economía y Finanzas: http://www.latameconomy.org/Covid-19/Nota_1_Impacto_social_COVID19_Ecuador.pdf

- Merino, N. G. (2014). Modelo De Gestion Por Competencias. Trujillo: Universida Privada Antenor Orrego.
- Miño, R. V. (2011). Metodología de la Investigación (Primera Edición ed.). Bogota, Colombia: Ediciones de.
- MSP. (2020). Ministerio de Salud Publica. Obtenido de CEPWEB: <http://www.cepweb.com.ec/novedades/salud/salud-3.pdf>
- Müller, P. S. (2020). Organización Mundial de Salud. Obtenido de www.dw.com: <https://p.dw.com/p/3X62V>
- Niño, R. V. (2011). Metodologia de la investigacion (Primera ed.). Bogota, Colombia, Colombia: Ediciones de la U. Obtenido el 18 de Marzo de 2021
- Ñaupas, P. H. (2014). Metodología de la Investigación (Cuarta Edición ed.). Bogota, Colombia: Ediciones la U. Obtenido el 02 de Abril de 2021
- Ocampo, R. (2020). El impacto económico del COVID-19 y el panorama social hacia el 2030 en la región. Obtenido de <https://www.paho.org/ish/images/docs/presentacion-dr-Rolando-Ocampo.pdf?ua=1>
- OEA. (2020). <http://www.oas.org>. Obtenido de <http://www.oas.org>: <http://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2020/060.asp>
- OIT. (2012). Organización Internacional del Trabajo (OIT). Obtenido de http://ilo.org/safework/info/publications/WCMS_162039/lang--es/index.htm
- OMS. (2020). Redacción Medica. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.redaccionmedica.com/secciones/sanidad-hoy/coronavirus-pandemia-brote-de-covid-19-nivel-mundial-segun-oms-1895>
- OMS. (2021). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de www.who.int: https://www.who.int/hac/donorinfo/g3_contributions/es/
- Ortiz , S. (2020). Un análisis normativo en la legislación Ecuatoriana. Ambato: Universidad de Ciencia y Tecnologia.

Pinos, L. P. (2017). Factores Psicosociales en la Gestión de Riesgo Laboral. Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa, II(1), 79 - 104. Obtenido de 02 de Abril de 2021, de <http://geo1.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2017/10/art7.pdf>

Quetionpro. (2021). <https://www.questionpro.com>. Obtenido de <https://www.questionpro.com>: <https://www.questionpro.com/blog/es/ejemplos-de-escalas-likert/>

Ramos, C. E. (2016). www.gestiopolis.com. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/48130436/Metodos_y_tecnicas_de_investigacion__GestioPolis.pdf?1471477388=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMetodos_y_tecnicas_de_investigacion.pdf&Expires=1615297265&Signature=W~BWIMbVssxYtbezLXZWVaiI

Ruelas, J. L. (2017). Salario emocional y su relación con el rendimiento laboral. Arequipa: Universidad Católica de San Pablo.

Sierra, S. (2020). Inteligencia emocional y práctica clínica en tiempos de pandemia. Ces Medicina, 34, 60 - 68. doi:<https://revistas.ces.edu.co/index.php/medicina/article/view/5613>

UO. (2020). Estructura de los Trabajos de Titulación del Programa de Maestría en Administración. Otavalo: Dirección de Posgrados.

Wright, J. P. (2021). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/bulletin/volumes/83/1/wright0105abstract/es/>



Encuesta N°:

Fecha: *(señale aquí la fecha de aplicación de la encuesta).*

Institución: *(señale la institución a la que pertenece)*

Departamento: *(señale el departamento al que pertenece)*

Objetivo: Identificar los impactos de la emergencia sanitaria en el rendimiento del personal en la empresa *(señale aquí el nombre de su organización).*

Instrucciones:

- k) Seguir las instrucciones de cada pregunta a contestar.
- l) Se trata de una encuesta CONFIDENCIAL, ANÓNIMA e INDIVIDUAL. Los resultados se tratan para el establecimiento de planes de acción y mejora exclusivamente.
- m) Responder de manera sincera sin previa consulta ni debate con nadie.
- n) Los resultados colectivos de la encuesta servirán para mejorar las condiciones de trabajo y relaciones interpersonales.
- o) Toda la información será procesada y analizada por personal técnico de la unidad de talento humano, bajo la confidencialidad del caso y utilizada exclusivamente para los fines descritos.
- p) Los resultados de la encuesta serán expuestos al gerente, con el o los planes de acción correspondientes.
- q) La encuesta estará habilitada desde el *(señale la fecha de inicio)* al *(señale la fecha de finalización)*.
- r) Asesoría y apoyo en caso de requerirlo, a través de su representante de Salud Ocupacional, Seguridad Industrial y/o Recursos Humanos.
- s) Se utilizará una escala tipo Likert para la calificación de las encuestas.
- t) Ingresar en el siguiente enlace: *(agregar aquí enlace web que su empresa defina)*

ENCUESTA

1. La disponibilidad del médico ocupacional en mi empresa es:

Total	<input type="text"/>
Parcial	<input type="text"/>
No existe	<input type="text"/>

2. ¿Está usted de acuerdo con las actividades del programa de salud ocupacional en su empresa?

Muy de acuerdo	<input type="text"/>
Algo de acuerdo	<input type="text"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="text"/>
Algo en desacuerdo	<input type="text"/>
Muy desacuerdo	<input type="text"/>
No existe / No conozco programa	<input type="text"/>

3. ¿Considera que es importante disponer de estadísticas médicas relacionadas con salud emocional (por ejemplo: ¿ansiedad, depresión, estrés), de su empresa?

Muy de acuerdo	<input type="text"/>
Algo de acuerdo	<input type="text"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="text"/>
Algo en desacuerdo	<input type="text"/>
Muy desacuerdo	<input type="text"/>

4. ¿Qué tan de acuerdo esta con los mecanismos o actividades de soporte y descarga emocional en la organización?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>

5. ¿Está de acuerdo con aplicar una medición de Riesgo Psicosocial?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>
No sé / No conozco	<input type="checkbox"/>

6. ¿Qué tan de acuerdo está con el plan de desarrollo de competencias y cierre de brechas del desempeño de su empresa?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>
No sé/no conozco	<input type="checkbox"/>

7. ¿Considera que es importante incluir la opinión de clientes internos, supervisores, subordinados, autoevaluación en la evaluación del desempeño?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>

8. ¿Qué tan de acuerdo está con el mecanismo de desarrollo personal auspiciado por la empresa?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>
No sé/No conozco	<input type="checkbox"/>

9. ¿Qué grado de autonomía en el trabajo considera más importante?

Total autonomía	<input type="checkbox"/>
Algo de Autonomía	<input type="checkbox"/>
No debe existir autonomía	<input type="checkbox"/>

10. ¿Qué tan seguido le brinda retroalimentación al desempeño su jefe inmediato?

Muy frecuentemente	<input type="checkbox"/>
Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

11. ¿Considera que es importante llevar medición de la cultura organizacional (p.e. orientación a la colaboración o a la competencia)?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>

12. ¿Qué tan de acuerdo está usted con el esquema de reconocimiento de la empresa?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>
No sé/no conozco	<input type="checkbox"/>

13. ¿Considera que es importante tener herramientas para optimizar la productividad (agendas electrónicas, planes de acción, organizadores de reunión, mecanismo de asignación y seguimiento de tareas)?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>

14. ¿Considera que es importante llevar un control del tiempo y resultados de trabajo?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>

15. ¿Considera que es importante llevar documentación de resultados (archivo, repositorios en línea)?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>

16. ¿Qué tanto conoce usted de la matriz de riesgos laborales por puesto (ergonómicos, físicos, mecánicos, biológicos, químicos) de su empresa?

Conozco los riesgos laborales de mi puesto y cómo mitigarlos.	<input type="checkbox"/>
He oído hablar de esa matriz	<input type="checkbox"/>
No conozco de esa matriz	<input type="checkbox"/>

17. ¿Está de acuerdo con la distancia física entre puestos de trabajo actual?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>

18. ¿Qué tan de acuerdo está usted con la ventilación de su lugar de trabajo?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>

19. ¿Qué tan de acuerdo está con la calidad de los Equipos de Protección Personal (EPP's) que entrega su empresa?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>
No sé/no conozco	<input type="checkbox"/>

20. ¿Considera que es importante llevar un protocolo de gestión de COVID-19 en la organización (distancia interpersonal, reporte diario de signos y síntomas COVID-19, higiene personal, limpieza de equipos, jornadas de trabajo remotas y presenciales)?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>

21. ¿Considera que es importante llevar herramientas virtuales para la capacitación al personal?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>

22. ¿Considera que es suficiente el presupuesto para capacitación de su empresa?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>

23. ¿Qué piensa usted sobre la forma en la que se evalúa la capacitación en la empresa?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>
No sé/no conozco	<input type="checkbox"/>

24. ¿Considera que es importante mantener reportes de índices de rotación de personal?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>
No sé/no conozco	<input type="checkbox"/>

25. ¿Considera que es importante mantener reportes de índices de Ausentismo?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>
No sé/no conozco	<input type="checkbox"/>

26. ¿Considera que es importante llevar una planificación de vacaciones del personal?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>

27. ¿Considera que es importante compensar las horas no laboradas?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>

28. ¿Considera que es importante mantener reportes de satisfacción con los canales de comunicación interna?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>

29. ¿Qué tan satisfecho está sobre el estilo de liderazgo en su empresa?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy desacuerdo	<input type="checkbox"/>

30. ¿Qué tan satisfecho está con la gestión de salud y seguridad ocupacionales?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni desacuerdo	<input type="checkbox"/>

Algo en desacuerdo

Muy desacuerdo

“Gracias por su colaboración”