



FACULTAD DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN

LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS CON ORIENTACIÓN EN
DESARROLLO ORGANIZACIONAL

AMBIENTE Y DESEMPEÑO LABORAL EN
UNA PYME DE FABRICACIÓN Y VENTA
DE CINTURONES ARTESANALES
DURANTE LA CUARENTENA POR COVID
19 DEL AÑO 2020 EN LA CIUDAD DE
SALTA.

AUTOR: Reynaga, Gianina Isabel

TUTORA: Lic. En Recursos Humanos Paz, Jérica Mariana

AÑO 2020

AUTORIDADES UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SALTA

Rector

Ing. Rodolfo Gallo Cornejo

Vicerrectora Académica

Mg. Constanza Diedrich

Vicerrector Administrativo

Dr. Darío Eugenio Arias

Decano de la Facultad de Economía y Administración

Dr. Juan Lucas Dapena Fernández

Vicerrector de formación

Pbro. Dr. Cristian Arnaldo Gallardo

Vicerrector de Investigación y desarrollo

Dr. Federico Colombo Speroni

Jefa de carrera Licenciatura en Recursos Humanos

Lic. María Soledad Perevicins

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN
Carrera: Licenciatura en Recursos Humanos
Autora: Reynaga, Gianina Isabel
AGRADECIMIENTOS

A Dios.

TABLA DE CONTENIDO

AUTORIDADES UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SALTA	1
AGRADECIMIENTOS	2
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I	9
ASPECTOS METODOLÓGICOS	9
TEMA:	10
1.1.1 JUSTIFICACIÓN	10
1.1.2 DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO	11
1.1.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	11
1.1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	12
1.1.5 ANTECEDENTES	12
1.2 OBJETIVOS	13
Objetivo General	13
Objetivos Específicos	13
1.3 HIPÓTESIS	13
1.3.1 IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES	14
1.3.2 CALSIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS	14
1.3.3 OPERACIONALIZACIÓN CONCEPTUAL	15
1.3.4 OPERACIONALIZACIÓN EMPÍRICA	16
1.4 UNIVERSO DE ESTUDIO	18
1.4.1 LUGAR	18
1.5 FUENTES DE INFORMACIÓN	19
1.5.1 FUENTES PRIMARIAS DE INVESTIGACIÓN	19
1.5.2 FUENTES SECUNDARIAS DE INVESTIGACIÓN	19
1.6 TECNICAS DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION	
– HERRAMIENTAS	20
1.6.1 ENCUESTA	20

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN
Carrera: Licenciatura en Recursos Humanos
Autora: Reynaga, Gianina Isabel

1.6.2 ENTREVISTA.....	20
CAPÍTULO II.....	21
MARCO TEÓRICO	21
1.1.1 PANDEMIA MUNDIAL POR VIRUS COVID 19	22
1.1.2 TRANSMISIÓN DE CORONAVIRUS.....	23
1.1.3 CARACTERÍSTICAS DE LA PANDEMIA POR CORONAVIRUS COVID 19	23
1.2.1 CUARENTENA	25
1.2.2 ORIGEN DE CUARENTENA	25
1.2.3 CUARENTENA EN ARGENTINA.....	26
1.2.4 CARACTERÍSTICAS DE LA CUARENTENA.....	27
1.2.5 EFECTOS DE LA CUARENTENA EN ARGENTINA	30
1.2.6 MEDIDAS POLÍTICAS GUBERNAMENTALES EN CUARENTENA POR COVID 19	33
1.3.2 NUEVOS PARADIGMAS DE FORMAS DE EMPLEO:	35
Disponibilidad laboral del colaborador	35
Ubicación laboral	36
Vínculo laboral.....	36
La permanencia en la empresa.....	37
Profesión laboral y desarrollo personal	37
Algunas de las nuevas formas de empleo:.....	38
1.3.4 TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO Y TRABAJO CONECTADO EN ARGENTINA	39
1.3.5 CONCEPTO DE TELETRABAJO	40
1.4.1 EL ESTRÉS DE TRABAJAR DESDE EL HOGAR POR CONTINGENCIA EMPIDEMIOLÓGICA	42
1.4.2 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE TRABAJAR DESDE EL HOGAR.....	45
1.4.3 EL ROL DE LAS TECNOLOGÍAS EN LA PRODUCCIÓN	46
1.5.1 SECTOR ARTESANO EN TIEMPOS DE PANDEMIA.....	47
1.5.2 EMPRESA FAMILIARES	48

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

Carrera: Licenciatura en Recursos Humanos

Autora: *Reynaga, Gianina Isabel*

1.5.3 TIPOS DE EMPRESAS FAMILIARES	50
1.6.1 DEFINICIÓN DE PyME	51
1.7.1 AMBIENTE LABORAL EN PYMES FRENTE A LA CRISIS EPIDEMIOLÓGICA EN ARGENTINA	52
1.7.2 CULTURA ORGANIZACIONAL:	53
1.7.3 AMBIENTE LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL.....	54
1.7.4 TIPOS DE CLIMAS ORGANIZACIONALES QUE SE PRODUCEN EN UN AMBIENTE LABORAL DETERMINADO	57
1.7.5 FUERZAS QUE INFLUYEN EL AMBIENTE LABORAL	59
1.8.1 DESEMPEÑO LABORAL COMO INDICADOR DE AMBIENTE LABORAL	60
1.8.2 TEORIA DE DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN CAMPBELL	61
1.8.3 PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES.....	61
1.8.4 TIPOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	62
1.8.5 INDICADORES DE DESEMPEÑO	66
1.8.6 CÓMO EVALUAR EL TELETRABAJO?	66
1.8.7 EL AMBIENTE Y DESEMPEÑO LABORAL COMO CONSECUENCIA DE UN CONTEXTO DE VULNERABILIDAD SOCIAL.....	69
1.8.8 POLÍTICAS PARA MITIGAR LOS EFECTOS DEL COVID 19 EN EL MUNDO DEL TRABAJO	70
CAPÍTULO III	76
MARCO REFERENCIAL INSTITUCIONAL.....	76
1.1.1 DESCRIPCIÓN DE LA UNIDAD DE ESTUDIO	76
1.1.2 MEMORIA DESCRIPTIVA DE LA EMPRESA.....	76
1.1.3 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LA EMPRESA:	77
1.1.4 ANTECEDENTES DE LA EMPRESA:	77
1.1.5 FILOSOFÍA DE LA EMPRESA	78
1.1.5 VALORES.....	78
1.1.6 MAQUINARIAS DE ENSAMBLE DE LAS PARTES	79
1.1.7 PRODUCTOS	80
CAPÍTULO V.....	93

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN
Carrera: Licenciatura en Recursos Humanos
Autora: Reynaga, Gianina Isabel

CONCLUSIÓN	93
APORTE PROFESIONAL	96
CAPÍTULO IV ANEXO	97
1.1.1 ENCUESTA	98
1.1.2 ENTREVISTA AL PROPIETARIO	106
1.1.8 WEBGRAFIA	113
1.1.9 HEMEROGRAFÍA	114
1.1.10 BIBLIOGRAFÍA	114

INTRODUCCIÓN

Actualmente el mundo se encuentra atravesando una pandemia mundial por el virus denominado COVID-19. Las empresas enfrentan múltiples desafíos, entre ellos la gran cantidad de trabajadores que cursan una cuarentena regulada por las autoridades locales a fin de disminuir la tasa de contagios.

Es de suma importancia tomar recaudos correspondientes a fin de cumplir los decretos emitidos en el boletín oficial de la Nación Argentina y adaptarse a las nuevas modalidades de trabajo emergentes.

La adopción de teletrabajo o trabajo denominado remoto en las relaciones laborales es uno de los nuevos paradigmas que fueron adoptando muchas empresas en el contexto de aislamiento social preventivo y obligatorio por la gran concentración de colaboradores en los lugares de trabajo.

En consecuencia la gestión de los recursos humanos se ve afectada en su totalidad. Para mantener las relaciones laborales en los contextos económicos y sociales presentes cada empleador debe procurar un buen desempeño organizacional sin dejar de lado el Ambiente Laboral que genera el transitar esta situación epidemiológica.

Muchas PyMES cesaron sus labores diarias en Argentina y vieron impedidas la continuación del empleo de manera ordinaria. Se estima que cerca de 42 mil pymes cerraron en Argentina en el año 2020 y otras obtuvieron préstamos crediticios por parte del gobierno nacional para cubrir las contingencias que atraviesan las pequeñas y medianas empresas monotributistas de las más bajas categorías.

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN
Carrera: Licenciatura en Recursos Humanos
Autora: Reynaga, Gianina Isabel

En este contexto analizaremos como unidad de observación la PyME de fabricación y venta de cinturones artesanales de cuero vacuno de la Ciudad de Salta. Se procederá a realizar una encuesta como diagnóstico para conocer la afectación de la cuarentena regulada por COVID-19, Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio en los trabajadores de una Pyme y su desempeño en el presente año 2020.

CAPÍTULO I

ASPECTOS METODOLÓGICOS

TEMA:

“AMBIENTE Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA PYME DE FABRICACIÓN Y VENTA DE CINTURONES ARTESANALES DURANTE LA CUARENTENA POR COVID 19 DEL AÑO 2020 EN LA CIUDAD DE SALTA”.

1.1.1 JUSTIFICACIÓN

Las condiciones psico-sociales propias de una compañía, determinan en gran medida el ambiente laboral existente. Este aspecto es de relevancia para los actores interactuantes dentro de un contexto contingente e inesperado en el mundo. Este tiempo de pandemia repercute de manera directa en el desempeño de los trabajadores. Ambiente laboral y desempeño son conceptos concatenados desde el surgimiento de toda organización.

Tanto en las empresas familiares PyMES como en las de gran magnitud se exponen políticas explícitas e implícitas que corresponden a las variables que determinan el ambiente laboral, las cuales, deben ser respetadas para obtener resultados óptimos y favorables. Esto se logra a través del seguimiento y las respectivas medidas correctivas a las conductas y comportamientos que se producen en la labor diaria.

En este caso tomaremos como principal factor externo la cuarentena por Covid 19 que abarca integral y colectivamente a todos los seres humanos en su conjunto. A los trabajadores por la proximidad física, por el cumplimiento de protocolos, por actividad exceptuada, continuidad del vínculo laboral, condiciones de higiene y seguridad y por otro lado a empleadores del sector turístico Salteño, de comercio, entre otros..

1.1.2 DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

El objeto de estudio de esta investigación es el Ambiente laboral y su afectación al desempeño de los trabajadores durante la cuarentena regulada en Argentina por Covid 19. Así como las consecuencias de dicha interacción durante la transición de tiempo de contingencia social y económica en una fábrica Pyme de cinturones artesanales.

1.1.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿De qué manera afecta la cuarentena por Covid 19 a los trabajadores de una PyME?
- ¿Qué variables tiene el Ambiente laboral en tiempo de Cuarentena?
- ¿Las decisiones tomadas en la cuarentena, tanto por el gobierno nacional y por la organización afectan el funcionamiento interno de la PyME de fabricación y venta de cinturones artesanales?
- Dichas medidas ¿Afectan el desempeño de los trabajadores en la PyME durante la crisis epidemiológica por Covid 19 en Argentina?
- ¿Cuáles son los nuevos paradigmas de trabajo frente a la Cuarentena del año 2020?
- El desempeño laboral a través del teletrabajo ¿Qué ventajas y desventajas presenta?

1.1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera las decisiones tomadas por el gobierno nacional Argentino y las políticas de una PyME de fabricación y venta de cinturones artesanales durante la Cuarentena por Covid 19 en Argentina, incide en el Ambiente y el desempeño laboral de sus trabajadores?

1.1.5 ANTECEDENTES

A continuación se detallará el listado de antecedentes sobre el tema abordado: Ambiente y desempeño laboral.

Título: “Evaluación de desempeño”

Tipo de investigación: Tesis Final de grado.

Autores: Julio Gabriel Cano

Institución: UCASAL

Año de publicación: 2015.

Aporte para la investigación: El aporte a la investigación es referido a conceptos de evaluación de desempeño.

Título: “La incidencia del clima laboral en la calidad de atención al cliente, en la oficina de Cierre de negocios de la Municipalidad de la Ciudad de Salta”.

Tipo de investigación: Trabajo Final de grado.

Autores: Esteban, María Emilia

Institución: Universidad Católica de Salta.

Aporte para la investigación: El aporte a la investigación es la incidencia del clima laboral en factores internos.

1.2 OBJETIVOS

Objetivo General

- Analizar las medidas tomadas por el gobierno nacional en la Cuarentena por Covid 19 en Argentina como factor principal de incidencia al Ambiente y desempeño laboral de una PyME.

Objetivos Específicos

- Determinar el Ambiente y desempeño laboral de los trabajadores en Cuarentena por Covid 19 en una PyME.
- Identificar las ventajas y desventajas de la implementación de nuevos paradigmas de relaciones laborales para el desempeño óptimo de los trabajadores.

1.3 HIPÓTESIS

Las medidas tomadas por el gobierno nacional Argentino y las decisiones que presenta la PyME de fabricación y venta de cinturones artesanales en la Ciudad de Salta durante el año 2020 es un factor determinante de Ambiente y Desempeño laboral de los trabajadores de la misma durante la cuarentena por Covid 19.

1.3.1 IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE

La variable independiente es la Cuarentena por Covid 19 en Argentina. De las medidas que se tomaron durante este periodo dependerá el desempeño de los trabajadores.

VARIABLE DEPENDIENTE

La variable dependiente es el ambiente y desempeño laboral ya que está sujeto al ambiente laboral que se presenta frente a la cuarentena por Covid 19.

1.3.2 CALSIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis es correlacional dado que manifiesta la relación de dos variables por lo que el comportamiento de una variable afecta a la otra.

1.3.3 OPERACIONALIZACIÓN CONCEPTUAL

CUARENTENA

Aislamiento preventivo a que se somete durante un período de tiempo, por razones sanitarias, a personas o animales.¹

Cuarentena por lo general, se aplica a personas que son mayores de edad o que tienen síntomas, y consiste no solamente el aislamiento de los enfermos en centros específicos, sino también la aplicación de medidas de prevención como el saneamiento de lugares y objetos.

AMBIENTE LABORAL

“La influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes se puede describir como la cualidad o propiedad del clima organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta. Su impacto se manifiesta en la percepción de las personas que tienen sobre su ambiente laboral”².

DESEMPEÑO LABORAL

Se define el desempeño laboral como: “La manera como se comporta el trabajador en el logro de los objetivos fijados; éste forma parte de la estrategia individual para lograr los objetivos”. En consecuencia se determina que “el desempeño laboral es el conjunto de acciones de

¹ Real Academia Española, 7f, 2014.

² Chiavenato 2011, pág. 74

1.3.4 OPERACIONALIZACIÓN EMPÍRICA

CUARENTENA POR COVID 19	DIMENSIONES	AMBIENTE LABORAL	DIMENSIONES
			INDICADORES
	Aislamiento social preventivo y obligatorio		Actitudes
	Teletrabajo		Comportamientos
			Productividad
			Evaluación de ambiente laboral.
			Índice de bajas

³ Chiavenato, 2010, pág. 210.

	Calidad de vida laboral		Índice de enfermedades profesionales.
	INDICADORES		Índice de demandas.
	Índice de Mano de obra		Índice de resistencia al cambio
	Índice de productividad		Matriz FODA.
	Índice de calidad de vida laboral	DESEMPEÑO LABORAL	DIMENSIONES
			Políticas
			Reglamentos
			Estilo de liderazgo
			Etapas de vida del negocio.
			INDICADORES
			Evaluación de desempeño.
			Índice de quejas.

			Índice rotación de puestos.
--	--	--	-----------------------------

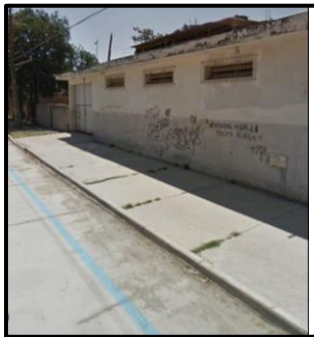
1.4 UNIVERSO DE ESTUDIO

Se analizó la totalidad de empleados de la PyME de fabricación y venta de cinturones artesanales que se emplean en el proceso productivo.

El universo total está conformado por 25 empleados, de los cuales 1 (uno) es el propietario, 3 (tres) encargados capataces, 3 (tres) empleados talleristas, 15 (quince) artesanas encargadas de la costura y 3 (tres) vendedores.

1.4.1 LUGAR

La investigación se realizó en el Taller y fábrica de cinturones, situado en Francisco Pimentel 305 y en Delfín Huergo 629 – Ciudad de Salta



1.5 FUENTES DE INFORMACIÓN

Las fuentes de información propuestas para el trabajo de investigación están compuestas por fuentes primarias y secundarias

1.5.1 FUENTES PRIMARIAS DE INVESTIGACIÓN

Entre las fuentes primarias se usaron encuestas anónimas de respuestas cerradas y abiertas, las mismas estuvieron dirigidas a todo el personal de las áreas (ver anexo), y una entrevista destinada al propietario de la PyME de fábrica y venta de cinturones artesanales.

1.5.2 FUENTES SECUNDARIAS DE INVESTIGACIÓN

Entre las fuentes secundarias se recurrieron a libros y documentos digitales que hicieron posible el desarrollo de esta investigación.

1.6 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION – HERRAMIENTAS

Se destinaron 4 días para recabar datos encuestando y entrevistando a la totalidad de clientes internos por medio de técnicas como ser:

1.6.1 ENCUESTA

Formulario Google on line de preguntas cerradas y abiertas, enviados vía Whatsapp, a 24 empleados.

1.6.2 ENTREVISTA

Entrevistas por video llamada vía Whatsapp al propietario. Se destinó un (1) día para la realización de la entrevista. Elegí el horario de 18:00 pm considerando una (1) hora apropiada teniendo en cuenta la disponibilidad horaria y además la carga de familia.

Luego de extraer las conclusiones que se corresponden con los datos recogidos, son procesados a través de programas informáticos (Microsoft Office Word 2010 y Microsoft Office Excel 2010) y formulario Google.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1.1.1 PANDEMIA MUNDIAL POR VIRUS

COVID 19

La irrupción del virus Covid 19 que luego se expandió rápidamente a nivel mundial alcanzó a grandes escalas la actividad laboral y económica de trabajadores. Denotando una clara brecha en las expectativas previstas tanto por empresas y sectores industriales como de aquellos trabajadores en sus diversas variantes.

Los coronavirus son una familia de virus que causan enfermedades respiratorias y afectan a algunas especies animales. El SARS-CoV-2, en particular, puede afectar a humanos. Es de transmisión zoonótica y generado principalmente a causa del avance de la mancha urbana sobre los ecosistemas naturales⁴.

Los primeros casos de coronavirus se detectaron en Wuhan, China, en diciembre de 2019, en personas que habían estado en un mercado de pescado de la ciudad, donde también se comercializan otros animales. Así Wuhan se constituyó en el epicentro del brote que luego se extendió a otros países.

El 9 de enero de 2020 se identificó el 2019-nCoV; el 30 de enero, la OMS declaró que el brote del nuevo coronavirus representaba una emergencia de salud pública de importancia internacional (ESPII) en el marco

⁴ Análisis inicial de las naciones unidas Covid-19 en Argentina: Impacto Socio-económico y ambiental.

del Reglamento Sanitario Internacional (RSI), y el 11 de marzo fue declarado pandemia.

1.1.2 TRANSMISIÓN DE CORONAVIRUS

Las infecciones causadas por nuevos coronavirus no tienen tratamiento específico, aunque sí se pueden tratar los síntomas que provoca, el cual depende de las personas que adquieren carga viral.

Se transmite de una persona a otra a través de las gotas procedentes de la nariz o la boca que salen despedidas cuando la persona con el virus tose, estornuda o habla. Otra posibilidad es por contacto con manos, superficies u objetos contaminados. Por eso es importante mantener distanciamiento social entre personas.

Este virus además causa incertidumbre, la cual creció entre las personas que contraían el virus, es indiferente saber cuáles personas están infectadas y cuáles no. Una característica de ésta enfermedad es que aquellas personas que no presentan síntomas también podrían contagiar a otros, éstas personas son denominadas “asintomáticas”. Por otro lado los grupos “de riesgo” son personas con enfermedades crónicas o llamadas de base. Los niños son el grupo con menor capacidad de poseer carga viral pero se determina que son principales portadores de la enfermedad.

1.1.3 CARACTERÍSTICAS DE LA PANDEMIA POR CORONAVIRUS COVID 19

Algunas de las características de este virus respiratorio son:

- Infecciones por nuevos coronavirus que aún no tienen tratamiento específico.
- El tratamiento clínico depende del estado de cada persona.
- Discriminación por grupos de riesgos.
- Personas asintomáticas.

Los síntomas que presentan aquellas personas que portan el virus son:

- Fiebre 37.5°C
- Tos
- Dolor de garganta
- Dificultad respiratoria
- Dolor muscular
- Cefalea
- Diarrea
- Vómito
- Pérdida de gusto u olfato

Se recomienda acudir a un especialista o informar al centro de salud más cercano al presentar dos o más síntomas.

Para disminuir el riesgo de contraer COVID-19 se sugiere:

- Distanciamiento social: evitar reuniones, eventos y salir de casa en general, excepto para actividades absolutamente esenciales.
- Mantener la higiene de las manos lavándolas regularmente con agua y jabón o colocando alcohol en gel.

- Limpiar periódicamente las superficies y los objetos que se usa todos los días.
- Ventilar todos los ambientes del hogar y de los espacios de trabajo.
- Usar tapaboca o barbijo casero.

1.2.1 CUARENTENA

La denominación de cuarentena se atribuye a una separación o restricción de contacto con otras personas que pueden haber sido expuestas a una enfermedad contagiosa pero que no tienen síntomas para ver si se enferman. Esas personas pueden ser o no ser contagiosas.

Esto se diferencia al Aislamiento Social Preventivo y obligatoria, que es la separación de personas que padecen una enfermedad contagiosa, de aquellas que están sanas. Ambas son medidas de estrategia de salud pública que tienen como objetivo prevenir la propagación de enfermedades contagiosas.

1.2.2 ORIGEN DE CUARENTENA

Existen registros históricos de aplicación de cuarentenas y aislamientos en el nuevo testamento, así como en Grecia y El Imperio Romano en los siglos V y VI AC. Sin embargo, la cuarentena se origina formalmente en el siglo XIV, en Italia, como una medida para controlar las epidemias de peste negra que azotaban a Europa y que obligaba a los barcos y personas que provenían de Asia a esperar 40 días (“Quaranta giorni”, en italiano), antes de entrar en las ciudades, tras comprobar que no estaban

enfermos. Actualmente, la duración de la cuarentena se define según el período de incubación de la enfermedad.

1.2.3 CUARENTENA EN ARGENTINA

En este contexto, Argentina inició la preparación para la respuesta, mediante la detección oportuna de personas enfermas que llegaban al país, para contener la enfermedad y mitigar la diseminación.

Entre estas medidas el aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) en todo el país para aquellas personas que no trabajan en sectores esenciales de la economía y el cual entró en vigor temporalmente, el 20 de marzo. La cuarentena total y obligatoria es reconocida como la política más efectiva por parte de expertos que asesoran al gobierno. Si bien estas medidas han permitido que la curva de contagios permanezca aplanada durante varias semanas en su promedio y bien contenido en ciertas jurisdicciones del país, está aumentando de manera más acelerada en el mes de junio.

En el lapso de este tiempo de aislamiento las actividades laborales son intervenidas por el entorno político, tecnológico, social, económico, ambiental y laboral. Los comités de operaciones de cada provincia junto con las autoridades correspondientes deben procurar al cumplimiento de tales normativas vigentes.

Por otro lado muchas PyMEs Argentinas la mayoría emprendedores reflejaran la escasez de inversión en diferentes sectores, rubros e industrias y la falta de capacitación para enfrentar una crisis emergente por lo que se estima que hasta 25 millones de personas podrían

quedarse sin empleo y que la pérdida de ingresos de los trabajadores podría llegar a los 3.4 billones de dólares estadounidenses, en el mundo.⁵

1.2.4 CARACTERÍSTICAS DE LA CUARENTENA

- **DISTANCIAMIENTO SOCIAL**

El periodo de cuarentena que estamos atravesando tiene como principal característica el distanciamiento social que limita el espacio físico entre dos o más personas y que propicia la recurrencia a canales de comunicación digital, por lo tanto es prioritario y de suma utilidad tener acceso a canales de comunicación (internet, televisión, radio, diarios, otros) y acudir a la información que comunican las autoridades pertinentes.

- **MEDIOS DE TRANSPORTE**

Es suspendido todo desplazamiento entre provincias y provincia y dentro de ellas en sus diferentes localidades, el transporte público vía terrestre y aéreo en Argentina está suspendido en el tiempo de ejecución de cuarentena. Algunas actividades laborales deben certificar la circulación en la ciudad en destacamentos policiales en la fase 1 de etapa de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) luego se requiere un permiso de circulación otorgado por el gobierno nacional vía online con vigencia de

⁵ Director General de la Organización Internacional del Trabajo, Guy Ryder.

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

Carrera: Licenciatura en Recursos Humanos

Autora: *Reynaga, Gianina Isabel*

renovación cada (7) días y así paulatinamente según la apertura de la cuarentena dispuestas por el gobierno nacional y provincial.

El segundo periodo de confinamiento permitió el ingreso de personas que se encontraban fuera de sus provincias a sus localidades de origen. Para esto es necesario que certifiquen que no portan el virus y proceder a un confinamiento de aproximadamente 18 días en casas, hospedajes, hoteles hasta obtener los resultados de laboratorio.

• **DIAGNÓSTICOS DE PORTACIÓN DE ANTICUERPOS**

Los diagnósticos de portación viral de Covid 19 afectan el desarrollo de las actividades laborales para el ingreso a los espacios físicos de la organización debido al tiempo de espera de detección de la posible carga viral, se emplean Test rápidos, PCR e Hisopados.

Es importante que las personas con síntomas no concurran a los lugares de trabajo.

• **PROTOCOLOS SANITARIOS POR RUBRO DE ACTIVIDAD LABORAL**

El 5 de mayo el rubro comercial decidió poner en práctica un protocolo de apertura progresiva de atención al cliente para comercios y servicios en los cuales distingue:

- Metodología de aplicación aprobada por el comité operativo de emergencia.
- Señalización de comercio:
- Protocolo para el ingreso e interior del comercio
- Datos de contacto y canales de ventas del comercio.

- **ELEMENTOS DE PROTECCION DE VIRUS COVID 19**

Algunos elementos empleados en las organizaciones para prevenir el COVID 19 y respetar los protocolos de las actividades laborales en distinción por rubro, fueron:

- Alcohol en gel
- Legía
- Jabón
- Lavandina
- Barbijos
- Guantes
- Mascarillas
- Otros

- **TRABAJAR DESDE EL HOGAR**

Dada la crisis mundial en su transcurso por la pandemia se expuso en Argentina el lema “quédate en casa” como una medida protectora y de responsabilidad de todos los ciudadanos el cumplir normativas y confinarse voluntariamente en sus hogares para proteger a personas denominadas de riesgo ancianos, mujeres embarazadas, portadores de otras enfermedades y a niños.

El hogar es comprendido en forma global como un espacio que congrega sujetos y relaciones, la casa es una forma particular de organización social.

Es un “pequeño universo” en el que se articulan distintos mecanismos de producción, reproducción, distribución y circulación de normas, valores, recursos, conflictos y creencias (Elías, 1998).

Como unidad social vinculada, en primera instancia, con la organización familiar y doméstica, si se observa cualquier casa puede detectarse en ella una determinada estructura de relaciones a partir de las cuales se definen roles de género, se organiza la adquisición y manejo de recursos, se instauran los contactos con el mundo de la producción, el trabajo y el mercado, se distribuyen y asignan tiempos y responsabilidades destinados al cuidado de sus habitantes, se acuerdan valores y sentimientos referidos a la conformación del “hogar” y se establecen formas de resolución de conflictos, entre otras dinámicas no menos importantes (Abdelmonem, M. & Argandoña, 2020)

1.2.5 EFECTOS DE LA CUARENTENA EN ARGENTINA

- PROHIBICION DE CONGREGARSE

El entorno de la cuarentena mantuvo las expectativas de vida de las personas bajo una total incertidumbre, los efectos en las personas fueron el aislamiento social voluntario. Por lo que espacios laborales fueron adaptándose a un nuevo estilo de vida laboral basado en la protección integral de la salud.

El hecho de auto asilarse, no quita el vínculo laboral existente por lo cual se amplía la capacidad de ejecución de gestiones administrativas a los fines de desenvolverse en y por medio de canales comunicativos más certeros y directos.

- ECONOMÍAS EMERGENTES

Las nuevas economías digitales alteran el entorno de las relaciones laborales y condicionan el ambiente de los trabajadores, el control, la gestión de la producción y los comportamientos organizacionales dentro de los espacios físicos de las organizaciones. Una de las causas es la falta de adaptación en puestos tecnológicos con requerimientos específicos para el uso de aplicaciones y tecnologías de información, comunicación y de producción.

- DAÑOS ECONÓMICOS

La re organización de los trabajadores produjo un cese de actividades, de rotación de puestos de personal, cambio de rubros, entre otras actividades laborales puestas en escena de manera improvisada en las pequeñas y medianas empresas de Argentina.

El cambio de ambiente laboral propio de una organización a un ambiente familiar produjo una interacción de roles, en los cuales se distinguen vínculos familiares y laborales, estos son una fuerza de trabajo cooperativa y colaborativa.

En la necesidad de encontrar fuentes laborales de ingreso económico muchas PyMEs surgieron con el fin de aminorar la situación laboral actual del país, por lo que las economías emergentes de los sectores populares, generan una continua retro alimentación entre las economías colectivas de los emprendedores de Argentina. La reconversión de las pequeñas y medianas empresas expuso debilidades de falta de inversión en recursos humanos, logísticas y desarrollo. Por lo tanto las personas alternan sus trabajos para conseguir más fuentes de ingresos y se distribuyen roles entre las mismas familias que son las unidades esenciales de la sociedad.

- UNA EPIDEMIA DE ENFERMEDAD MENTAL

La OMS define como salud a un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. El goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideológica política o condición económica o social.

El bienestar, conformado por un conjunto de factores intervinientes en los trabajadores, es un medio de garantía para el desarrollo de actividades laborales más sanas. Al proceder en este sentido es necesario el apoyo de las organizaciones en el cuidado y prevención de enfermedades laborales entre ellos trastornos de adaptación a los cambios que condicionan la visión de los individuos dentro de las organizaciones.

Las personas de trabajo autónomo o independiente son ejemplo de re conversión de actividades grupales a servicios personalizados, a diferencia de la experiencia de transformación y de “know How” el principal factor de cambio es la visión más actualizada de las realidades económicas y sociales por lo que el trabajo colaborativo debe vincular las relaciones de manera más directa y diferenciada dentro del marco de las nuevas tecnologías.

- MUJERES MULTIFUNCIONALES

El Rol fundamental dentro de las familias es el que cumplen mujeres y madres encargadas del trabajo, del cuidado de niños, educación, entre otros. Esta multifuncionalidad es cuestionada debido a los perfiles que demandan su trabajo en los puestos más competentes para las mismas, los

que se destacan trabajos sociales, de limpieza, enfermería, educación como principales fuentes de ingresos.

- DAÑOS COLATERALES

Los daños colaterales como consecuencias de la cuarentena en Argentina es el re ordenamiento del mercado laboral en donde oferentes y demandantes del trabajo adquirieron el conocimiento de un nuevo funcionamiento de plataformas digitales, formas alternativas de labor diaria y del nuevo uso de herramientas de comunicación e informáticas.

Otras de las causas es la reconstrucción del vínculo laboral, por la precarización de las fuentes de trabajo en los ambientes laborales, en el transcurso de la cuarentena se abandonó el puesto delimitado por las empresas que caracterizan las principales funciones y tareas de los colaboradores por lo que en algunos casos se vieron interrumpidas sus actividades cotidianas y esto generó una escasa falta de atención hacia el bienestar de los empleados por otro lado el surgimiento de nuevos perfiles de puestos de trabajo en plataformas digitales son cada vez más buscados. Éstos son algunos de factores que afectan a las PyME.

1.2.6 MEDIDAS POLÍTICAS GUBERNAMENTALES EN CUARENTENA POR COVID 19

Algunas medidas que tomó el gobierno Argentino desde el comienzo de esta Pandemia Mundial para mitigar las problemáticas económicas y sociales fueron:

- Incremento en las partidas para comedores escolares y comunitarios; el otorgamiento de un bono extraordinario

para jubilados, pensionados, titulares de la Asignación Universal por Hijo y de la Asignación Universal por Embarazo;

- Eximición de las cargas patronales a los sectores afectados por la pandemia.
- Refuerzo del seguro de desempleo; la fijación de precios máximos para alimentos de la canasta básica.
- Ingreso Familiar de Emergencia.
- La prohibición de cortes de servicios por falta de pago.
- Provisión de créditos a Pequeñas y Mediana Empresas (PyMEs); facilidades para créditos hipotecarios.
- Congelamiento temporario de alquileres y suspensión de desalojos.
- Creación del Fondo de Garantía para las PyMEs y del Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción.
- Prohibición de despidos y suspensiones por 60 días; entre otras.

Tales medidas permitieron mitigar las consecuencias de la enfermedad y el colapso del sistema sanitario también aliviaron, a su vez, las negativas consecuencias económicas y sociales.

Aquellas variables de recursos humanos que influyen de manera determinante en el ambiente laboral son las relacionadas a los subsistemas de recursos humanos, área de remuneraciones, relaciones laborales, reclutamiento y selección de personal, Calidad de vida laboral, administración de los recursos humanos y se expresan en fuerzas que son transversales al comportamiento organizacional.

En el mundo post pandémico, la Argentina deberá fortalecer su aparato productivo y continuar eliminando las inequidades sociales que se ven agravadas por el virus Covid-19⁶.

1.3.1 ANTECEDENTES DE OTROS MODELOS DE TRABAJO

TRABAJO DOMICILIARIO

El trabajo “domiciliario” Ley 12.713 surgió en décadas atrás dicha ley fue derogada. Estas fueron tomadas como maneras tercerizadas de labor y producción a destajo en tanto que en la actualidad, se conjugan en un tipo de trabajo remoto. La administración de estos tipos de trabajo fueron algunos trabajos precarios y no registrados por su falta de institucionalización del vínculo laboral.

1.3.2 NUEVOS PARADIGMAS DE FORMAS DE EMPLEO:

La crisis sanitaria que afecta el mundo entero; ha generado debates en torno al ámbito laboral que ponen en cuestionamiento ciertos paradigmas que se enuncian y explican a continuación:

Disponibilidad laboral del colaborador

La convergencia entre los horarios de trabajo, actividades personales y familiares dificulta la autonomía y la flexibilidad en la toma de

⁶ Organización de las naciones unidas Informe COVID-19 Argentina, 2020.

decisiones en estos ambientes y en el enfoque dentro de las estructuras políticas organizacionales.

Ubicación laboral

Las tecnologías de la información y la comunicación han impactado en el lugar de trabajo, en las condiciones ambientales y físicas deben propiciar un buen ambiente laboral. La ubicación de proximidades geográficas entre los colaboradores, o ubicaciones de establecimientos para llevar a cabo el trabajo, o un tipo de trabajo colaborativo entre pares Coworking.

En hogares de familia se deben desarrollar la construcción de un ambiente colaborativo familiar.

El trabajo desde el hogar o desde cualquier lugar se convierte en una alternativa viable. Aquellos que poseen tecnología de punta serán aquellos que se diferenciarán de otros obteniendo así, un valor agregado.

El distanciamiento social provocó la re configuración de las figuras directivas en relación a los colaboradores, por lo que el cambio de funciones y tareas deberá procurar una buena comunicación y “feedback” para ejecutar evaluaciones de desempeño correspondientes.

Vínculo laboral

El vínculo laboral constituido por las relaciones entre directivos y trabajadores es establecido con el fin de administrar los recursos propios de la organización, el control de tareas y funciones de los trabajadores y por consecuencia el desempeño en un mismo entorno físico. El teletrabajo expone la confianza que se haya construido entre las partes.

Por lo tanto es importante la consolidación de la cooperación entre los trabajadores mediante la flexibilidad, negociación y nuevos canales de comunicaciones abiertos al diálogo. La relación unidireccional entre los directivos y trabajadores debe compartir el asumir las mismas responsabilidades para orientarse a los resultados.

La permanencia en la empresa

El paradigma de que una buena carrera profesional contempla el desarrollo de toda la vida laboral en una misma empresa. Esta concepción del puesto laboral en un sistema de desarrollo de carreras, en este periodo de confinamiento resalta la necesidad de obtener beneficios graduales y los cuales torna los objetivos específicos de la empresa a objetivos propios, empleados mutan de una organización a otra nutriéndose de las habilidades y competencias que pueden experimentar en diferentes organizaciones de su interés particular ya que cuentan con herramientas de adiestramiento en red y tecnologías inteligentes.

Profesión laboral y desarrollo personal

El mundo entró en un cambio repentino que posicionó nuevas formas de trabajo como principal medio de transacciones monetarias a cambio de servicios, un camino sin retorno al cual vamos dirigidos. Aún las diversas tipologías laborales no se encuentran formalmente reguladas, la globalización y la economía digital han transformado las oferta laborales en requerimientos de competencias específicas. Las tecnologías son el principal medio de comunicación directo e indirecto de vínculo de compañías con stakeholders, mercado laboral y mundo digital.

Algunas de las nuevas formas de empleo:

- Coworking
- Crowd working Trabajo en plataformas de comercialización de productos y servicios
- Uso de recursos tecnológicos para el cumplimiento de actividades.
- Smart working.
- El Teletrabajo.
- Crowd funding. (Micro mecenazgo)
- Knowmads

La reconversión de los puestos laborales ha mutado a perfiles autónomos. El mundo de las redes y de los datos informáticos que se encuentran en la web, dejaron en visto que incursionar en las diferentes plataformas no es sólo un pasatiempo. Las actuales ofertas de trabajo incitan a los nuevos oferentes de servicios laborales el iniciarse en un mundo “influencer”.

El teletrabajo surge como una forma inmediata de regular comportamientos de trabajadores que producen u ofrecen productos y servicios.

En cuanto a la contingencia actual, el ambiente laboral transita un cambio en las diferentes organizaciones. La crisis del coronavirus Sars-Covid2, priorizó la labor del sector denominado “esencial” médico para cubrir esta emergencia sanitaria en Argentina, establecidos por decreto de necesidad y urgencia. 260/2020. Los cuales debieron asistir a sus pacientes en forma presencial.

En Salta rige la resolución 35/20 Art. 2 para los establecimientos de comercios y establece el requerimiento de protocolos de servicio y cuidados de higiene y seguridad de los trabajadores. Otras regulaciones son la prohibición de la extinción de contrato de trabajo decreto 929/20, modificación de ley de alquileres, entre otras. Lo cual afecta el entorno de las organizaciones.

En cuanto a las relaciones laborales algunas tendencias luego de la pandemia serán; Segmentación tutelar, universalidad de la protección social y externalización de los servicios laborales tercerizados, autónomos y trabajadores dependientes, aquellos modelos, técnicas y lugares diversos de prestación de trabajo de plataformas “online”, trabajo de plataformas localmente basados “on demand”. Tele trabajador o trabajador a distancia, trabajador de calls centers, autónomos con dependencias económicas y demás autónomos. También las brechas legales de los trabajadores.

1.3.4 TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO Y TRABAJO CONECTADO EN ARGENTINA

La ley del teletrabajo N° 27.555 es una modalidad de contrato de trabajo comprendida por la ley de contrato de trabajo, en la que se presume que debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos.

1.3.5 CONCEPTO DE TELETRABAJO

Artículo 102 bis: Concepto. Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.⁷

Algunas de las tecnologías de información se entienden como aquellas posibles de almacenar y procesar información por medio de datos y herramientas tecnológicas. Entre las más importantes, internet y la telefonía móvil, como medios principales de soportes de comunicación. En este periodo prolongado de confinamiento es incondicional el uso de tecnologías para todas las relaciones sociales. La información es considerada fundamentalmente como una necesidad de los individuos para concretar redes de socialización, educativas, y de trabajo. En esta última se inicia una colaboración más personal e íntima debido a que se afronta una comunicación de manera directa en un entorno familiar e individual, es decir aquellas personas deben proyectar sus expectativas, personales y organizacionales en un constructo digital mundial. Esto genera oportunidades para las empresas de mostrar una imagen más estrecha a cada colaborador.

Entre los incisos que protegen los derechos de los “teletrabajadores” se encuentran:

⁷ Ley de teletrabajo 27.555

1. La preservación de la jornada laboral pactada previamente escrita en el contrato de trabajo, tanto como conexión digital o telefónica.
2. Flexibilización de los horarios e irrupción de la jornada laboral por cargas familiares.
3. Voluntariedad mediante un escrito que exprese la voluntad del trabajador.
4. Reversibilidad en cualquier momento de la relación con restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.
5. Elementos –Hardware y Software-, herramientas y soporte de trabajo necesarios provistas por el empleador.
6. Compensación de gastos por conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar
7. Capacitación por medio de cursos y herramientas de apoyo
8. Esta ley está amparada por el régimen del derecho colectivo
9. La Representación sindical ley 23.551 deberá anexar al empleador a un centro de trabajo, unidad productiva o área específica de la empresa a los efectos de elegir y ser elegidas, para integrar los órganos de la asociación sindical.
10. Higiene y seguridad laboral. Se determinará la inclusión de enfermedades causadas por la modalidad de teletrabajo, Art 6°, inciso 2, de la ley 245557. Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del Art 6° inciso 1, de la ley 24557
11. Sistema de Control y derecho a la intimidad
12. Protección de la información laboral
13. Prestaciones transnacionales

14. Autoridad de aplicación.

Esta ley posee un régimen de transitoriedad por 90 días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio.⁸

1.4.1 EL ESTRÉS DE TRABAJAR DESDE EL HOGAR POR CONTINGENCIA EMPIDEMIOLÓGICA

Se entiende por estrés:

“La respuesta adaptativa del organismo ante los diversos estresores. Lo denominó Síndrome general de adaptación.” (Hans Seyle 1935)

La combinación de roles ha generado especulaciones en torno a cómo lidiar con el entorno laboral, familiar y personal. En cuanto a lo laboral, la calidad de vida es aquello que motiva a los trabajadores a cumplir una jornada laboral por una cierta remuneración es decir sin dejar de lado, los otros roles tomando en cuenta en integridad la unidad multifuncional de las personas.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2019 encendió todas las alarmas sobre el aumento del estrés laboral y sus graves consecuencias, lo califica como una pandemia global y reconoce el burn out (efecto quemado) asociado al agotamiento mental, emocional y físico

⁸ Ley de teletrabajo 27.555

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

Carrera: Licenciatura en Recursos Humanos

Autora: Reynaga, Gianina Isabel

causado por el trabajo, como una enfermedad que actualmente como consecuencia del Covid-19, se agudizó.

Principalmente esto afecta la dimensión de calidad de vida laboral;

“La calidad de vida laboral incluye múltiples factores: satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de tener futuro en la organización, reconocimiento en los resultados alcanzados, salario percibido, beneficios alcanzados, relaciones humanas con el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad y responsabilidad de decidir, y posibilidades de participar⁹.”

La autonomía de los trabajadores en un entorno familiar pueden equiparar las diferentes demandas de ejecución de tareas. Dejando de lado que la vida familiar no es una labor, se puede trabajar iniciando un clima de armonía entre aquellos próximos a cada uno. Por lo tanto no quedan exentas aquellas empresas familiares en las que se encuentran procesos de acción como engranajes de un mismo sistema. Aquellas cargas de familia tienden a ampliar la autonomía de estas empresas en conjunto. Este último término de organizaciones familiares no es novedoso en los sistemas patriarcales.

En la actualidad los roles se comparten y se cooperan mutuamente. La fuerza laboral femenina cobró relevancia en el reconocimiento de los roles domésticos y de cuidado de los hijos como una forma de trabajo también remunerada “empleadas de casas particulares”. Es

⁹ Chiavenato (2004).

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

Carrera: Licenciatura en Recursos Humanos

Autora: Reynaga, Gianina Isabel

decir el trabajo femenino se resume en unidades monetarias dentro y fuera de los ambientes y espacios familiares. Aún es el caso de las mujeres, que están afectadas de forma múltiple y tienen que desempeñar funciones en las cuales les resulta difícil encontrar un equilibrio óptimo entre el trabajo y la familia, por el vínculo afectivo.

Por otro lado, la calidad de vida laboral (CVL) ha sido definida como todas las condiciones relacionadas con el trabajo tales como el horario, el sueldo, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios, las posibilidades de carrera y relaciones humanas, que pueden ser relevantes para la satisfacción y motivación laborales. Es un concepto multidimensional que reúne las condiciones objetivas.¹⁰

“También abarca las propias experiencias de trabajo en función de las oportunidades que éste proporciona” (Delamotte y Takezawa, 1986).

La misma remuneración por la misma tarea debe reflejarse en los roles femeninos y masculinos para equiparar brechas que generan discriminación a las mujeres trabajadoras y brindar oportunidades de profesionalizarse en puestos laborales.

¹⁰ Informe evaluación de la experiencia de teletrabajo. Inst. nacional de propiedad industrial 2018, pág 61

1.4.2 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE TRABAJAR DESDE EL HOGAR

El trabajo de forma “remota” en un establecimiento distinto al lugar físico de la empresa, conlleva afrontar ventajas y desventajas.

Algunas ventajas son:

- Capacitación continua
- Nuevas tecnologías
- Autonomía
- Trabajo automatizado o en serie.
- Capacidad de personalizar espacios de trabajos

Algunas desventajas

- Irrupción del vínculo socio laboral
- Deserción de equipos de trabajo, o agrupamientos
- Trabajo lineal
- Burnt out (síndrome del quemado)
- Desequilibrio en las vinculaciones socio afectivas

Familiares y Laborales

Esta etapa de recesión laboral en los espacios de trabajo trajo consigo oportunidades y amenazas. Debe cada organización convertir esas amenazas en posibles oportunidades laborales para la preservación de puestos y sin resistir a los cambios fluctuantes del entorno.

1.4.3 EL ROL DE LAS TECNOLOGÍAS EN LA PRODUCCIÓN

El sistema productivo en organizaciones en los cuales los outputs deben configurarse en los marcos del avance tecnológico, es importante destacar la evolución en la robotización de procesos que eran manufacturados. En primer lugar líneas históricas de transformación implicaron: Robotización, poder de la información y avance de las tecnologías. Podemos diferenciar las empresas de los seres humanos dentro de un entretejido de capacidades autómatas que poseen poder de desarrollo, conocimiento, habilidades y competencias, es decir que la creatividad es un valor insustituible dentro del valor agregado de los recursos humanos.

Algunas de las formas de robotización industrial han sido los diseños en programas informáticos 3D, maquinaria robotizada en procesos automáticos de fabricación realizadas en los rubros de madera, cuero, construcción y demás robots inteligentes en procesos corporativos (Robotic Process Automation), entre otros.

Algunas de las ventajas son:

- Aumento de la competitividad en el mercado.
- Interconectividad: Mayor comunicación y transporte de datos
- Capacidad de expansión geográfica y alcance de usuarios
- Adquisición de nuevas formas de trabajo colaborativo

Desventajas

- Integración en los procesos de “Ciber manufactura”
- Mayor capacitación.
- Riesgos en la detección de fallas en los sistemas, que pueden perjudicar al personal.
- “Hackeo” de información relevante
- Vandalismo en redes
- Exposición de los colaboradores

1.5.1 SECTOR ARTESANO EN TIEMPOS DE PANDEMIA

El cambio de paradigma laboral empujado por la pandemia de Covid-19 está provocando que modelos tradicionales y espacios tradicionales de trabajo colaborativo caduquen, pero sólo porque este esquema es el modelo más común de convivencia laboral. Las reuniones en espacios laborales son indispensables, no sólo para hacer más eficientes diversos procesos sino para generar conexiones entre trabajadores o trabajo en equipo y el propio clima organizacional.

Las organizaciones deben generar entornos para que la gente pueda trabajar, tener todas las herramientas y estar cerca o interconectadas a oficinas o fábricas. La ansiedad, estrés y confusión necesita de nuevas respuestas que den sentido al nuevo orden que comenzó a emerger. El teletrabajo, equipos de trabajo remoto y la prestación de servicios por medio de plataformas para la toma de decisiones ágiles y creativas orientadas a motivar una capacitación de adaptación al cambio.

Algunos de los escenarios de las organizaciones son el descenso de la productividad y de liquidez, aumento del ausentismo laboral y

riesgo de accidentes laborales. Esto supone pérdidas económicas y repercuten negativamente en la rentabilidad.

Gestionar los niveles de estrés y sus causas se sitúa como una prioridad de solución en estos tiempos de pandemia. El estilo de liderazgo debe influir de manera determinantemente en la gestión de las emociones con agilidad y eficacia para contrarrestar disfunciones estructurales que aumentan niveles de estrés y frustración a la hora de tomar decisiones al resolver problemas a mediano y largo plazo para no afectar la motivación y el rendimiento laboral.

La migración de los trabajadores de las grandes ciudades a localidades del interior del país debido a la contingencia social y la migración hacia el exterior son unas de las graves consecuencias del confinamiento, al cerrar empresas multinacionales radicadas en Argentina el sector local económico debe invertir dentro de las fronteras del país, aquellos capitales en medida económica y de mano de obra capacitada, debe estar apto para generar nuevos puestos claves proyectados en el talento humano y creatividad, las condiciones del país aparecen como una oportunidad de cambio y de re ordenamiento económico, en este caso en la actualidad las nuevas PyMEs que están abriendo camino comienzan con un tipo de industria de producción manual, con recursos re utilizables y reciclados con la finalidad de contribuir a la protección del medio ambiente, cuidado y protección de animales, contacto con la naturaleza y experiencias ligadas con la dimensión humana en su integridad.

1.5.2 EMPRESA FAMILIARES

Argentina tiene una gran cantidad de empresas familiares, emprendedores independientes, vendedores informales, entre otros.

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

Carrera: Licenciatura en Recursos Humanos

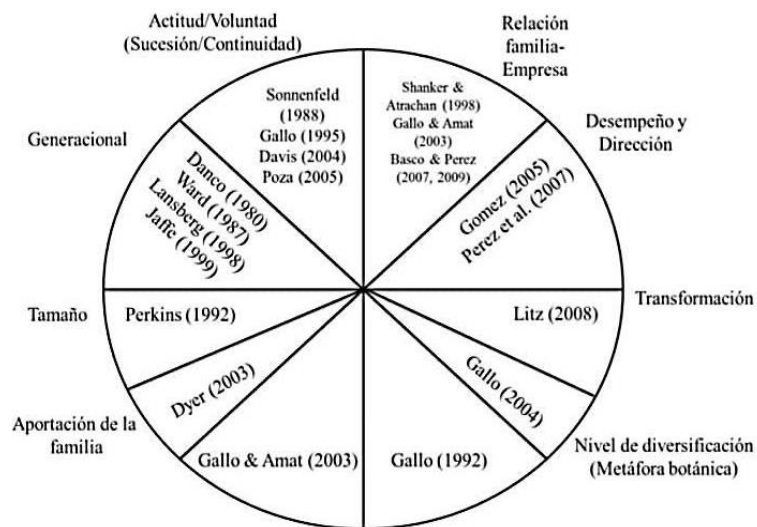
Autora: *Reynaga, Gianina Isabel*

Algunas de estas denominaciones se encuentran precarizadas, no obstante la profesionalización de las mismas debe conservar el cumplimiento de las normas legales de comercialización de los bienes producidos, y aquéllos trabajadores que realizan los servicios de la comercialización. La mayoría de PyMEs mutan de rubro, y al ser la mayor fuerza laboral en Argentina su crecimiento no se expande debido a la falta de delegación laboral y profesionalización de los puestos de trabajo también afectada por las grandes cargas impositivas, las fluctuaciones económicas del mercado y la auto exigencia a la adaptación socio económica. Por lo tanto el planeamiento a largo plazo de las PyMEs cae y esto hace que imprevisiblemente jueguen un rol tanto, en el esfuerzo de supervivencia como en el esfuerzo por evadir impuestos al demostrar la poca capacidad de inversión económica prefieren consolidar el patrimonio, lo que produce una brecha inequitativa en los sectores más populares que buscan empleo.

“La cultura de propietarios en empresas familiares se encuentra arraigada al gerenciamiento, lo cual impide, muchas veces la perdurabilidad de la empresa en el tiempo de su eficiencia y competitividad.” (Delgado 2011)

Una empresa familiar contempla tres dimensiones; “propiedad, control en manos del grupo familiar y vocación de continuidad hacia generaciones futuras” (Galve Gorriz, 2002)

1.5.3 TIPOS DE EMPRESAS FAMILIARES



11

Tipo de empresa	Descripción
Individuales	Tiene la finalidad de cubrir sus necesidades inmediatamente. Su perfil resulta ser negocios como tiendas, repartos, etc.
Artesanales	Estas empresas explotan un patrimonio agrícola. Comúnmente heredado y transmitido de padres a hijos. Dependen mucho de los proveedores y clientes.

¹¹ Las diversas Tipologías de las Empresas Familiares: Un acercamiento Teórico
Jorge Zamudio y José Satsumi pág. 89

	Poca probabilidad de crecimiento, cambio o mejora.
De capital familiar	Empresa en que la totalidad o gran parte del capital continúa en manos de una sola familia. Las responsabilidades de la dirección están en razón a las competencias profesionales y no de ser parte de la familia,
Empresas familiares	Propiedad, poder y dirección en manos de la familia. ¹²

1.6.1 DEFINICIÓN DE PyME

Una PyME es una micro, pequeña o mediana empresa que realiza sus actividades en el país, en alguno de estos sectores: servicios, comercial, industrial, agropecuario, construcción o minero. Puede estar integrada por una o varias personas y su categoría se establecen de acuerdo a la actividad declarada, a los montos de las ventas totales anuales o a la cantidad de empleados.

¹² Vivas, 2006, p.34

1.7.1 AMBIENTE LABORAL EN PYMES FRENTE A LA CRISIS EPIDEMIOLÓGICA EN ARGENTINA

Clima laboral se refiere al “conjunto de percepciones globales (tanto del contrato personal y como del psicológico), que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos; lo importante es cómo percibe un sujeto su entorno, sin tener en cuenta cómo lo perciben otros; por tanto, es más una dimensión del individuo que de la organización”¹³. Por otro lado, es clave reconocer los beneficios de un Ambiente laboral propicio, en tiempos de pandemia y como gestionarlos.

En la actualidad las organizaciones se encuentran en un cambio de modelos de trabajo y en el cambio de las concepciones laborales de las nuevas generaciones que están siendo inducidas al mismo y forman un ambiente laboral exigente hacia los colaboradores en los distintos sectores y rubros. Las capacitaciones, las condiciones de trabajo y la búsqueda o generación de fuentes laborales están al alcance de trabajadores que gestionan sus habilidades, emociones y la demanda de servicios diferenciados de manera independiente. Esta condición se da a partir de las propias motivaciones para formar y desarrollar una propia carrera profesional. Esto es posible debido al acceso al mundo informático en el cuál se ofrecen diferentes tipos de propuestas educativas, de formación, de contención y que además gestionan emociones y ayudan a apropiarse de intereses innatos por la posibilidad de acceso a la información en red. Los modelos organizacionales que las empresas deben seguir para atraer el servicio de personas con talentos deben producir en aquellos creatividad e

¹³ Profesor Seisdedos, 1996

innovación para retener a los que se encuentren comprometidos con la visión empresarial, por lo tanto debe de proveer recursos totales para fomentar la creación de una división del trabajo de tipo horizontal para obtener una retroalimentación fructífera.

1.7.2 CULTURA ORGANIZACIONAL:

“Sistema de creencias y valores compartidos que se desarrolla dentro de una organización o dentro de una subunidad y que guía y orienta la conducta de sus miembros” ¹⁴

La cultura organizacional antecede al concepto de Ambiente laboral, es la conjunción de aquello que perciben los colaboradores de la organización y lo que realmente una organización es, en cuanto a su cultura, valores y comportamiento que se ejecuta en el micro ambiente laboral. La cultura de una compañía abarca un sistema de significados que son compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que lo distinguen de otras.

La cultura organizacional está directamente vinculada con el liderazgo es decir, es la personalización de una empresa, por lo que el sentido de pertenencia a la misma requiere de la caracterización de los líderes y encargados, así como también las políticas, la imagen, el simbolismo y las tradiciones que componen y cualifican a los factores de ambiente laboral.

¹⁴ Chiavenato 2006

1.7.3 AMBIENTE LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL

CLIMA ORGANIZACIONAL

Es “un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgos de la dirección, entre otros”¹⁵

La relación de trabajo estándar y la productividad se basan principalmente en la cooperación. Actualmente el trabajar en equipos de redes informáticas permite construir una comunicación interna propicia a atender las cuestiones laborales. La creatividad debe ser desarrollada en ambientes de trabajo que conjuguen el entramado de vida laboral y familiar de cada uno de los integrantes de un hogar. Por lo que se entiende clima laboral como;

“El medio ambiente humano y físico, es el conjunto de variables, cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente laboral concreto. Está relacionado con el comportamiento de las personas, con su manera de trabajar y relacionarse, con su interacción con la empresa, con el liderazgo del directivo, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno”

El ambiente laboral está asociado a las condiciones que se viven dentro del entorno laboral. El ambiente de trabajo se compone de todas

¹⁵ Goncalves 1999

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

Carrera: Licenciatura en Recursos Humanos

Autora: *Reynaga, Gianina Isabel*

las circunstancias que inciden en la actividad dentro de una oficina, una fábrica, entre otros

Algunas de las características que hacen el ambiente laboral son la etapa de vida de una organización, tipo de trabajo, a destajo, rotación de horarios, rotación de puestos, control horario en cuarentena para que sólo cumplan las tareas en el horario laboral, control del funcionamiento de maquinarias, control de los empleados a que no procedan a realizar robos por una posible insatisfacción, control al cuidado del mobiliario, aportes a la mejora de los espacios físicos y recursos de transporte, control detallado del uso de recursos de producción, logro de objetivos medibles, aporte propio en la realización personal en cuanto a requerimientos para brindar posibles soluciones por parte del empleador en este caso en cuarentena:

- Óptimas medidas de limpieza
 - Protección a posibles contagios
 - Acceso a las medidas de aislamiento dispuestas por el gobierno nacional
 - Proveer equipos de protección personal
 - Servicios de limpieza de indumentaria
 - Equipamiento tecnológico de detección de carga viral por Covid
- 19
- Control de temperatura corporal
 - Promover el acceso a establecimientos de salud
 - Transporte de la empresa
 - Otros

Es necesario reclutar recursos humanos de perfiles específicos y no polivalentes, orientados a trabajos de riesgo, entre otros.

La autogestión de procesos estandarizados y el compromiso de los colaboradores es necesaria para la adaptación obligada y acelerada en este nuevo escenario laboral cambiante que implica que el lugar de trabajo en un futuro no sea un único espacio, sino que esté compuesto por diversos establecimientos en los cuales los empleados encontrarán comodidad, funcionalidad y bienestar, lo que producirá nuevas dimensiones del ambiente laboral.

Es necesario vincular las relaciones humanas, óptimas condiciones de higiene y seguridad y las relaciones laborales. El ambiente que se conforma en una empresa es complejo entre los factores que se encuentran en el ambiente laboral existe;

- Ambiente Físico: ergonomía, correcta señalización, precaución ante posibles riesgos, recursos y herramientas, tecnologías en buen estado.
- Estructurales: Estructura formal, estilo de dirección, tamaño de la organización, normas y políticas de buenas prácticas
- Ambiente social: Tipos de relaciones creadas entre los trabajadores, el compañerismo, conflictos y la comunicación
- Personales: Se refiere al individuo, sus actitudes, expectativas, necesidades y motivaciones
- Comportamiento organizacional: Productividad, rotación de empleados, tensiones y satisfacción laboral.¹⁶

¹⁶ Gilmar 1999

Es por eso que las empresas también deberán innovar fortaleciendo la conexión cultural, el aprendizaje y la capacitación continua, y consolidar el vínculo con clientes y entre colegas.

En esta era digital y cuarta revolución industrial e- industry o industria 4.0 en las distintas modalidades laborales, la inserción de tecnologías de datos antecede el proceso de transformación en esta nueva era digital en las sociedades Latinoamericanas, por lo que no solo es necesario que las empresas se actualicen a la nueva competitividad del mercado, sino en el conocimiento para adquirir estas nuevas competencias y las experiencias que brindan los servicios en las tecnologías de la información.

La provisión de red inalámbrica, el uso de dispositivos móviles, sillas ergonómicas, espacios recreativos, oportunidad de viajar sin dejar de trabajar, beneficios de confiterías, aportes al bienestar humano de manera holística en el personal, son algunos de los ambientes laborales que precisan los trabajadores actuales, aquellos incentivos dejan de ser económicos cuando se brinda un espacio de apertura hacia la atención y comodidad de los mismos.

El enfoque de las empresas en cuarentena, está en la salud física y emocional de los trabajadores y la sustentabilidad del negocio. Esto produce el cambio de los modelos establecidos de manera cultural y los valores propios de las tradiciones locales.

1.7.4 TIPOS DE CLIMAS ORGANIZACIONALES QUE SE PRODUCEN EN UN AMBIENTE LABORAL DETERMINADO

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN
Carrera: Licenciatura en Recursos Humanos
Autora: Reynaga, Gianina Isabel
Con respecto al tipo de liderazgo:

- clima de afiliación,
- clima de poder,
- clima de logro.

De acuerdo al clima laboral percibido por trabajadores:

- clima abierto,
- clima autónomo,
- clima controlado,
- clima familiar,
- clima paternal y
- clima cerrado.

De acuerdo a la tipología de Clima Organizacional basada en la teoría de Herzberg sobre la motivación;

- clima ideal,
- clima de injusticia,
- clima de apatía y
- clima explosivo.

Los climas de tipo autoritario corresponderían a los Climas Organizacionales que también han sido denominados “Cerrados”: las relaciones entre dirección y empleados son rígidas, desconfiadas, tensas y burocráticas, por lo que entre los trabajadores existe una insatisfacción muy grande frente a su tarea dentro de un ambiente laboral con pocos recursos participativos, poca inversión en la infraestructura, sin orden y sin cumplimientos de las políticas y normas que debe tener una organización.

Los climas de tipo participativo, corresponden a los llamados climas “Abiertos” y se dan en organizaciones donde hay más dinamismo y capacidad de alcanzar los objetivos sin perder de vista las necesidades que demanda el ambiente laboral de los trabajadores sus recursos, capacitaciones, profesionalización de sus tareas, capacidad de apertura al diálogo, retroalimentación, entre otros..

“El clima participativo es el que puede facilitar la eficacia individual y organizacional” (Brunet, 1987, p. 32).

1.7.5 FUERZAS QUE INFLUYEN EL AMBIENTE LABORAL

Según Robbins, el comportamiento organizacional es influido por cuatro principales fuerzas. Las cuales son:

- Personas
- Estructura
- Entorno
- Tecnología

El entorno es un factor externo vulnerable en este tiempo de pandemia. En esta situación de emergencia sanitaria es uno de los principales causantes de los factores estresores que intervienen en el comportamiento de los empleados.

En un principio por la propensión al cambio o la involución de empresas que llegaron a culminar sus actividades al no generar demanda de sus productos o de no poder reinventarse en sus productos o servicios.

Las nuevas formas de empleo se basan en aquellos puestos de trabajo que deben transformarse en recursos de conocimiento y competencias de las tareas y funciones que hacen el comportamiento organizacional en las personas trabajadoras.

1.8.1 DESEMPEÑO LABORAL COMO INDICADOR DE AMBIENTE LABORAL

De acuerdo a (Chiavenato, I., 2010, pág. 210) se define el desempeño laboral como:

“La manera como se comporta el trabajador en el logro de los objetivos fijados; éste forma parte de la estrategia individual para lograr los objetivos”.

En consecuencia se determina que *“el desempeño laboral es el conjunto de acciones de productividad de los empleados que tienen el compromiso de conseguir las metas y estrategias propuestas”.*

El desempeño laboral es el accionar del empleado para la consecución de metas organizacionales, en el ambiente que se establece mediante el comportamiento organizacional de todos los integrantes en su conjunto, proveedores y clientes en el ambiente laboral. El elemento de ambos análisis, de ambiente y desempeño laboral es el comportamiento organizacional y lo que implica las dimensiones de la persona y que no pueden evaluarse por separado de su espacio y condiciones laborales.

1.8.2 TEORIA DE DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN CAMPBELL

“El desempeño laboral es la acción y no los resultados de la misma”.

Campbell P., 1993, págs. 164-167

El autor señala que el conocimiento declarativo, el conocimiento de los procedimientos, las destrezas y la motivación, son primordiales para determinar una conducta y establece ocho componentes para el desempeño, los cuales son:

- Rendimiento de la tarea específica del puesto,
- Rendimiento de tareas no específicas del puesto,
- Rendimiento de la tarea de comunicación oral y escrita,
- Demostración del esfuerzo
- Mantenimiento de la disciplina personal,
- Facilitar el desempeño del equipo y de los pares,
- Supervisión,
- Liderazgo
- Administración de los recursos.

1.8.3 PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES

Es un concepto que describe la capacidad o el nivel de producción por unidad de superficies de tierras cultivada, de trabajo o de los equipos industriales.

La productividad laboral es una medida de eficiencia en el trabajo. La cual mide la eficiencia de una persona, de un equipo, o una maquinaria, en la conversión de insumos en productos útiles.¹⁷

1.8.4 TIPOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

En relación a la Evaluación del Desempeño es importante saber que no existe un único sistema válido, sino que al igual que sucede con la definición del mismo, existen distintos tipos de evaluación.

Por un lado, podemos distinguir las evaluaciones teniendo en cuenta las personas encargadas de realizarlas y por otro lado, a través del método utilizado para llevar a cabo la misma.

En el primero de los casos podemos distinguir entre:

La evaluación realizada por parte de los responsables, ésta es la evaluación que realiza el superior a cada uno de los colaboradores que están a su cargo.

La autoevaluación, se produce cuando los colaboradores realizan un análisis sobre su propio desempeño dentro de la organización. Con este tipo de evaluación se propicia el compromiso del trabajador con la compañía y sus objetivos.

La evaluación realizada por los compañeros, ésta es efectuada por personas que poseen el mismo cargo que el evaluado. Con la misma categoría profesional.

La evaluación realizada por los colaboradores a su responsable.

¹⁷ Real Academia Española RAE

La evaluación realizada por los clientes. Ésta última no es demasiado habitual dentro de los sistemas de evaluación que se aplican en la actualidad.

Y por último tenemos la denominada evaluación 360, es aquella que engloba todas las anteriores. Es la que otorga mayor objetividad y la que permite una mayor satisfacción por parte de los evaluados.

Martha Alice Alles¹⁸, propone que existen tres grandes bloques de métodos de evaluación dependiendo de si miden características, conductas o resultados.

Características: Trata de medir en qué grado un trabajador dispone de las características requeridas por la compañía. Son métodos de coste reducido y fácil de diseñar, pero en los que existe cierta subjetividad y tienen un margen de error mayor. Dentro de este bloque de métodos podemos incluir:

- **Escalas gráficas de calificación**
- **Método de Escalas mixtas**
- **Método de distribución forzada**
- **Método de formas narrativa.**

Conductas: Estos métodos determinan que comportamientos se deben desarrollar en un determinado puesto, de tal manera que cada uno de los colaboradores tiene asociados ciertos comportamientos dependiendo del puesto que desempeñe y en función del grado en que ejecute dicha conducta será valorado su desempeño de forma positiva o negativa. Estos métodos tienen una gran aceptación dentro de las compañías, y a diferencia de los anteriores generan resultados más objetivos. La desventaja que puede asociarse a este tipo de métodos es que tienen un coste más elevado y para que su resultado sea óptimo requieren de tiempo y dedicación.

¹⁸ Evaluación de desempeño por competencias AM Capuano 2004

Dentro del bloque de métodos de conducta podemos destacar los siguientes:

- **Método de incidente crítico**

- **Escala fundamentada para la medición del comportamiento**

- **Escala de observación del comportamiento**

Resultados: Estos métodos tienen como fin determinar las ganancias o logros obtenidos por los empleados con la realización de su trabajo. Al igual que los anteriores gozan de una mayor objetividad, por lo que son fácilmente aceptados tanto por los responsables como por los evaluados. Impulsan a los colaboradores a una mayor ejecución y compromiso en la consecución de los objetivos. De la misma manera que los de conducta, poseen una mayor complejidad por lo que su total ejecución puede suponer una duración mayor que otros métodos. Los métodos más destacados dentro de esta modalidad son los siguientes:

- **Mediciones de productividad**

- **Administración por objetivos**

Múltiples métodos de llevar a cabo una Evaluación del Desempeño.

Método de la escala gráfica de calificaciones: Se determinan un grupo de características que el empleado debe poseer y una escala de valores para el desempeño de cada una de ellas. El evaluador, normalmente es el responsable, califica a cada uno de sus colaboradores determinando en qué punto de la escala se encuentra el mismo, para obtener el resultado final se suman los valores que se han señalado en cada una de las características.

Método de clasificación alterna: Se basa en una clasificación de los colaboradores que va desde el mejor hasta el peor. Para ello fijan una característica de referencia y a partir de ahí van eligiendo de forma alterna, es decir, primero eligen a aquel colaborador que tiene un desempeño excelente de

dicha característica y después al peor, y así sucesivamente hasta haber clasificado a todos los colaboradores en las distintas características establecidas como necesarias por la organización.

Método de la comparación por pares: Es más preciso que el método anterior, aunque tiene ciertas similitudes con el mismo. Nos basamos también en las características determinadas por la empresa, pero en este caso debemos emparejar a cada colaborador con cada uno de los restantes colaboradores, en relación a una de las características, una vez realizado esto, es preciso que determinemos cuál de los dos tiene mejor desempeño en esa característica. Por último, para obtener el resultado final es necesario sumar cuantas veces ese colaborador ha conseguido la mejor puntuación.

Método de la distribución forzada: Se determinan diversas categorías de desempeño y es el responsable el que debe ubicar a un porcentaje determinado de empleados en cada una de dichas categorías.

Métodos de los incidentes críticos: Los incidentes críticos son hechos o sucesos que no son usuales en el desempeño del trabajo por parte del colaborador. Estos sucesos pueden ser tanto positivos como negativos. Por lo que este método consiste en que el responsable debe examinar y analizar dichos hechos, y cuál es la aptitud y comportamiento del evaluado en cada suceso.

Método de formas narrativas: En este método es necesario que el responsable redacte un informe en el cual evalúe detalladamente el modo de actuación y desempeño por parte de su colaborador y que especifique determinados ejemplos.

De tal forma podrán elaborar un plan de mejora y desarrollo una vez analizados junto con el empleado los fallos en su desempeño.

Método de escalas de estimación ancladas: Este método es una mezcla de algunos de los métodos mencionados anteriormente como el de formas narrativas y el de las escalas gráficas de estimación. Sin embargo se diferencia de los mismos en que es más neutro e imparcial.

1.8.5 INDICADORES DE DESEMPEÑO

Un indicador es una herramienta cuantitativa o cualitativa que muestra indicios o señales de una situación, actividad o resultado; brinda una señal relacionada con una única información, lo que no implica que ésta no pueda ser reinterpretada en otro contexto.

Un indicador debe representar la relación entre dos o más variables de comportamiento dentro de un ambiente o ambientes laborales específicos, y las políticas de procedimientos declarado por parte de las mismas que exceden a objetivos meramente personales u organizacionales. Vale aclarar que un número no es un indicador sino que expresa actividades reales, en espacios adecuados o no de los ambientes de trabajo en un rubro específico.

1.8.6 CÓMO EVALUAR EL TELETRABAJO?

Organización Internacional de Trabajo (OIT) define teletrabajo como una forma de trabajar en la que una persona está alejada de la oficina central o instalaciones de producción. Las nuevas tecnologías hacen posible esta alternativa y facilitan la comunicación entre las partes, sin necesidad de que estas se encuentren en un mismo lugar físico.

Es un modelo organizativo muy diferente al tradicional, que replantea formas de comunicación interna, y en

consecuencia, genera unos nuevos mecanismos de control y seguimiento de las diferentes tareas.

Debido a la desconcentración de las tareas laborales en la cuarentena, la productividad se debe distribuir de forma sinérgica, es decir que las estructuras de funciones deben coincidir específicamente unas con otras. Las tareas fundamentales de las funciones en ventas, control de stock, controles horarios, distribución de los recursos y el abastecimiento de las herramientas claves para la producción eficiente deben fundamentarse en las políticas de dirección de la administración de la organización. Esto al ser deficiente muchas veces en empresas de tipo familiares y artesanales son dejadas al azar.

El teletrabajo es una fuente de control y subdivisión de responsabilidades convalidadas en los requerimientos de las empresas, es decir que el liderazgo fundamentalmente debe tener una base sólida de especificidad en la sucesión de los cargos y el nivel de empleabilidad que los mismos obtienen de acuerdo a la oferta, demanda laboral y de producción. Lo cual resulta eficiente mejorar la disponibilidad de los productos y servicios en las diferentes fuentes de comercialización. Por lo tanto es de total importancia el establecimiento de canales fijos de recaudación de la rentabilidad de ventas. La creatividad como competencia fundamental para la innovación y reconversión de los puestos laborales actuales, deben construirse en perfiles más autónomos por lo que el reclutamiento y la capacitación del personal debe ser medido en proporciones significativas y relativas a los productos en stock. Atraer personal más capacitado en diseñar nuevos productos

artesanales y aquellos autónomos o proveedores deberán cumplir con el desarrollo de productos funcionales, en el caso de centralizar este tipo de talentos debe mediar en la inversión; la puesta en escena de maquinarias con tecnologías de punta para proveer un valor agregado y diferenciado, que se identifique con la empresa, su visión y misión. La integración de nuevos colaboradores debe ser exclusivamente planeado de maneras estratégicas. Por lo tanto la planeación de nuevos desarrollo de los mismos, debe dar inicio en esta nueva etapa de reconversión laboral.

Por lo que la reorganización de trabajo se puede medir en:

- Gamificación de los recursos humanos: por medio de puntajes de ascenso y premios por el cumplimiento de objetivos de mejora.
- Plataformas digitales: Facebook, Whatsapp, zoom, Google meet, hangouts, otras.
- Smart working: basado en la confianza y el grado de responsabilidades
- Beneficios que entrega a la empresa: basado en los resultados
- Capacidad de comunicación y compromiso: basados en habilidades blandas
- Tiempo de calidad en el trabajo

1.8.7 EL AMBIENTE Y DESEMPEÑO LABORAL COMO CONSECUENCIA DE UN CONTEXTO DE VULNERABILIDAD SOCIAL

El incremento de la des empleabilidad y las políticas mundiales, han puesto en marcha una desvinculación de las sociedades. El poder de la información ha calado en las comunicaciones de las personas, exponiéndolas a un sistema de reorganización mundial que precede de las implicancias tecnológicas de información. Por lo que las condiciones psicológicas, físicas y sociales hacen acudir a las bases primarias de fundamentación del trabajo para la preservación de puestos laborales.

Las culturas latinoamericanas de trabajo, organizativas y de colaboración exceden al ambiente laboral ordinario dentro de contextos mundiales de crisis epidemiológica. Por lo tanto los valores y filosofías corporativas deben apoyarse para la protección del trabajo manufacturado propio de las personas integrantes de sociedades con características particulares. Es de suma importancia incluir entre estas responsabilidades de tipo social, retrospectivas para sentar nuevas bases entorno a los orígenes de las mismas, poseyendo e integrando nuevas tecnologías y modelos de división laboral.

El desempeño individual debe alcanzar a la organización que apueste por la integración de estas nuevas normalidades conjuntas de actividades por familias, ya que el liderazgo en las mismas es complementario en los roles de sustento y en las especificidades en perfiles para incluir a los mejores talentos en las organizaciones.

Pór otro lado las nueva forma de subordinación laboral está incluida en un mundo digitalizado el cuál intima con los usuarios colaboradores y su interacción interpersonal.

La precarización, los problemas de oferta y demanda laboral aún se encuentran en una encrucijada, al establecerse por políticas de empresas multinacionales que no acaparan todas las normas legales y otras que escapan a las mismas.

1.8.8 POLÍTICAS PARA MITIGAR LOS EFECTOS DEL COVID 19 EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Las normas internacionales del trabajo proporcionan una base sólida para actuar a nivel político,

La respuesta a nivel político debería hacer hincapié en dos objetivos a corto plazo: la protección de la salud y el apoyo económico, tanto con respecto a la demanda como a la oferta.

En primer lugar, los trabajadores y los empleadores, incluidas sus familias, deberían estar protegidos frente a los riesgos sanitarios que conlleva el COVID-19. Deberían implantarse medidas de protección en el lugar de trabajo y en las comunidades, o fortalecer las existentes, lo que exige un apoyo e inversiones públicas a gran escala.

En segundo lugar, deberían desplegarse esfuerzos en el plano político a gran escala de forma oportuna y coordinada para fomentar el empleo y los ingresos y promover la economía y la demanda de mano de obra. Esas medidas permitirían paliar los efectos de las pérdidas de empleo

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

Carrera: Licenciatura en Recursos Humanos

Autora: *Reynaga, Gianina Isabel*

e ingresos de las empresas y los trabajadores a corto plazo, y evitar efectos adversos en la oferta (incluida la pérdida de capacidad productiva de los trabajadores) y en la demanda (drástica reducción del consumo de los trabajadores y sus familias), para que no se produzca una recesión económica prolongada.

El fomento de la confianza por medio del diálogo es fundamental para que las medidas políticas resulten eficaces. En una coyuntura de mayor tensión social y de falta de confianza en las instituciones, es especialmente importante fortalecer los mecanismos de diálogo social y la confianza en los mismos, a fin de sentar unas bases sólidas que propicien una estrecha colaboración entre empleadores, trabajadores y gobiernos. El diálogo social a nivel empresarial es también primordial.

Marco de políticas: Tres pilares fundamentales para luchar contra el COVID-19 sobre la base de las Normas internacionales del trabajo

Protección de los trabajadores en el lugar de trabajo

Fomento de la actividad económica y la demanda de mano de obra . Apoyo al empleo y al mantenimiento de ingresos

Fortalecimiento de las medidas en materia de Seguridad y salud en el trabajo (SST)

Adaptación de acuerdos laborales (p. ej. sobre trabajo a distancia)

Prevención de la discriminación y la exclusión

Acceso a servicios sanitarios de toda la población

Ampliación del derecho a bajas remuneradas

Promoción de una política fiscal eficaz

Aplicación de políticas monetarias flexibles

Apoyo financiero y de concesión de préstamos a sectores específicos, en particular el sanitario

Ampliación de la protección social a toda la población

Conservación del empleo: reducción del horario laboral y bajas remuneradas, entre subsidios

Ayudas financieras y reducciones fiscales para las PYMES

La protección de los trabajadores en el lugar de trabajo para reducir todo lo posible los efectos directos del coronavirus, en consonancia con las recomendaciones y directivas de la OMS , ha de hacer hincapié en los aspectos siguientes:

Mejora de las medidas de SST, en particular el distanciamiento social, el suministro de equipos de protección (especialmente para los trabajadores sanitarios y afines, voluntarios y otras personas que estén en contacto permanente con la población), los procedimientos de higiene y los métodos de organización del trabajo (con apoyo de campañas de información y aumento de la concienciación), así como del diálogo social entre empleadores y trabajadores y sus representantes, por ejemplo en el marco de comités de SST;

Fomento de acuerdos laborales flexibles y adecuados, por ejemplo, sobre trabajo a distancia;

Prevención de la discriminación y la exclusión con respecto al COVID-19;

Fomento del acceso universal a servicios sanitarios de financiación conjunta, en particular para trabajadores no asegurados y sus familias;

Ampliación del derecho a bajas remuneradas o subsidios por enfermedad, para ocuparse del cuidado de los hijos o atender a otras

personas, en el marco de programas de financiación conjunta, a fin de garantizar la estabilidad de los ingresos de personas enfermas, en situación de cuarentena o responsables del cuidado de niños, personas de edad avanzada u otros miembros de su familia.

Fomento de la actividad económica y de la demanda de mano de obra mediante políticas económicas y de empleo que contribuyan a estabilizar la actividad económica, por medio de:

Políticas fiscales eficaces, incluidas medidas de protección social, transferencias específicas y factores de estabilización automática sobre la base de prestaciones por desempleo, inversión pública y reducciones fiscales para personas de bajos ingresos y PYMES;

Políticas monetarias flexibles (reducción de tipos de interés, flexibilización de los coeficientes de reserva y disposiciones específicas en materia de liquidez);

Apoyo financiero y en materia de concesión de préstamos a las empresas, especialmente las PYMES, en sectores específicos. La inversión en sistemas sanitarios es fundamental para fomentar la resiliencia y la recuperación frente a la crisis de COVID-19, y crear empleo decente.

Apoyo al empleo y al mantenimiento de ingresos de las empresas y los trabajadores que se han visto afectados adversamente de forma indirecta (por ejemplo, como consecuencia del cierre de fábricas, la interrupción de las cadenas de suministro, las restricciones de viaje o la anulación de actos públicos), mediante:

Medidas de protección social basadas en mecanismos existentes y/o la remuneración específica de trabajadores, en particular los trabajadores informales, ocasionales, temporeros y migrantes, así como los que desarrollan su labor por cuenta propia (por ejemplo, mediante el fomento de las prestaciones por desempleo y programas de asistencia social o empleo público);

Disposiciones sobre conservación del empleo, en particular acuerdos sobre reducción de la jornada laboral o prestaciones parciales por desempleo, entre otros tipos de apoyo a las empresas por un período de tiempo determinado, por ejemplo subvenciones salariales (y reducción temporal de las retenciones fiscales en nómina o exención del pago de las cotizaciones a la seguridad social), concesión de bajas remuneradas a los trabajadores y ampliación de prestaciones existentes, bajas con fines de formación y subvenciones, entre otras medidas conexas;

Medidas de ayuda financiera o de reducción fiscal y de estabilización de ingresos por un período de tiempo determinado, con objeto de garantizar la continuidad de la actividad empresarial, en particular respecto de las PYMES y los trabajadores por cuenta propia (por ejemplo, mediante subsidios o programas de mediación para facilitar la concesión o la refinanciación de créditos con el fin de evitar restricciones de liquidez).¹⁹

¹⁹ Organización internacional del trabajo OIT

CAPÍTULO III

MARCO REFERENCIAL INSTITUCIONAL

1.1.1 DESCRIPCIÓN DE LA UNIDAD DE ESTUDIO

1.1.2 MEMORIA DESCRIPTIVA DE LA EMPRESA

NOMBRE DE FANTASÍA: Taller xxx.

RUBRO: Artículos de vestimenta y accesorios.

UBICACIÓN GEOGRÁFICA: FCO. PIMENTEL 305

CÓDIGO POSTAL: 4400

TELÉFONO FIJO: 43417017

TEL CELULAR: 387 154581332

REDES SOCIALES:

FACEBOOK: Curtiembre xxx

1.1.3 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LA EMPRESA:



Lugar de ensamblado y Comercialización

Francisco Pimentel 305, Salta - Argentina.

1.1.4 ANTECEDENTES DE LA EMPRESA:

La empresa PyME de fabricación y venta de cinturones artesanales es una empresa familiar de segunda generación de propietarios que nace de la actividad de cuero vacuno caprino curtido y que tiene como fin producir cinturones artesanales. Es pionera en el norte argentino en la explotación del rubro de venta y fabricación de cinturones artesanales y cuenta con una trayectoria de 30 años. La empresa fue constituida como una personería física.

Las áreas de trabajo se distribuyen en:

- CURTICIÓN
- TRANSPORTE

- PODUCCIÓN
- TALLERISTAS
- MANUFACTURA Y CONFECCIÓN
- PREPARACIÓN DE ENVÍOS
- VENTAS

1.1.5 FILOSOFÍA DE LA EMPRESA

- **MISIÓN:** Abastecer el mercado turístico nacional e internacional con productos artesanales locales.
- **VISIÓN:** Producir con maquinarias tecnológicas.

1.1.5 VALORES

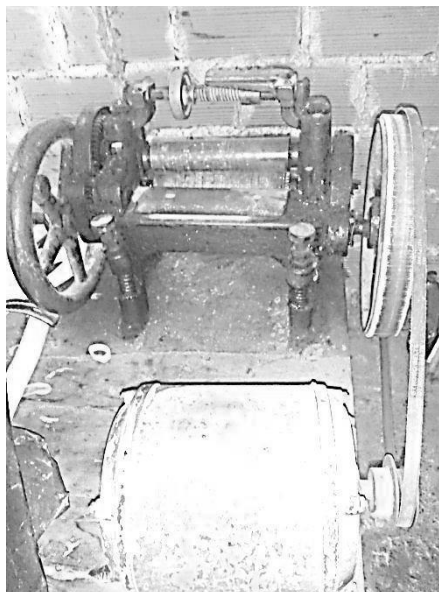
SUSTENTABILIDAD: Preservar recursos y la cultura de producción natural y local.

PERSERVERANCIA: Permanecer frente a los cambios.

EFICIENCIA: Utilización correcta y con la menor cantidad de recursos para conseguir un objetivo.

EFICACIA: Capacidad para producir el efecto deseado o de ir bien para determinada cosa.

1.1.6 MAQUINARIAS DE ENSAMBLE DE LAS PARTES



Maquina aplanadora de cuero



Máquina Rebajadora de cuero, martillo, abrochadora, cuchillo y cuero.

1.1.7 PRODUCTOS

- CINTURONES ARTESANALES TEJIDOS CON CUERO DE CABRA

- Tejido “simple”
- Tejido “espigado”
- Otros

- COLORES

- Negro
- Crudo
- Suela
- Chocolate
- Otros

Tipo de Hebilla tejida con cuero crudo
Medidas de largo

- CINTURONES DE VESTIR
 - Repujado pampa
 - Repujado en cruz
 - Otros tipos de repujados

- COLORES
 - Negro
 - Marrón
 - Suela
 - Otros

- TIPOS DE HEBILLAS
 - Niquelada ovalada
 - Niquelada cuadrada
 - Otros

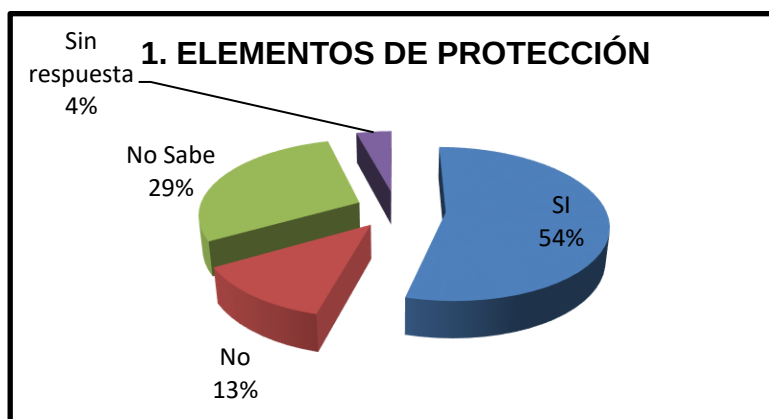
CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE RESULTADOS

De acuerdo a los resultados obtenidos del trabajo efectuado en la PyME de fabricación y venta de cinturones artesanales se logró recabar la siguiente información, considerando las encuestas realizadas a los empleados y la entrevista al propietario.

A continuación se describirá y analizará las respuestas obtenidas a los siguientes indicadores.

- **ELEMENTOS DE PROTECCIÓN**
- **CONTACTO FÍSICO**
- **CONTACTO CON COVID 19**
- **ANTIGÜEDAD**

Gráfico N°1. Resultado de variable N°6/ Elementos de Protección

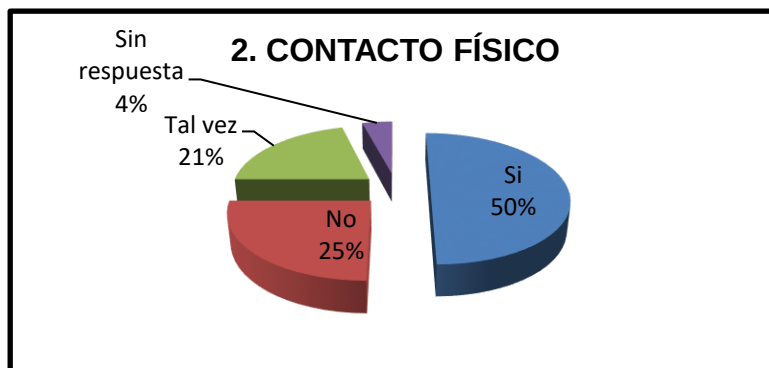


Fuente: *Elaboración propia*

De acuerdo a los datos extraídos de la encuesta el 54%, que corresponde a 13 personas, manifestaron que si tienen acceso a elementos

de protección personal brindados por la empresa, el 13% que son (3) trabajadores no tienen acceso a los elementos de protección personal, el 29% que representa a (7) colaboradores no saben si tienen o elementos de protección personal y el 4% (1) un trabajador no dio respuestas.

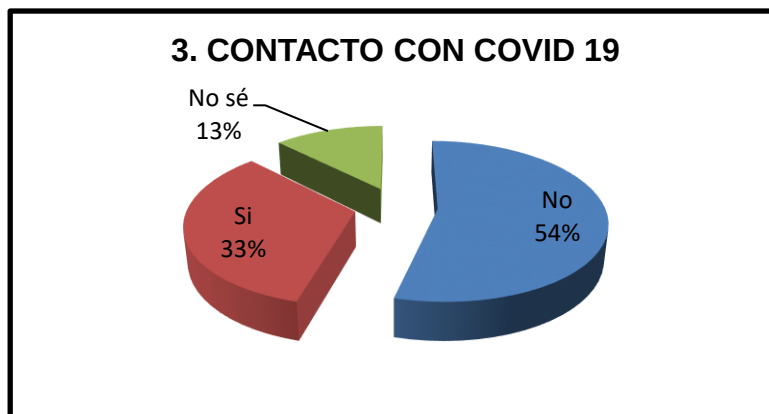
Gráfico N°2. Resultado de variable N°8/ Contacto físico



Fuente: *Elaboración propia*

El presente gráfico expone los datos extraídos de la encuesta (anexo) e indica que el 50% que corresponde a (12) trabajadores respondió que si tuvo contacto físico con otros compañeros de trabajo. El 25% (6) empleados manifestaron que no tuvieron aproximación de contacto físico con sus pares, el 21% (5) señala que tal vez tuvo contacto físico con otros compañeros, el 4% (1) no expresó respuesta alguna.

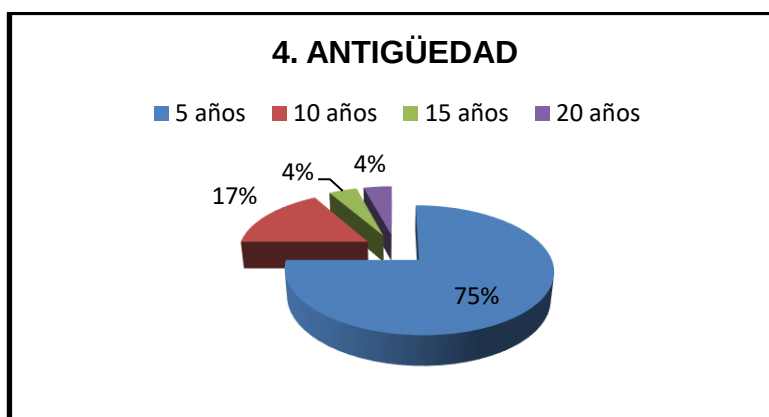
Gráfico N°3. Resultado de variable N°9/ Contacto con COVID 19



Fuente: *Elaboración propia*

En cuanto a la representación de datos del gráfico N° 3 obtenidos en la encuesta. El 54% correspondiente a (13) empleados no transitó la enfermedad y no tuvo contacto con algún familiar con Covid 19 y continuó su rutina normal. El 33% que son (8) trabajadores si transitó la enfermedad o tuvieron algún familiar con carga viral. El 13% (3) colaboradores manifestó que no sabe si contrajo el virus.

Gráfico N° 4. Resultado de variable N°1/ Antigüedad



Fuente: *Elaboración propia*

Los datos del indicador antigüedad manifiesta que el 75% que representa a (18) empleados tienen una antigüedad de 5 años, el 17% correspondiente a (10) empleados representan una antigüedad de 10 años y el 4% que es (1) empleado tiene una antigüedad de 15 y 20 años.

Para el cuidado de la salud se adoptaron las medidas establecidas en el marco de la crisis epidemiológica en Argentina. En la primera etapa de la cuarentena denominada Fase 1; lo que respecta al trabajo, las medidas tomadas por parte del gobierno nacional fueron: licencias de trabajo, trabajo remoto para el sector público y privado, Prohibición de despidos y suspensiones por 60 días, y luego se contempla el virus Covid 19 como enfermedad profesional.

Todo el mercado nacional debió cerrar sus puertas en primera instancia de manera transitoria; y debido a que la “Fábrica de venta y fabricación de cinturones artesanales” no contaba con un plan de emergencia para hacer frente esta crisis y por la falta de previsión para asumir la realización de actividades en un estado de riesgo. la fase 1 le permite crear al propietario una nueva estrategia que proteja en todas las esferas a sus colaboradores, priorizando la familia y brindando así los elementos de protección personal y de limpieza adaptandolos al nuevo protocolo de trabajo manufacturado por las cualidades del mismo.

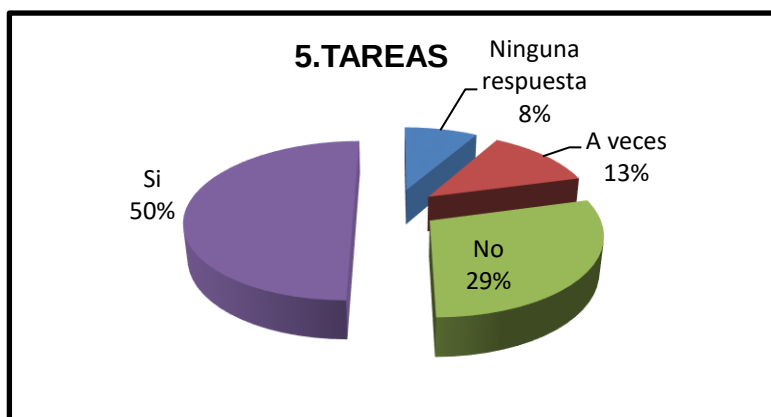
La PyME aplicó un nuevo plan estratégico para salvaguardar la salud física mental y psicológica del empleado brindandole así un espacio en el que los mismos puedan encontrar alcohol en gel, lavandina, jabones, trapos, guantes de látex, pantallas faciales, barbijos y mamelucos ecológicos acompañados de su respectiva capacitación para el uso y manipulación de los mismos.

Luego de la fase 1, la antigüedad formó parte de uno de los indicadores claves para el distanciamiento social preventivo y obligatorio detectando las personas que conforman el grupo de riesgo, ya que aquellos empleados que poseían una antigüedad mayor de 15 y 20 años eran re ubicados e instalados en sus casas continuando su relacion laboral desde su hogar, evitando el despido y/o el contacto físico directo entre empleado y empleado.

A continuación se analizarán y describirán los datos obtenidos en relación a las siguientes variables:

- **TAREAS**
- **COMUNICACIÓN**
- **RESPUESTAS ANTE INCONVENIENTES**
- **HERRAMIENTAS**
- **DESEMPEÑO**

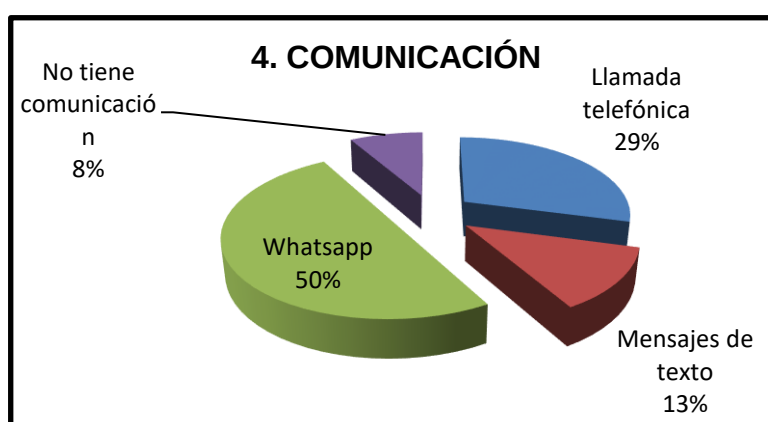
Gráfico N°5. Resultado de variable N°2/ Inconvenientes con tareas



Fuente: *Elaboración propia*

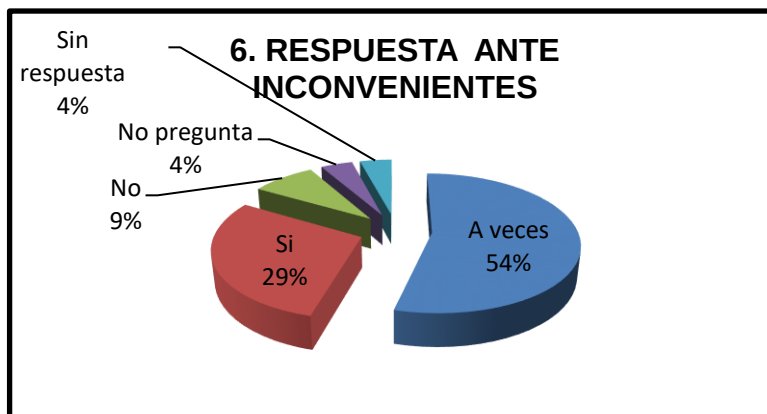
Los resultados de la encuesta del indicador tareas expresa como resultado que el 50% que corresponden a (12) empleados si tuvieron inconvenientes con la realización de tareas asignadas, el 29% que representan (7) trabajadores no tuvieron inconvenientes en la realización de tareas durante la cuarentena por COVID 19, el 13% que corresponde a (3) colaboradores tuvieron inconvenientes a veces y el 8% que son (2) empleados no presentaron respuestas al respecto.

Gráfico N°4. Resultado de variable N°4/ Comunicación



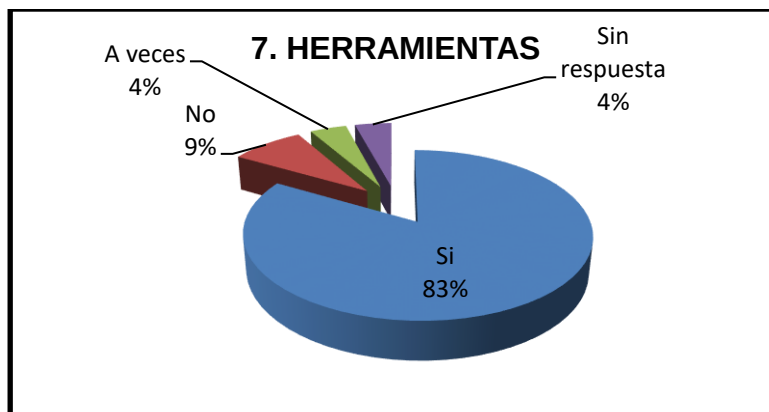
Fuente: *Elaboración propia*

En cuanto a la comunicación el 50% de los empleados, que corresponde a (12) personas se comunicaron a través de la aplicación Whatapp, el 29% (7) de los encuestados se comunican a por medio de llamadas telefónicas, el 13% (3) de los trabajadores encuestados se comunican por mensajes de texto, y el 8% (2) colaboradores no se comunican por medio de llamas telefónicas, whatsapp, o mensaje de texto.



Fuente: *Elaboración propia*

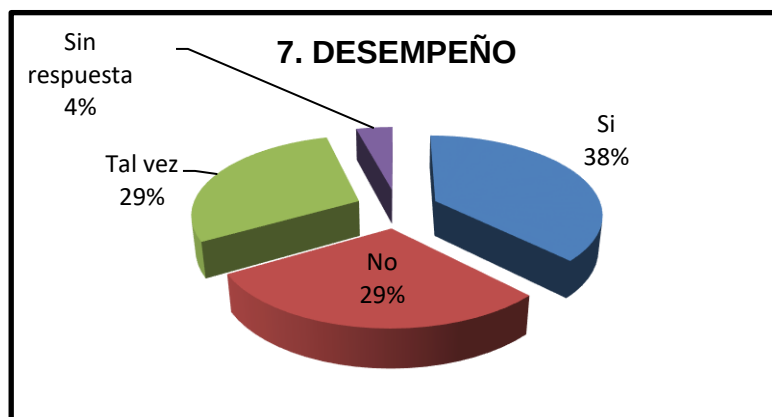
En cuanto a los datos obtenidos en la encuesta con respecto a las respuestas que brindó el empleador ante inconvenientes se manifiesta que un 62% correspondiente a (13) personas a veces tuvieron respuestas por parte de su encargado. Un 9% que respresenta 2 trabajadores no obtuvieron soluciones de respuestas por parte del empleador, es decir que no fueron solucionadas sus inquietudes durante la cuarentena por COVID 19, el 33% que son (7) colaboradores si obtuvieron respuestas y el 4% que es (1) persona no realizó preguntas ante inconvenientes con sus tareas.



Fuente: *Elaboración propia*

De acuerdo a los datos extraídos de la encuesta a todos los trabajadores de la PyME de venta y fabricación de cinturones artesanales, se pudo observar que el 83% representado por (20) empleados poseen herramientas necesarias para el cumplimiento de su labor, el 9% (2) empleados indican que no poseen dichas herramientas y el 4% (1) colaborador a veces tiene las herramientas necesarias y el 4% (1) trabajador restante no respondió dicha pregunta.

Gráfico N°7. Resultado de variable N°7/ Desempeño



Los datos obtenidos en la encuesta expresan que el 38% correspondiente a (9) personas si disminuyeron su desempeño en el período de cuarentena, el 29% representado por (7) colaboradores manifiesta que no disminuyeron su desempeño durante el período de confinamiento, el otro 29% conformado por (7) trabajadores indican que tal vez disminuyó su desempeño y el 4% representado por (1) empleado no dio respuestas al respecto.

Al analizar las cuatro variables se considera que al atravesar la cuarentena por Covid 19 y con la emisión del decreto de necesidad y urgencia de nación DNU N° 260/2020 de marzo del corriente año y luego de que tomaran la medida de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio. La fuerte caída de ventas en el mercado turístico impacta en un 90% de acuerdo a lo expresado por el propietario en la entrevista. Esto se asocia a la medida tomada por el gobierno nacional en el cierre de fronteras, circulación de personas entre provincias y provincias, suspensión de transportes, vuelos de cabotaje, micros y trenes de larga distancia y el cierre de hoteles para del turismo local.

Luego de que se reactiva el comercio local y en nuestra provincia de Salta se pasa a la nueva fase de Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio (DSPO) la fábrica reabre sus puertas pero con un grupo reducido de empleados que esencialmente deben concurrir a su puesto laboral debido a que su actividad así lo requiere y por otro lado se encuentra el personal de ventas y de costura trabajando desde su hogar.

Las herramientas suministradas por los encargados a los empleados de producción de manufacturas generó en sus hogares una

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

Carrera: Licenciatura en Recursos Humanos

Autora: Reynaga, Gianina Isabel

nueva forma de ambiente laboral en la que la familia formaba en gran medida parte de esto.

La comunicación de novedades se realiza por medio de un grupo de whatsapp de manera poco efectiva ya que al surgir algún inconveniente en la realización de sus tareas solo a veces obtenían una respuesta inmediata por parte del propietario, por consiguiente el desempeño laboral se ve afectado en gran medida por la escasa comunicación.

CAPÍTULO V

CONCLUSIÓN

Con el surgimiento del coronavirus Covid 19 el mundo del trabajo se ve profundamente afectado por esta pandemia mundial. Además de ser una amenaza para la salud física mental y psicológica del trabajador se debe velar por su seguridad y la sostenibilidad de la empresa y puestos de trabajo. Teniendo en cuenta lo antes mencionado se realiza un diagnóstico de Ambiente y Desempeño laboral en una PyME de fabricación y venta de cinturones artesanales durante la cuarentena por Covid 19 en el año 2020.

Así se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivo General:

- Analizar las medidas tomadas por el gobierno nacional en la Cuarentena por Covid 19 en Argentina como factor principal de incidencia al Ambiente y desempeño laboral de una PyME.

Objetivos Específicos:

- Determinar el Ambiente y desempeño laboral de los trabajadores en Cuarentena por Covid 19 en una PyME.
- Identificar las ventajas y desventajas de la implementación de nuevos paradigmas de relaciones laborales para el desempeño óptimo de los trabajadores.

En base a los objetivos antes mencionado surgió la hipótesis:

1.3 HIPÓTESIS

Las medidas tomadas por el gobierno nacional Argentino y las decisiones que presenta la PyME de fabricación y venta de cinturones artesanales en la Ciudad de Salta durante el año 2020 es un factor determinante de Ambiente y Desempeño laboral de los trabajadores de la misma durante la cuarentena por Covid 19,

confirmándose la misma de manera total ya que las encuestas y la entrevista al propietario de la PyME arrojó resultados:

- Que el ambiente laboral que se generaba en el espacio físico dentro de la organización pasa a ser en el hogar en una relación familia trabajo.
- Al no existir una comunicación efectiva directa entre el propietario, los empleados y entre todo el grupo que formaba parte de la organización el desempeño se ve afectado puesto que no se trabajaba de manera sistemática y no existía un buen feed back en cuanto al labor realizado. No se evalúa el desempeño.
- Se puede verificar que el uso de aplicaciones tecnológicas, en este caso Whatsapp, para hacer frente a los nuevos paradigmas de trabajo no alcanzó los niveles óptimos de eficiencia debido a que el surgimiento de problemas a la hora de realizar algunas tareas no se respondían de manera espontánea.
- Se recomienda:

Optimizar la situación creando estrategias para mejorar el ambiente laboral que se genera dentro del seno familiar como por ejemplo:

- El manejo del estrés bajo presión
- Definición de roles claros (familia y trabajo)
- Definición de horarios de inicio y finalización de la jornada laboral
- Mantenerse en contacto permanente con los compañeros y todo el equipo, tanto por video llamada o para actividades colaborativas
- Hacer pausas entre actividad y actividad
- Organizar reuniones diarias para despejar dudas o inquietudes
- Realizar un plan estratégico para contingencias para salvaguardar la salud física y emocional del personal
- Realizar evaluaciones de desempeño a todos los empleados

APORTE PROFESIONAL

De acuerdo a los análisis planteados en una PyME de venta y fabricación de cinturones artesanales en la ciudad de Salta durante la cuarentena por Covid 19 en el año 2020. Se recomienda

- Profesionalizar los recursos humanos dentro de la empresa estableciendo una matriz jerárquica de dirección, planeamiento y gerenciamiento enfocado en las personas.
- Crear y Adaptar un planeamiento estratégico adecuado al rubro considerando la gran importancia de la higiene y seguridad de las personas.
- Propiciar a evaluaciones continuas de desempeño
- Establecer un marco de control de ambiente laboral
- Determinar formas de control de desempeño de teletrabajo

CAPÍTULO IV ANEXO



ENCUESTA

Sr. /Sra.: La encuesta anónima que se plantea a continuación tiene como finalidad el estudio de Trabajo Final de graduación en Lic. En Recursos Humanos sobre: Clima Organizacional y Desempeño Laboral en una PyME de fabricación y venta de cinturones artesanales durante la cuarentena por Covid 19 en la ciudad de salta.

Los datos aportados serán tratados con estricta confidencialidad. Agradezco la veracidad de los datos que aquí se consignan.

Gracias por su colaboración.

Objetivo: Recoger información necesaria para: Detectar acciones aplicadas en el periodo de cuarentena por COVID 19 en la PyME.

INFORMACIÓN GENERAL

PERFIL DEL ENCUESTADO: Encargados, empleados de costura y vendedores.

1. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en la Empresa?

5 años	
--------	--

10 años	
15 años	
20 años	

2. ¿Cómo se comunica con su empleador?

Llamada telefónica	
Mensaje de texto	
Whatsapp	
No se comunica	

3. Tuvo dificultades en la realización de sus tareas durante la cuarentena?

SI	
NO	
A veces	

4. Si presenta inconvenientes en la realización de su labor ¿su encargado responde de inmediato a su inquietud?

SI	
NO	
A veces	
No pregunto	

5. ¿Su empleador provee las herramientas necesarias para el cumplimiento de su función?

SI	
NO	
A veces	

6. ¿Se proveen elementos de protección y de higiene para cuidar su salud laboral?

SI	
NO	
Tal vez	

7. ¿Siente que su desempeño disminuyó al trabajar desde su hogar?

Si	
----	--

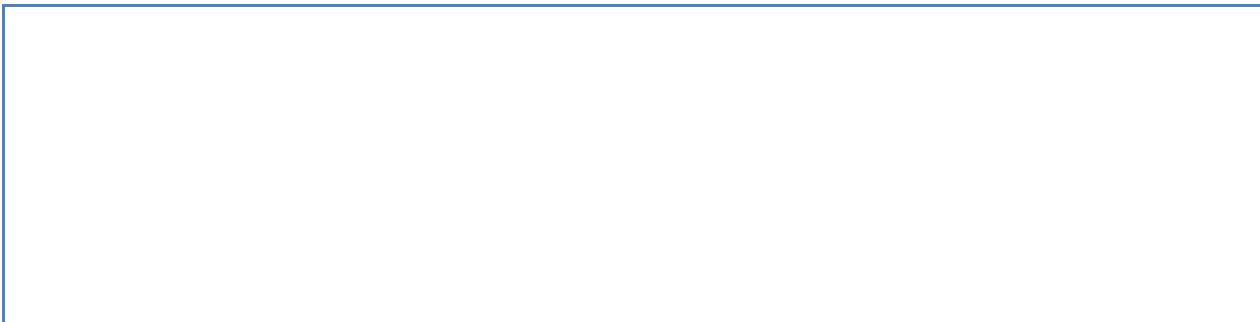
No	
Tal vez	

8. ¿Tomó contacto con sus otros compañeros?

Si	
No	
No Sabe	

9. ¿Contrajo la enfermedad COVID 19 y/o Tuvo algún familiar transitando la enfermedad por corona virus? ¿Distribuyó sus actividades laborales y familiares?

Si	
No	
No Sabe	



ENCUESTA

FICHA TÉCNICA: Memoria descriptiva de situación actual
cuarentena por COVID 19, en una PyME de venta y fabricación de cinturones
artesanales en la ciudad de Salta, año 2020.

ÁREA:	Dirección
CARGO:	Propietario
FUNCIÓN:	Administrar, dirigir y controlar.
LUGAR:	Ciudad de Salta
DURACIÓN:	20 minutos
ENTREVISTADOR:	Reynaga, Gianina Isabel.

Pregunta Número 1: ¿Cuál es el número de trabajadores que tuvo antes de la
cuarentena por Covid 19? ¿Despidió algún trabajador como consecuencia de la
cuarentena por Covid 19?

Pregunta Número 2: ¿Tiene su empresa un plan estratégico que asegure la salud física, emocional y psicológica de sus trabajadores?

Pregunta Número 3: ¿Tiene su fábrica acceso adecuado a desinfectantes y/u otros productos o equipos de protección personal?

Pregunta Número 4: ¿Cómo evaluaría el nivel de impacto en las ventas durante la interrupción de las operaciones comerciales como medida dispuesta por el gobierno nacional?

Pregunta Número 5: ¿Tiene fuentes propias de financiamiento para afrontar la crisis por Covid 19 o recibió alguna ayuda por parte del gobierno nacional?

Pregunta Número 6: ¿Tuvo que cambiar la forma de realizar sus operaciones comerciales para proteger la salud de sus empleados? ¿Qué tecnologías aplicó? ¿Cómo es la comunicación?

Pregunta Número 7: ¿Cómo mide el desempeño laboral de sus empleados y cómo impactó éste en el ambiente laboral de su fábrica?

Pregunta Número 8: ¿Tiene algún ejemplo de buenas prácticas de cómo su empresa debe responder a la crisis por Covid 19?

Pregunta Número 9: ¿Provee todas las herramientas para que los colaboradores puedan cumplir con el teletrabajo?

Pregunta Número 10: ¿De qué manera afectó el Covid 19 el funcionamiento interno, es decir en la distribución de tareas en el hogar y en la empresa?

1.1.2 ENTREVISTA AL PROPIETARIO

- Hola que tal?, Mi nombre es Gianina Reynaga y estoy haciendo un estudio de caso, en este momento para realizar mi trabajo final de graduación;

- La primera pregunta, es:
 - 1. ¿Cuál es el número de trabajadores que tuvo antes de la cuarentena por Covid 19? ¿Despidió a algún trabajador por consecuencias de la cuarentena por Covid 19?
- Bueno, la verdad que esta situación como a todos, nos llegó de manera imprevista por lo que al principio seguía concurriendo gente con normalidad hasta que declararon el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO), teníamos 25 personas encargadas de la producción costurera y que luego, cesaron su labor 10 de ellos. No por nuestra voluntad, nosotros tomamos todas las medidas dispuestas por el gobierno para preservar a aquellas mujeres mayores de edad que están hace más de 10 años en la fábrica.
- No despedimos a ninguno, sólo cesaron sus tareas por decisión de la fábrica para no generar una responsabilidad en ellos de estrés por entregar sus trabajos a tiempo, a parte la mayoría no cuenta con movilidad propia y preferimos preservar su fuente laboral y salud.
- En cuestión de jornal, decidimos bajar los costes del producto para la venta ya que tenemos almacenamiento de stock y no fue perjudicial para la continuidad de la empresa las materias primas en este caso los cueros, no son perecederos ya que son tratados minuciosamente con químicos y las maquinarias son insustituibles en cuanto a su adquisición antigua y de calidad de herrajes.

No encontramos un mercado alternativo que quiera acceder a nuestros procesos porque nuestra mayor fuerza es la laboral y manufacturera.

- 2. ¿Tiene su empresa un plan estratégico que asegurar la salud física, emocional y psicológica de sus trabajadores?

- No fuimos improvisando y nos adaptamos de acuerdo a las medidas del gobierno y además de las situaciones que iban surgiendo de mi fábrica.

- 3. ¿Tiene su fábrica acceso adecuado a desinfectantes y/u otros productos o equipos de protección personal?

- Si eso, siempre tratamos de mantener completo el almacenamiento de productos de limpieza, porque trabajamos con productos que transportamos de la curtiembre, donde más ponemos énfasis por los insectos. Acá en Salta, el orden de los recursos, las lonjas y los tientos son lavados por el proceso mismo que lleva mantener el color de la mercadería nos favorece en el proceso de manufacturación para que la gente entregue los productos con la calidad que salen de la fábrica hasta que realizan las costuras y los devuelvan.

- 4. ¿Cómo evaluaría el nivel de impacto en las ventas durante la interrupción de las operaciones comerciales como medida dispuesta por el gobierno nacional?

- Bueno, estamos hablando que bajaron las ventas, algunos reconvirtió las ventas a un 10%, algunos reconvertimos con otros productos en base a la demanda por temporada y en producto destinado a ese sector por temporada que no logró mantener el nivel de venta anterior pero algo, lo que podemos decir que hay medidas complementarias por ejemplo, la suspensión del cobro de corte de luz, corte energético.

- La suspensión de pago de tarjetas, el otorgamiento de créditos para el pago de salario, hubo varias medidas que permitieron mantener la existencia del taller. No las ventas, por que las ventas han caído y se está generando un nuevo mercado, que es el mercado interno un mercado del sector popular, ya no un mercado de clase media alta del sector turístico.

- 5. ¿Tiene fuentes propias de financiamiento para afrontar la crisis por COVID 19? o ¿recibió alguna ayuda por parte del gobierno nacional?

- No, no tengo fuentes propias, el capital, es decir yo creo que es la capacidad de tener liquidez o sea para seguir los meses largos, estos que van transcurriendo. Pero si, se nos permitió el crédito a baja tasa por la falta de pago de tarjetas, entonces si logramos utilizar ese servicio de créditos otorgado en forma automática que es donde más se genera un consumo inmediato y también pude acceder al ingreso familiar de emergencia. Las fuentes propias fue generar un proceso de descapitalización vendiendo a bajo costo los bienes que uno produce.

- 6. ¿Tuvo que cambiar la forma de realizar sus operaciones comerciales para proteger la salud de sus empleados? ¿Qué tecnologías aplicó? ¿Cómo es la comunicación?

- Ahora, sí uno se tuvo que adaptar a una, claro a una. Primero a un nuevo mercado ya no el mercado turístico si no de demandas de sectores medios y populares en el contexto que uno se movía. Segundo he descubierto no yo, por incentivo propio. Sino por el personal que trabaja conmigo. Que hay un nuevo mercado, que es a través de internet de los trueques de las páginas de Facebook o de Whatsapp que es nuevo que uno no lo sabe manejar, que hay una demanda no sólo de conocimiento técnico sino de un sector de consumo muy diferente al consumo tradicional al que uno estaba acostumbrado. O sea, que demanda otros productos que no son los que uno estaba acostumbrado a producir. Si hay un nuevo manejo de tecnologías la robótica y la informática, es algo que uno desconoce y habrá que recibir capacitaciones o acceder a esos nuevos mecanismos que cuesta para quienes no estamos acostumbrados al uso de la tecnología de las transacciones bancarias y comerciales al no tener un sistema de transacciones, a través de este nuevo sistema virtual.

- 7. ¿Cómo mide el desempeño laboral de sus empleados y cómo impactó éste en el ambiente laboral de su fábrica?

- No se evalué el desempeño, no supe cómo hacerlo al tener trabajando empleados desde su hogar y otros presencial

- 8. ¿Tiene algún ejemplo de buenas prácticas en como su empresa debe responder a la crisis del Covid 19?

- Creo que Argentina, a mi entender excelente en el modelo implementado por el gobierno nacional, excelente. Primero porque hay una responsabilidad social, responsabilidad ética en la economía y este gobierno priorizó la vida antes que los bienes materiales y por lo tanto la baja mortalidad que hubo en este periodo para mí es bueno primero porque uno es mayor de 60 años, tuve familiares muertos, mayores de 60 años, pero que veo comparativamente, comparando las estadísticas de los muertos en otros países, nuestra tasa de mortalidad es muy baja. La cobertura de camas de terapia no tiene nada que ver con lo que sucedió en otros países, entonces primero la administración de la pandemia por este gobierno muy bueno y el aporte que hicieron los profesionales en educación pública, salud pública, de los institutos de investigación han sido muy buenos, esos son los aspectos primero la salud y la vida y se cumplió bien en ese sentido. Segundo el modelo que se implementó a partir del incentivo familiar de emergencia que alcanzó a cerca de 9 millones de personas me pareció una medida excelente que tiene que ver con la economía popular, social y la inclusión de los sectores populares al mercado de consumo, para mí la inyección de ese dinero a centro populares ha logrado que muchos sectores empiecen a desarrollar pequeños talleres, pequeños emprendimientos, pequeñas comercializaciones, pequeñas producciones que ha dado la base para que haya una circulación y un fortalecimiento no sólo de productos primarios sino la implementación de productos secundarios de baja impronta tecnológica y el surgimiento de pastelerías, carnicerías, de

comedores, delivery de comidas, entonces hubo una economía que se desarrolló entonces ahora debemos ir pensando cómo se desarrolla una economía un poco más superior bueno y puso al descubierto como el modelo económico basado en el desarrollo industrial, articulación industrial de los países, va opuesto a un modelo financiero internacional de evasión y de fuga de capitales y se puso a la luz como algunos sectores juegan al dólar, la especulación del papel y no dimensionan quienes realmente producen bienes y generan trabajo que son, la fuerza de trabajo de los trabajadores y los pequeños talleres y empresarios. Nosotros al ser un pequeño taller, creo que esta forma de administrar la crisis, ya dije que en salud está bien y en nivel económico ha permitido tener una demanda del sector popular muy grande que potencialmente estaríamos en mejores condiciones, por que mucha de la gente mayor no fallecen y se convierten en fuerza de trabajo de esos sectores y permiten el desarrollo, me parece, estoy muy de acuerdo de cómo se administró la crisis sanitaria, crisis económica, la política monetaria y la política financiera del país, evidentemente puso al descubierto como estamos diciendo esta gran contradicción un país de producción versus un país de especulación.

- 9. ¿Provee todas las herramientas para que los colaboradores puedan cumplir con el teletrabajo?
- Se le brindan todas las herramientas para el cumplimiento de su labor.
- 10 ¿De qué manera afectó el Covid 19 el funcionamiento interno, es decir en la distribución de tareas en el hogar de sus trabajadores y en su empresa?

- Las medidas tomadas al suspender el trabajo en grupo en los talleres afectó profundamente. Primero en el caso de ser un taller artesanal yo creo que podríamos hablar de tres aspectos fundamentales, en primer aspecto, que cayó la demanda de artesanías por la caída del cierre turístico por lo tanto no había posibilidades de lo producido de venderlo. En segundo aspecto el de producir al no tener demanda y al haber personas que puedan trabajar generó un proceso de gasto del capital que permitía mantener el taller, entonces tenemos un impacto externo con la caída del mercado de la actividad turística un impacto interno dentro de la caída del capital y un tercero es la búsqueda de nuevas vías de solución, como la actividad artesanal está relacionada directamente con el turismo impactó, a mi entender un 80%, 90% para la actividad y el 10% al mercado interno producir nuevos bienes a bajo costo a las actividades del consumo interno o popular con ese porcentaje considero que algunos talleres han logrado no vender la maquinaria o no cambiar de actividad.

1.1.8 WEBGRAFIA

1. <https://theconversation.com/cinco-cambios-en-las-relaciones-laborales-provocados-por-el-coronavirus-142023>
2. <https://forms.gle/RFqdEnrBp5QYi8tY7>
3. <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
4. <https://www.argentina.gob.ar/produccion/registrar-una-pyme/que-es-una-pyme>

5. https://www.argentina.gob.ar/salud/coronavirus-COVID-19?gclid=CjwKCAiA5IL-BRAzEiwA0lcWYkEohTIlvTii9hqZ99_zobup9r7nFh180D5dPjiMNH7xfWmzJrkSLxoCvP4QAvD_BwE
6. <https://covid19.salta.gob.ar/>
7. <http://www.turismosalta.gov.ar/>
8. <https://www.comerciosalta.com/post/protocolo-de-atenci%C3%B3n-al-cliente-en-salta>
9. <http://www.bcra.gov.ar/>
10. <http://boletinoficialsalta.gob.ar/NewBusquedas.php>

1.1.9 HEMEROGRAFÍA

11. “Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral.” Enrique E. Martínez J. Guevara Colciencias TIPO 1 Artículo original Octubre 4, 2014, Aceptado: Diciembre 5, 2014. Universidad Santiago Cali, Colombia.

1.1.9 BIBLIOGRAFÍA

Chiavenato 2010 Administración de los recursos humanos. El capital humano de las organizaciones.

Chiavenato 2011 Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones.

Martha Alles, 2000 Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias.

Marths Alles, 2007. Desarrollo del talento humano basado en competencias.