



República del Ecuador
Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil

Trabajo de Titulación
Para la Obtención del Título de:
Economista

Tema:
Impacto del Covid 19 en la Administración del Personal de la empresa minera
Promine Cia Ltda.

Autora:
Jazmín Aracelly Granda Vélez

Director de Trabajo de Titulación:
Ing. Javier Poveda Arteaga, Msc.

2023
Guayaquil - Ecuador

AGRADECIMIENTO

A Dios todopoderoso por iluminarme el camino en todo momento.

A mi querida familia por brindarme el apoyo y ayuda cuando más lo necesitaba.

A mis amigos por motivarme a seguir la carrera pese a las dificultades y los desánimos de la vida.

A Ramón, mi amigo incondicional por dedicarme su tiempo cuando las dificultades eran una carga insostenible.

A la Universidad por entender el esfuerzo y la dedicación que requiere perseverar en una meta.

A la empresa minera Promine cia Ltda por su apoyo por permitirme conocer un poco más de su trabajo.

A todos ellos mis más sinceros agradecimientos...

DEDICATORIA

Este triunfo no lo hubiese podido lograr si no hubiese contado con la ayuda de ciertas personas importantes en mi vida; por ello, dedico este logro a ellos...

A mi mamá por estar presente incentivando a conseguir mis logros y apoyándome en mis dificultades.

A mi papá por dedicarme su tiempo cuando lo requería.

A mis hermanos quienes conocían mis metas y comprendían mis ausencias en eventos familiares.

A una persona especial que caminó a mi lado durante los años de mi escolaridad.

A todos ellos, dedico este triunfo, Dios los bendiga siempre.

Declaro que el artículo presentado es personal, no se ha realizado copia alguna, y es de mi absoluta responsabilidad.

Jazmín Aracelly Granda Vélez

IMPACTO DEL COVID 19 EN LA ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA MINERA PROMINE CIA LTDA.

Jazmín Aracelly Granda Vélez
jazmin-granda0914@outlook.com

RESUMEN

El presente trabajo de naturaleza cualitativa, tuvo como finalidad analizar el impacto del Covid -19 en la administración del personal de la empresa minera Promine cia ltda; esta investigación se basó en un estudio de tipo no experimental de naturaleza descriptiva con un enfoque fenomenológico. Los sujetos de estudio estuvieron conformados por cuatro (4) administradores de personal de dicha empresa, quienes desde sus experiencias de vida enunciaron sus vivencias, valores y emociones acerca del fenómeno estudiado, pero también surgió de mis vivencias y reflexiones como investigadora; para la recolección de los datos se utilizó la entrevista en profundidad y la observación participante. Esto me permitió descubrir los hallazgos pertinentes del estudio.

Palabra Clave: Covid-19, Empresa minera, Administración de personal, virus.

INTRODUCCIÓN

Desde inicios de la humanidad el trabajo de la tierra ha fortalecido al hombre desde sus diversas perspectivas ya sea mediante la ganadería, agricultura o minería como base del desarrollo económico de una nación. A nivel mundial, la minería ha jugado un papel preponderante en el auge económico y social de las naciones. La minería ha sentado las bases para el sector energético para las materias primas requeridas por las naciones.

Para muchos, la minería es una forma de recolectar minerales, pero en sí la minería de oro es un concepto más amplio de lo que se puede imaginar. Para la empresa minera bullionvault (2020) define como minería de oro, en el sentido más amplio de la expresión, las etapas de exploración, perforación, estudio geológico, financiación, desarrollo, extracción, refinación inicial y entrega de oro o a una refinería.

Con esto, refiere que no es solo el proceso de extraer el mineral y venderlo, si no que incluye procesos y estudios y financiamientos completos para poder llevar el producto final a la exhibición final.

Los países latinos también han cimentado su economía en la minería y en la producción de las tierras como fuente indispensable para el desarrollo económico. Tal es el caso de los países tradicionalmente mineros como Brasil, Perú, Chile, Colombia y Argentina.

Ecuador es el país que se ha posicionado como el cuarto ingreso más importante en la minería. Este sector ha venido en auge en los últimos siglos llegando a tener numerosas empresas dedicadas a este rubro. Este tipo de empresa siempre se ha preocupado más por el rendimiento económico y no por el personal en momentos de crisis en siglos pasados. No obstante, hoy en día las compañías se han visto en la necesidad de encontrar la manera de equilibrar las necesidades y responsabilidades tanto de la empresa como de los trabajadores. La relación salud-enfermedad se entrelaza estrechamente con los trabajos y sus implicaciones para mantener el motor productivo de la sociedad.

Para conocer la significancia de esto, se debe tener en cuenta que el oro es uno de los recursos más escasos y solicitados en el mundo, donde la mayor parte se encuentra en el continente americano y africano sin explotar.

La aparición de nuevas enfermedades se encuentra relacionada con la recolección y la óptima organización administrativa de este sector, para obtener un eficiente desarrollo de la

actividad productiva-comercial. En los tiempos de crisis la organización del personal y las distintas medidas de seguridad han hecho una reconversión en la estructura organizacional de la empresa. Aunado a esto, se puede considerar que el Covid-19 ha tenido un impacto en la empresa minera, específicamente, Promine cia Ltda y sus relaciones de trabajo que ésta forma a diario. En este sentido, el presente trabajo busca la manera de analizar el impacto del Covid-19 en la administración del personal de la empresa minera Promine cia Ltda.

Para la American Thoracic Society (2020) El Covid-19 es una nueva forma de la enfermedad del Coronavirus la cual se debe al nuevo virus SARS-CoV2 que causa una infección aguda con síntomas respiratorios. Este nuevo virus es diferente de los que causan el SARS (Síndrome Respiratorio Agudo Severo) o el MERS (Síndrome Respiratorio del Medio Oriente). También es diferente del Coronavirus que causa la infección estacional en los EE.UU. Para abril de éste año existen más de dos millones de casos confirmados en el mundo, siendo ya una pandemia.

Como se menciona anteriormente, el Covid-19 es un nueva enfermedad infecciosa respiratoria que guarda relación con ciertas enfermedades como el SARS y MERS en este contexto y por su alta volatilidad de infección y mutación es una enfermedad altamente contagiosa aparecida en Wuhan en el año 2019.

En este contexto, la empresa minera Promine cia. Ltda, durante el período de labores de los años 2020- 2021 durante el Covid -19, la empresa tendió a bajar la producción aun cuando se tomaron medidas drásticas para evitar el contagio y que los empleados pudieran laboral. El personal administrativo trató de implementar medidas de bioseguridad las cuales en muchos casos no dieron los resultados esperados y por lo tanto, se fueron implementando más y más medidas para estabilizar la economía empresarial que venía en picada.

Toda esta desestabilidad laboral, aunado a la expansión del virus no permitía el avance económico de la empresa puesto que si la compañía cumplía con los requisitos de salubridad, los empleados al ir a sus hogares se colocaban en riesgo de ser contagiados y en consecuencia, poner en peligro a sus compañeros de labores.

En este panorama tan fuerte es que el personal administrativo, en conjunto con los líderes de la empresa toman la batuta de aplicar mecanismos que conlleven a equilibrar y estabilizar la economía fluctuante. Al respecto, tomando en cuenta todas estas vivencias, surgen las siguientes interrogantes: ¿Cómo podré conocer la forma de administrar el personal

de la empresa minera Promine cia Ltda?, ¿ De qué manera se podrá describir las implicaciones del Covid- 19 en la empresa minera promine cia Ltda.? Y por último, ¿Cómo se podrá conocer el impacto del Covid -19 en la administración del personal de la empresa minera promine cia Ltda?

Estas interrogantes me llevaron como investigadora, a plantear los siguientes objetivos.

Objetivo General

Analizar el impacto del Covid -19 en la administración del personal de la empresa minera Promine cia Ltda.

Objetivos Específicos

- .- Conocer la administración del personal de la empresa minera Promine cia Ltda.
- .- Describir las implicaciones del Covid- 19 en la empresa minera Promine cia Ltda.
- .- Interpretar a través de la voz de los actores sociales, el impacto del Covid -19 en la administración del personal de la empresa minera Promine cia Ltda.

MARCO TEÓRICO

En este apartado trataré de exponer una revisión documental para analizar el impacto del Covid 19 en la administración de la empresa minera PROMINE CIA LTDA, durante el año 2020-2021. Años que tomo de referencia por ser los momentos más críticos en los cuales la pandemia se produjo con mayor énfasis.

Estudios Previos

Al realizar un estudio a profundidad sobre una temática, es preponderante conocer el camino que otros han recorrido y hasta dónde han llegado, para plasmar la presente investigación de una forma novedosa. A continuación se presenta el estado del arte de la temática.

Vilchez, E. (2021), en su trabajo titulado “Incidencia del estilo de liderazgo transformacional para el compromiso organizacional de los colaboradores de la Empresa Promine Cía. Ltda”, planteó la necesidad de conocer la problemática sobre la base de la relación de las dos variables y la contribución de sus dimensiones.

La investigación fue de tipo aplicada y longitudinal con un diseño correlacional. El

análisis de los datos se llevó a cabo a través de la estadística descriptiva e inferencial. Los resultados indican que el estilo de liderazgo transformacional incide sobre el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Promine cía. Ltda.

Esta investigación se relaciona con el presente estudio en que se basó en el compromiso organizacional de la empresa Promine cía Ltda., aspecto que es requerido en los momentos de pandemia evidenciados en el año 2020-2021.

Jeremias, M. y Montero, Y. (2021), realizaron un trabajo denominado “El covid-19 y su impacto en la rentabilidad en la Empresa J & M Minería S.A.C., 2019-2020” el cual tuvo como finalidad determinar el nivel de influencia del COVID-19 en la rentabilidad de la empresa J & M Minería S.A.C. Para ello, se basó en un estudio de carácter mixto de tipo aplicada con un diseño experimental.

Se aplicó la técnica del cuestionario de preguntas haciendo uso del análisis vertical, horizontal y de ratios. Los resultados se encaminaron demuestran que el COVID-19 en la empresa J & M Minería S.A.C., no afectó significativamente la rentabilidad en el 2020, presentando un incremento del 59 % de ventas en relación al año anterior.

Este trabajo se relaciona con la presente investigación en que busca conocer los problemas que generó el Covid-19 en la rentabilidad de la empresa. Todo esto logrado gracias al buen manejo de políticas de rotación y el área operativa.

BASES TEÓRICAS

Para conocer la realidad de una temática es prioritario conocer el estado del arte en el cual se ancla la investigación. En la presente investigación se tratarán los siguientes puntos como el Covid-19 y sus implicaciones, la administración del personal del personal del sector minero y el impacto del COVID-19 en la administración del personal en el sector minero.

El Covid -19 y sus implicaciones

En el mundo existen diversas patologías que afectan el desarrollo adecuado del ser humano y por ende su actividad económica en cuestión, afectando el rendimiento laboral que éste puede generar para la empresa. Uno de los patógenos más estudiados en el mundo son los virus. Los virus son nada más que agentes infecciosos intracelulares y acelulares que infectan al huésped con la finalidad de replicarse para preservar su progenie de un huésped

a otro. Desde el punto de vista clínico, los virus no se consideran seres vivos, son altamente contagiosos para el ser humano debido a su alta capacidad de replicación y adaptación. Cooper (2008) describe a los virus como: Parásitos intracelulares incapaces de replicarse por sí mismos. Se reproducen mediante la infección de células huésped y la usurpación de la maquinaria celular para producir más particulares virales.” (pág. 29)

Así como Cooper menciona que los virus son parásitos de una estructura muy pequeña y parasitaria, considera que no tiene la maquinaria reproductiva suficiente para poder replicarse, por ende, mediante la utilización de células adyacentes y la debida modificación del ADN celular estos son capaces de replicarse.

Así mismo el National Human Genome Research Institute (2022) define virus como:

Un microorganismo infeccioso que consta de un segmento de ácido nucleico (ADN o ARN) rodeado por una cubierta proteica. Un virus no puede replicarse solo; por el contrario, debe infectar a las células y usar componentes de la célula huésped para fabricar copias de sí mismo. Con frecuencia, un virus termina matando la célula huésped en el proceso, lo que causa daño en el organismo huésped. (P.1)

Si bien, el virus es una enfermedad infecciosa altamente contagiosa esta puede utilizar tanto ADN como ARN para llevar a cabo la modificación del código genético celular para reproducirse. Esta consta de proteínas en el casquete o cápsula que recubre el ADN o ARN. Mayormente, la totalidad de las células infectadas mueren para poder vaciar su contenido lleno de nuevos virus aptos para comenzar su ciclo de nuevo causando un mayor daño al huésped.

Por lo tanto, el virus es un agente infeccioso capaz de transgredir en el organismo celular de los seres vivientes y causar algún problema de salud.

Uno de los virus que ha causado problemas de salud y hasta la muerte de las personas en los últimos años es el Covid-19; éste ha causado estragos en la economía global desde el 2020 con el cierre de todas operaciones mercantiles del país. No obstante, diversos sectores de la economía han buscado la manera de mediar un poco los procedimientos sanitarios pertinentes para una nueva normalización en el nuevo entorno.

Pero en si nos surge la nueva interrogante, ¿Qué es Covid – 19? El SARS-CoV, también llamado Covid-19, es una variante del virus SARS que se transmite de persona a persona vía gotas de origen respiratorio que produce una persona infectada cuando tose o

estornuda. Para la UNAM- Sede de China (2020) los coronavirus son una gran familia de virus que se ubican tanto en animales como en seres humanos. Algunos infectan al ser humano y se sabe que pueden producir diversas afecciones, desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS).

Por otra parte, para Welsel, E. (2020) Los coronavirus son una familia de virus que generalmente causan infecciones leves del tracto respiratorio superior, pero las mutaciones en las proteínas de la superficie del virus pueden conducir a infecciones graves del tracto respiratorio inferior, como el Síndrome Respiratorio del Medio Oriente (MERS-CoV) y el Síndrome Respiratorio Agudo Severo (SARS-CoV). Si bien, los coronavirus se encuentran en la tierra desde millones de años en el pasado, el SARS-CoV-2 fue detectado por primera vez en Wuhan, China en el año 2019 puesto de inmediato bajo cuarentena por su alta contagiosidad y capacidad de mutación. Ambas partes relatan que SARS-CoV-2 es una enfermedad altamente infecciosa que puede incurrir en el organismo del ser humano y éste a su vez, en la capacidad productiva del personal asumiendo una pérdida de la capacidad de producción en las áreas requeridas por cualquier empresa. Sin embargo, sus implicaciones en el nivel empresarial resultan catastróficas por su alta infectividad y la falta de reemplazar al personal tan rápido como estos se infectan.

La administración del personal en el sector minero

Para las naciones, una de las claves más importantes para mantener un país es la óptima utilización de los recursos a su disposición para mantener la soberanía de su nación, por lo tanto, los países deben administrar mejor los recursos que posean. Anudando a esto, la capacidad de planear, dirigir y liderar las distintas formas de comercio puede llevar a un mayor bienestar económico con lo que respecta a la administración. Para Chiavenato, I. (2001) La administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos con eficiencia y eficacia. No obstante, también otros autores como Koontz, H. (2004) declara que la administración es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos. En palabras de Quiroa, M. (2020) La administración consiste en el proceso que busca por medio de la planificación,

la organización, ejecución y el control de los recursos dar un uso más eficiente para alcanzar los objetivos de una institución.

En todo caso, se necesita tener en cuenta que uno de los recursos más importantes que tiene un país es la capacidad intelectual y cognitiva de su personal en los diversos sectores de la economía. El manejo del personal constituye un papel clave para que la industria pueda progresar debido a que entre mejor esté cualificada, mejor le irá a la industria. La relación entre la salud-enfermedad de los empleados juega, también, un papel característico a tomar en cuenta en el rendimiento empresarial, debido a que éste puede estar relacionado con la rentabilidad y competitividad de los trabajadores en los diversos sectores de la economía. La importancia del personal no se encuentra intrínseca hoy en día para las empresas. Reyes (ob.cit) considera que la administración del personal es parte clave de la empresa como organización. En este sentido, Reyes, A. (2005), plantea que:

Dentro de los estudios de la administración general se señala que el personal – elemento humano- es el común denominador de la eficiencia de todos los demás factores ya que estos son operados por hombres. Por ello, la ayuda y actitud del personal, condiciona los resultados que obtengan en todos los demás aspectos: Producción de bienes o de servicios, ventas, finanzas, compras, registros, conservación y aun la misma administración en general. (pág. 21)

A su vez, tomando en cuenta lo dicho por Reyes (ob.cit) anteriormente, la administración del personal puede localizarse en distintas áreas de la economía empresarial. En modelos simples, se puede dividir una empresa entre personal administrativo y obrero dependiendo de cual sea el caso y su sector de producción. La economía general de las naciones se divide en sector primario, secundario y terciario. El sector primario incluye todas las explotaciones de recursos minerales para la obtención de materias primas. Por otro lado, el sector secundario es el conjunto de actividades a través de las cuales las materias primas son transformadas en bienes manufacturados de consumo. El sector servicios o terciario incluye toda actividad que produce un beneficio intangible, que no se puede almacenar, de corta duración y de la que no se puede adquirir propiedad. También se puede decir que al sector servicios corresponden todas las actividades que no forman parte de la agricultura y de la industria.

El sector primario es uno de los sectores más importante que tiene Ecuador, debido

a que éste es un país dependiente de las exportaciones de la materia prima a otros países como EE. UU. o a la Unión Europea.

Ecuador es un país cuyo sector productivo se ha caracterizado históricamente por ser primario-exportador, es un claro ejemplo de la estructura productiva desequilibrada expuesta por Diamand (1978). De hecho, la estructura productiva ecuatoriana se encuentra fuertemente polarizada -pocos agentes productivos y muchos de baja productividad- y concentrada en sectores primarios; y la mayor parte de los ingresos del país se restringen al petróleo, el cual constituye su producto primario estrella de exportación. La cuarta exportación más importante del país es la industria mineral es el oro.

La industria minera proporciona una gran parte de la energía y las materias primas que impulsan la economía de la nación. Algunos ejemplos bastante conocidos de la dependencia de nuestra sociedad moderna en los minerales son las tuberías de cobre, el concreto y los vidrios para ventanas. Sin embargo, de igual importancia, aunque menos conocidos, son los cientos de materiales derivados de minerales que forman parte integral y son necesarios para la elaboración de productos cotidianos, entre los cuales tenemos desde medicamentos y computadoras hasta alfombras y papel.

La industria minera, se considera un gran motor económico para la industria del país y proporciona gran parte de la energía y la materia prima que la nación produce. Si bien muchos recursos son capaces de encontrarse en la tierra, estos no son renovables y pueden ser más valiosos que otros dependiendo de su valor en el mercado internacional como el oro. El oro es uno de los metales preciosos con capacidad de resguardo de valor por excelencia debido a su cantidad finita de elementos en el planeta y su alta conductividad para microprocesadores permite ser tan cotizado en el mercado.

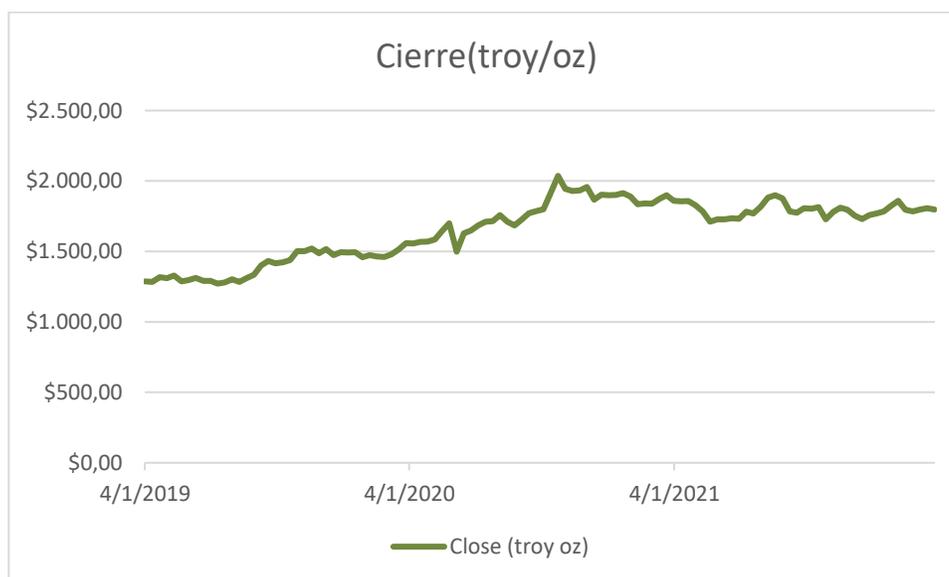
Si bien, la economía se conforma por varios sectores, este trabajo se centrará en el sector primario, específicamente en el campo de la minería y en el personal administrativo en el período 2020-2021 y la combinación de los factores externos que **se relacionan** en la rentabilidad de la empresa Promine cia. ltd.

Estudios como el realizado por Govea, M. M. E. G., Domínguez, M. M. E., y San Agustín, Y. Q (2012) indican que el ambiente laboral se relaciona estrechamente con el comportamiento de los empleados, así como en su conducta conciernen directamente su comportamiento y por consecuencia su desempeño laboral.

En líneas generales, el sector minero es parte del motor de la economía que mueve a

la nación y permite el aprovechamiento de los recursos naturales que se encuentran en la corteza terrestre. La industria de oro es parte de la industria minera y es tema de conversación en amplios sectores económicos y uno de los más importantes derivado a la exportación de materia prima que Ecuador realiza al exterior.

Para la empresa, Promine cia. Ltd., se puede decir que en términos generales la pandemia ha ocasionado que se requiriese mayor personal debido que pasó de tener 320 a 324 y posteriormente a 399 en los años 2019, 2020 y 2021 respectivamente. La contratación de mayor cantidad de personal sugiere que la empresa pudo ocupar relevos para los empleados afectados por el Covid 19 o bien la cantidad de trabajo en la explotación del precioso mineral ha ido en aumento por la valorización e incertidumbre de estas fechas.



El oro, según la página BullionVault, al principio del año 2019 tenía un valor de 1288,17 USD/Oz (03 de enero), para el año 2020 1557,32 USD/Oz (08 de enero) y para el año 2021 tuvo un valor en enero de 1858,69 USD/Oz (02 de enero) y para diciembre unos 1798,28 USD/Oz (08 de diciembre), mostrando así un aumento de casi un 40% del valor inicial. Si bien la incertidumbre generada por la pandemia, la falta de combustible y la pérdida de la capacidad adquisitiva mundial pudo afectar la revalorización de dicha materia prima y por ende el mercado del oro, donde la empresa forma parte, no es de extrañar que requiriese mayor mano de obra.

Impacto del COVID-19 en la administración del personal en el sector minero.

Y la administración de personal

Desde el año 2020 se comprobó que la relación entre la salud y enfermedad ha incidido en la eficiencia de los trabajadores en diversos sectores del medio y ha ocasionado el deterioro del motor productivo de la sociedad. Por una parte, la economía se enfrentó a una recesión económica nunca vista y por otra se inundó de mucho miedo en el mercado por la parálisis del sector económico. Según Travil, M (2020) considera que:

El Covid-19 está teniendo el mismo impacto económico que tuvo la crisis financiera global de 2008 en la Industria de Minería y Metales. La industria en su conjunto está viendo una fuerte devaluación de sus stocks y los indicadores tempranos de proyecciones de precios y demanda están exacerbando la situación.

El Covid-19 se ha convertido rápidamente en una epidemia de proporciones masivas. La economía está viendo efectos en la demanda, la oferta y la confianza.

Para términos monetarios se tiene en cuenta que la relación actual con la crisis inmobiliaria del 2008 tiene una cierta similitud económica en el mercado donde la incertidumbre está en el aire y los bajos stocks en el oro comienza a provocar una mayor inflación de precios. Esto a su vez, sugiere que el oro se utiliza como resguardo de la capacidad adquisitiva de los habitantes de la nación.

Si bien, la crisis económica sigue siendo el principal tema de conversación para muchos economistas, el bienestar y cuidado de las personas es un punto muy válido en temas de económicos debido a que relaciona la enfermedad con la actividad económica. Como lo expresa el mismo Travil, M (2020) Las operaciones seguras y económicas requieren una fuerza de trabajo saludable y capacitada. Sin ellos, la organización tambaleará. Además, las empresas necesitan asegurar su fuerza de trabajo, así como su extenso ecosistema de contratistas, proveedores, etc. Para la reciente subida del oro, a las compañías no les conviene parar su producción de minerales por la salud de sus empleados y por ello optan por llegar a un acuerdo y punto medio para mantener las medidas de bioseguridad.

Debido a la implementación de medidas, Smith H (2020) considera que la industria minera ha buscado la manera de responder rápidamente para salvaguardar la salud de sus empleados y sus comunidades con acciones preventivas y en respuesta a las medidas de emergencia y bloqueos implementados por los gobiernos de todo el mundo para controlar

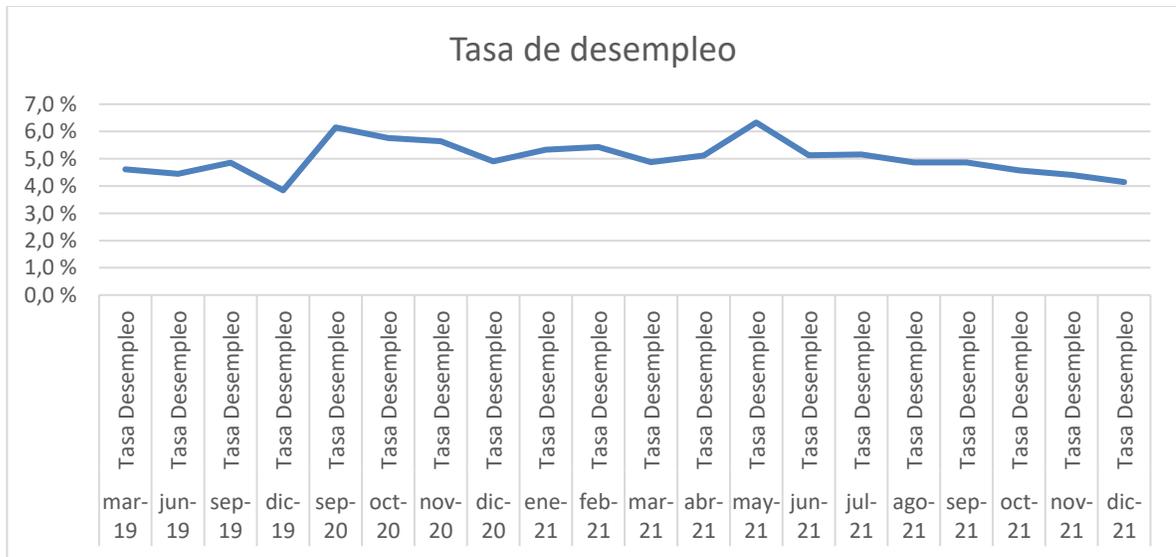
la propagación de la pandemia.

Las medidas gubernamentales dirigidas a la industria minera tienen que lograr un buen equilibrio. Las minas deben funcionar de manera diferente ahora para proteger a los empleados y se han emitido pautas sobre exámenes de salud, equipos de protección personal y distanciamiento social.

Smith (ob.cit) relató, que la rápida implementación de medidas es vital para la persecución de la minería en los diferentes territorios mineros del mundo. Las compañías en conjunto con la mano de los entes gubernamentales pertinentes deben mediar en pro de la actividad económica para una óptima extracción de minerales, en este caso, el oro nacional.

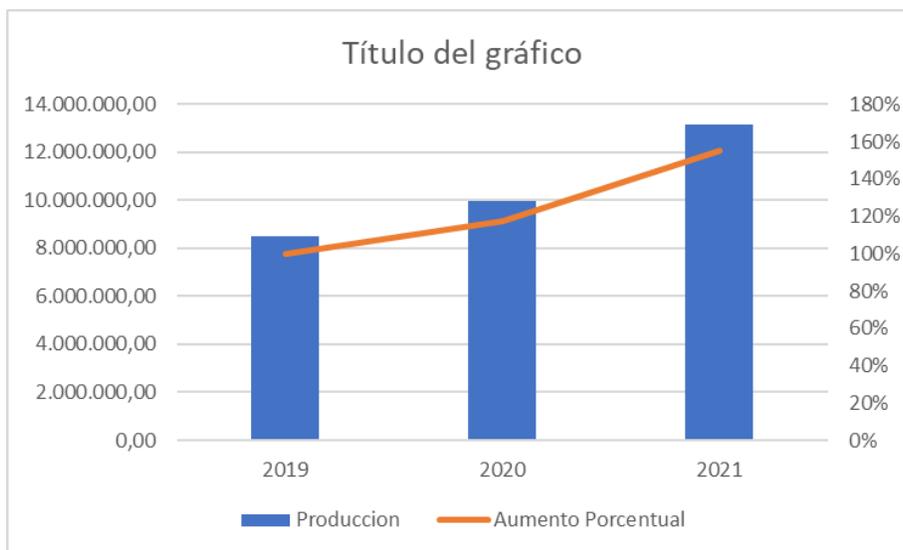
Por otro lado, tomando en cuenta las diferentes actividades económicas relacionadas al sector minero, el personal administrativo se vio afectado también con la pandemia y las restricciones para llegar a la oficina para llevar sus actividades cotidianas. El estrés de los diferentes exámenes periódicos, el uso del tapabocas y muchas medidas de bioseguridad implementadas pudiesen haber ocasionado un impacto en el salario y niveles de empleo de las personas en esta situación.

Uno de los efectos más agobiantes de la pandemia fue la pérdida de empleos y por ende la capacidad de los trabajadores de proveer a sus familias. A pesar de que en términos generales Ecuador, según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), presentó un aumento del desempleo del 6,2% a mediados de septiembre ocasionados por los estragos causados por la pandemia. Sin embargo, esta estadística no tuvo mucha incidencia en el sector minero debido a la activa búsqueda de personal para la explotación de minerales preciosos.



La pandemia ocasionó que el dinero Fiat de cada país fuese devaluado por la gran necesidad de los gobiernos de saldar la deuda pública ocasionada por el covid. Esto a su vez ha ocasionado que distintos inversores guardaran sus activos en el oro debido a la compleja realidad que se vivió por aquella fecha.

Según el estado de flujos de efectivo de la compañía, mostrado en Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, relata que el patrimonio generado para los años 2019, 2020 y 2021 fue de 8.503.446,00 USD, 9.985.815,00 USD y 13.171.890,00 USD respectivamente, traduciéndose como el aumento de los beneficios de la empresa.



Tomando el año 2019 como base, podemos obtener que el año 2019 tuvo un aumento del 17% mientras que con respecto al año 2021 tuvo un aumento del 55% del año base

Destacando así un aumento de las ventas de los productos que la empresa ofrece, en este caso el oro como materia prima, para obtener la remuneración de la empresa

METODOLOGÍA

La presente investigación se encuentra insertada dentro de un diseño no experimental con un enfoque cualitativo la cual es definida por LeCompte (1995), como una forma de indagar en la cual se permite registrar y tener constancia de los acontecimientos y perspectivas vivenciadas por los sujetos de estudio. De igual modo, la investigación cualitativa, según Sandín (2003) tiene como finalidad comprender los fenómenos dados en ambientes sociales a partir de ciertas acciones de investigación y comprensión.

Ahora bien, en el marco de las observaciones anteriores, este trabajo abordará las propuestas planteadas desde las directrices del propósito fundamental en el cual se analizará el impacto del Covid -19 en la administración del personal de la empresa minera Promine cia Ltda. En este contexto, se tratará de conocer la realidad a través de las versiones de los actores sociales sobre el auge de dicha pandemia en la empresa minera antes descrita.

Vale la pena acotar que el alcance de la presente investigación es de carácter descriptivo ya que pretende conocer la realidad vivida por los administradores del personal en el auge del Covid-19. Todo esto auspiciado por el método lógico deductivo denominado fenomenológico, el cual es caracterizado por Hurtado y Toro (1997) como el encargado del estudio de los fenómenos tal cual como son percibidos por el hombre, efectuando así un estudio donde el investigador intenta ver la realidad desde el punto de vista de otros.

En consecuencia, la vía para el proceso investigativo se fundamentará en la fenomenología como método dada la posibilidad de comprender e interpretar impacto del Covid -19 en la administración del personal de la empresa minera Promine cia ltda, en su contexto natural a partir de las versiones de sus actores.

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se centra en compilar la información emitida por los actores sociales de tal manera que guíen el análisis correspondiente. Para ello, se seguirá la

metodología propuesta por Maxwell, citado por Sánchez (ob.cit.), el cual contiene los pasos que se describen a continuación: (a) Se llevó a cabo una fase pre-activa denominada *Establecimiento de Relaciones con el Grupo*, ésta supone pedir el permiso necesario para llevar a cabo la investigación; (b) en esta fase activa designada *Muestreo Teórico Intencional de Participantes en la Investigación* y se recurrirá a los actores sociales que ofrecieran información relevante.

Continuando con las etapas, se presenta la tercera (c) fase activa, en la que se procedió a acopiar la información, para ello se conversará de manera espontánea con los administradores de personal para conocer sus impresiones el modo de darse las actividades laborales durante el Covid-19 en la empresa minera promine cia. (d) Esta fase post-activa denominada Codificación, Categorización, Interpretación y Textualización de la Información consistirá en procesar los textos de acuerdo con los requerimientos del tratamiento manual o técnico previsto para la interpretación. Por último se encuentra la fase (e) post-activa denominada criterios de calidad del estudio en la cual se tomará en cuenta la credibilidad y la transferencia del estudio.

Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Para recoger la información se usarán técnicas de recolección de información las cuales son definidas por Teppa (2005) como: procedimientos que se utilizan para adquirir la información requerida para lograr los objetivos propuestos. En el presente estudio se utilizarán diferentes técnicas para recabar la información: entrevista en profundidad, y observación participante.

Colás y Buendía (1994), aducen que la *entrevista en profundidad* tiene como finalidad conocer el punto de vista de los entrevistados, en relación con el tema de estudio. En tal sentido, estas entrevistas serán realizadas a los administradores de personal a manera de conversaciones y se contará con la ayuda de guiones de entrevistas, los cuales darán las directrices del diálogo y así conocer lo que piensan los actores sociales.

Por último, se menciona la técnica de la *observación participante* la cual tiene como propósito, según Colás y Buendía (ob.cit), recabar información mediante el contacto directo con los informantes. De igual modo, se utilizará una libreta de anotaciones y una cámara con la intención de grabar (para no perder detalles) lo que ocurre en el proceso de diálogo en la

empresa.

Por otro lado, se hizo uso de variados recursos entre los cuales se pueden mencionar, grabadora y cámara en los cuales se podrá recoger información de las palabras emitidas por los actores sociales comprometidos en el proceso. De igual modo, la recolección de la información se realizará a través del uso de procedimientos complementarios como diarios y notas de campo, fotografías, entre otros con la finalidad de recabar el mayor de los sucesos acontecidos en la investigación realizada.

Población y muestra utilizada

Para la presente investigación la población estuvo conformada por los 325 trabajadores de la empresa minera Promine cia Ltda la cual constituye la totalidad de las personas que laboran en dicha empresa. Por otro lado, Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen la muestra como “el proceso cualitativo, es un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se recolectaron los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población en estudio” (pág. 394). Para ello, la muestra estuvo conformada por seis (06) administradores de personal de dicha empresa los cuales de ahora en adelante usarán las iniciales de sus nombres y apellidos para resguardar su identidad. A continuación se especifican las características de los mismos.

Actores Sociales		
Personas	Sexo	Cargo
TA	M	Técnico de ambiente
TH	M	Jefe de Talento Humano
MI	M	Jefe de Minas
PL	M	Jefe de Planta
SS	M	Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo
MA	F	Jefa de Medio Ambiente

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

En el siguiente segmento del trabajo presente se llevó a cabo el análisis de la información como pieza importante de este mismo, esta recopilación de datos se desarrolló durante las entrevistas que anteriormente abordé con los actores sociales correspondientes, se busca obtener con esta fase profundizar en las perspectivas de los actores sociales que han estado involucrados a lo largo de esta etapa.

Para Sandín (2006) se refiere al análisis de la información como un sistema constante en donde se amerita: seleccionar, reducir, comparar, validar e interpretar, para así poder integrar cada una de las fases de la investigación obteniendo un mejor entendimiento del fenómeno a estudiar.

TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN

En esta parte de la investigación se denomina la triangulación de la información como un balance de los datos recogidos de los actores sociales para combinarlas desde sus diferentes perspectivas llevando a cabo una interpretación en general para un mejor entendimiento.

Para Gómez H. (2019) este apartado constituye un proceso donde se cruzan las informaciones recolectadas durante todo el desarrollo de la investigación. Todos los datos seleccionados fueron aportados por actores sociales, tomando en cuenta a cada uno su singularidad y lo que cada uno tenía que expresar referente la temática de estudio referido al impacto del Covid -19 en la administración del personal de la empresa minera Promine cia Ltda.

ANÁLISIS DE LAS CATEGORÍAS

En esta parte de la investigación, se procedió a descubrir, analizar e interpretar la información para una mejor visualización y estructura al momento de presentar los datos

recolectados desde los ángulos de cada actor social, de los teóricos y por supuesto la visión del investigador .

CATEGORIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Cuando a categorización me refiero, estamos englobando el tema que viene con la triangulación para poder plantear lineamientos a seguir y trabajar de una manera organizada y definida en las áreas que me interesan, aquí se busca resaltar ciertos puntos, estos son de suma importancia ya que le da congruencia al análisis de la investigación y nos deja ver algunos matices objeto de estudio de la presente investigación.

Romero C. (2006) define la categorización como “cada una de las nociones más generales, cada una de las formas de entendimiento” (p. 80) Por ello, requiere de un proceso de organización según unas características similares o ejes principales, por lo que se necesita de un nivel de conocimiento y abstracción de la temática. Este autor refiere como habíamos mencionado anteriormente se necesita la organización y adquisición de datos para saber cómo alinear toda la información para una comprensión efectiva.

Mi trabajo investigativo se centra en el impacto del Covid -19 en la administración del personal de la empresa minera Promine cia ltda, el cual surgieron 3 categorías extraídas del tema de las cuales se desglosan 3 subcategorías que desarrollaré a continuación:

Categorías	Subcategorías
I.- Administración de personal	I.1.- Funciones dentro de la empresa
	I.2.- Funciones del personal
	I.3.- Incentivos laborales
	II.1.- Normas de seguridad
	II.2.- Desempeño laboral

II.- Covid-19	II.3.- Desarrollo económico
III.- Impacto del Covid 19 en la administración de personal	III.1.- Aspectos socioeconómicos
	III.2.- Bioseguridad y recursos humanos
	III.3.- Mejoras en la administración de personal

Categoría I: Administración de personal

Al indagar en los actores sociales sobre la manera de administrar el personal de la empresa minera que tienen a su cargo, el actor social TA manifestó que, en el *departamento de ambiente*, a diferencia de TH quien manifiesta que lo administra *bajo horarios rotativos y en 2 jornadas*; El actor social MI emite que lo administra por *cuadrillas de trabajo con un supervisor a cargo*. Comparando las 2 respuestas anteriores, la primera se dedicó a tomar en cuenta el tiempo y las horas de trabajo mientras el segundo centra su respuesta en el trabajo en equipo con un líder para dirigir el trabajo.

MI le da gran importancia a los turnos por ello expresa *“bajo la modalidad de 3 turnos en planta”* mientras SS explica que se basa *“bajo turnos rotativos en interior y exterior de mina”* y por último, MA, emite que lo realiza en *“jornadas diurnas”*.

Para Rodríguez, J. (2022) la administración de personal:

Es la planeación, organización, dirección y control de los procesos de dotación, remuneración, capacitación, evaluación del desempeño, negociación del contrato colectivo y guía de los recursos humanos idóneos para cada departamento, a fin de satisfacer los intereses de

quienes reciben el servicio y también las necesidades del personal (p. 20).

En este sentido, la administración de personal engloba mucho más que dar órdenes, ya que constituye un engranaje de acciones que busca tener un personal satisfecho de manera integral de tal manera que las partes cumplan con lo previsto de acuerdo a sus funciones.

Por lo analizado anteriormente, puedo emitir que los actores sociales trabajan por turnos y en grupos pequeños, además de trabajar en diferentes jornadas. A continuación, se procede a analizar las subcategorías que emergieron.

Subcategoría I.1: Funciones dentro de la empresa

Al indagar sobre las funciones de las personas entrevistadas, nos pudimos dar cuenta que tienen cargos gerenciales como técnico de ambiente (TA), jefe de talento humano (TL), jefe de minas (MI), jefe de planta (PL), Jefe de seguridad y salud (SS) y jefe de medio ambiente (MA).

Alfaro, M. (2012) manifiesta que *“Dotar a la organización de personal competente es fundamental para el éxito de ésta. Por tanto, el trabajo del departamento de recursos humanos reviste de gran importancia.”* (p.18). La captación de personal idóneo es fundamental para alcanzar las metas de la empresa, en este sentido, seleccionar un personal para administrar el personal requerido, es fundamental para aumentar la producción y por ende cumplir los objetivos de la empresa.

Subcategoría I.2.- Funciones del Personal

Al indagar sobre las funciones del personal a cargo de los gerentes de áreas, manifestaron: TA emitió que le correspondía *“fluidos, jardines y limpieza”*, el actor social TH emite que les corresponde *“realización de*

nóminas, soluciones al personal y préstamos de servicios empresariales” no obstante MI emite que les corresponde “explotación y métodos de extracción de material aurífero”.

Por su parte, PL esgrime que les corresponde *“triturar, moler, flotar y lixiviar material aurífero”*, Para SS su personal a cargo debe *“analizar los riesgos y peligros a los que están expuestos los trabajadores”* y por último, a MA le corresponde *“limpieza de áreas verdes y el cuidado del impacto ambiental”*. En todas estas funciones gerenciales se observan patrones de trabajo diferenciadores, no obstante, el engranaje que debe existir en su accionar es fundamental para lograr los propósitos de la empresa.

Para Rodríguez, J. (2022):

La planeación de recursos humanos tiene un papel muy importante en el éxito de la organización. La importancia de la planeación de personal, estriba en que a través de ella se puede prever lo que va a suceder en el futuro, es decir, la dirección superior puede anticiparse a los acontecimientos y así programar su producción, presupuestar sus gastos, preparar, estimar el número y tipo correcto de personal. (p.120)

Parafraseando al autor, puedo manifestar que, sin una buena selección y atención de los recursos humanos, la empresa cerraría sus puertas; esto se debe, a que el motor principal son sus trabajadores, por tal motivo es de vital importancia seleccionar los más idóneos que requiere, en este caso, la empresa minera Promine cia Ltda.

Subcategoría I.3.- Incentivos laborales

Son muchos los incentivos laborales que se pueden aplicar cuando se tiene personal a su cargo, en la presente investigación, a mi parecer considero que éstos son prioritarios para motivar a las personas a realizar con calidad su

trabajo; en el sector minero, considero que debe realizarse con mayor énfasis ya que un pequeño descuido puede ocasionar la muerte de los trabajadores.

Al indagar sobre los incentivos laborales dados por la empresa minera, se pudo conocer que los actores sociales MI, PL y MA coinciden en dar bonificaciones económicas a los empleados, “*motivación económica*”, “*selección del empleado del mes y bonificación económica*” y “*reconocimientos mensuales económicos y visibles de exaltación*”. La diferencia sería que aparte de dicho lucro económico, PL agrega que selecciona el empleado del mes ubicando en una cartelera la información, mientras MA, utiliza el gesto y la exaltación para exaltar a los empleados que se esmeran en la prestación de sus servicios.

Por otro lado, los actores sociales TH y SS aseguran que ellos propician “*capacitación y crecimiento personal*” y “*Capacitación y mejora en los conocimientos*” lo cual se puede traducir en ganancia para la empresa puesto que al capacitar al personal se debería de mejorar la productividad.

El actor social TA, a diferencia de los demás fué el único que emitió “*mejoras continuas*” sin especificar cuáles eran dichos incentivos; no obstante, se puede notar que existe una tendencia en la empresa minera Promine Cia Ltda por incentivar a los trabajadores.

Para Piagars y Ayers, citado por Alfaro, M. (ob,cit) aducen que “La función de personal tiene autoridad de línea y de asesoría, ya que es responsable, en todos los niveles y de toda organización, de la planeación de recursos humanos, del proceso de dotación de personal, de la administración de sueldos, de la capacitación y desarrollo, de las relaciones laborales”.(p. 25). En este

contexto se visualiza como los jefes tienen una gran responsabilidad no solo a nivel de sueldos si no también a nivel de conocimientos del personal.

Considero que el personal con funciones gerenciales debe estar atento no sólo de remuneraciones económicas y capacitación, si no que más bien debe ir mucho más allá, y brindar el apoyo integral a los empleados a su cargo ya que esta atención se traduce en beneficios para la empresa.

Categoría II.- Covid-19

El Covid-19 fue un flagelo que azotó a la humanidad, con mayor ahínco, durante los años 2019 al 2021, no obstante, aún se observan secuelas de las mismas. Ecuador también se vio afectado significativamente por esta grave enfermedad mortal. En este sentido, me propuse analizar el impacto del Covid-19 en la administración del personal de la empresa minera Prominecia Ltda.

Para ello, me basé en cuatro (4) subcategorías como fueron: Normas de seguridad, desempeño laboral, desempeño económico y cambios laborales; a continuación describo los hallazgos al respecto.

Subcategoría II.1.- Normas de bioseguridad

Las normas de bioseguridad fueron las primeras acciones que se colocaron en las empresas con miras a evitar que se expandiera el virus Covid-19.

Lo primero que la empresa minera Prominecia Ltda, en estos períodos de pandemia fue el protocolo de bioseguridad, así lo expresan los actores sociales TA, MI, SS y MA al emitir respectivamente *“uso de mascarillas, lavado constante de las manos, distanciamiento”*, *“distanciamiento social, jornadas de trabajo más extensas, revisión del personal al entrar y salir de la jornada”* ,

“protocolos de seguridad de entrada y salida del personal” y por último, *“se implementó el protocolo de bioseguridad”*. Puede deducirse que las medidas de bioseguridad fueron canalizadas de inmediato en dicha empresa minera; cabe destacar que este protocolo, como bien lo reseñan los actores sociales, vino acompañado de extensas jornadas de trabajo para evitar el contagio traído desde los hogares, además del distanciamiento en las jornadas laborales. De igual modo, considero que los niveles de seguridad fueron elevados debido a que el esfuerzo físico de los trabajadores dificultó que cargaran los tapabocas correctamente, de allí que se agudizaran dichos protocolos.

Los actores sociales TH y PL coinciden en agregar un punto fundamental en sus aportes *“entrega de dotación de bioseguridad, espacios mínimos de convivencia”* y *“se entregaron dotaciones de bioseguridad y control de los casos sospechosos”*. Es evidente como la empresa minera Promine cia ltda, trato de proteger a sus empleados disponiendo de equipos de bioseguridad además de hacer seguimientos de casos sospechosos con miras a proteger a su personal. De igual modo, la reducción de espacios de convivencia fue reducidos para evitar posibles contagios.

Para Elizalde, D. (2020) la problemática del Covid-19 en Ecuador se ha visto reflejada en:

El ámbito social y económico ha sido directamente proporcional al aumento del número de contagiados. Dichos impactos también se vieron reflejados en el sector estratégico minero del país, ya que las empresas se han visto obligadas a implementar nuevos protocolos, suspender actividades, cambiar su planificación de producción, y reforzar sus medidas de seguridad y salud (p.2)

Al respecto, el Covid-19 trajo muchas consecuencias la puesta en práctica de varias estrategias de tal manera que la productividad no se viera afectada en

el sector minero, y por ende en la economía de la empresa. De allí la importancia de salir airosos de este período sin perjudicar a los trabajadores.

Subcategoría II.2.- Desempeño laboral

El desempeño laboral en tiempos de Covid-19 fue descrito por los actores sociales como un proceso arduo de implementar nuevas estrategias para buscar las mejoras necesarias al instante que se suscitaban los hechos. De allí que muchos fueron los aspectos que se tuvieron que tomar en cuenta. Al respecto TH y MA emitieron respectivamente, *“un poco duro debido al personal que estuvo con el virus”* y *“un poco duro debido a que el personal a mi cargo son grupos vulnerables”*. Vale la pena acotar que con las medidas de bioseguridad se detectaron varios casos de Covid-19 y se tenían que suspender antes que se pudiera infectar todo el personal además, el personal tenía enfermedades de base que requerían tener su debido cuidado. De tal manera que TA emita que el desempeño laboral se alcanzó en un 80% en esa época.

En contraste con lo antes citado, los actores sociales PL y SS aseguran que el desempeño laboral *“ aumentó debido a que el personal permanecía en el campamento”* o *“Eficiente y aumentó por el mayor cuidado de la enfermedad del Covid”*. Por consiguiente, ambos entrevistados consideran que hubo aumento del desempeño laboral porque los trabajadores se internaban por largo tiempo en el sitio de trabajo de manera tal que se protegía a la persona de obtener alguna infección viral.

No puedo dejar de citar el comentario de MI quien emite que *“las personas bajaron el rendimiento por motivo de lejanía de sus familiares”* y me atrevería a manifestar de no saber por qué circunstancias estaban atravesando su familia. Por tal motivo, creo que en tiempo de Covid-19 son muchas las

aristas de una u otra manera afectaron el desempeño laboral de los trabajadores, el aspecto emotivo, fue uno de ellos.

Elizalde, D. (2020) considera que:

Es de gran complicación cumplir al pie de la letra con todos los protocolos de seguridad planteados, como el de mantener la distancia social y de procurar que todos los empleados cumplan con el aseo requerido. También, se debe tomar en cuenta que algunos mineros ya cuentan con altas probabilidades de complicaciones pulmonares debido a su área de trabajo, entonces ya son categorizados como el grupo que presenta mayores riesgos en caso de contagio (p.5)

De allí la necesidad de estar pendiente con el cumplimiento de las medidas de bioseguridad y cuidado a los trabajadores debido a las complicaciones pulmonares que puedan tener por enfermedades adquiridas en el plano laboral.

Subcategoría II.3.- Desarrollo económico

Los actores sociales tienen puntos encontrados en relación al desarrollo económico; para TA, TH y MA no hubo cambios significativos por lo que emitieron que fue “normal”, “se mantuvo normal, se cancelaron los sueldos al día” o simplemente “en mi área no se vio afectada la economía de los trabajadores”, pues al permanecer más tiempo en el trabajo su economía mejoraba. Tal como lo expresa MI “la producción aumentó debido a más turnos de trabajo” o lo que comenta SS al expresar “al personal se le mejoró el sueldo por permanecer más tiempo en campamento”. En esta divergencia de opiniones se observa que a mayor horas de trabajo, mayor es la remuneración económica y que para otros este accionar es considerado como normal. A diferencia de PL quién emite que “bajó el servicio de molienda de ciertas sociedades”, aspecto que se da por el auge del Covid-19.

En este orden de ideas, Elizalde, D. (ob cit) aduce que:

Se ha evidenciado que el sector minero ha sido uno de los sectores que más aportes ha brindado al país durante la crisis del covid-19, tanto en el ámbito económico, con ingresos significativos al estado, como en el ámbito social con su apoyo comunitario a la nación. (p.59)

En este sentido, no se puede negar que la empresa minera ha sido de gran apoyo al país en el ámbito económico en tiempos de pandemia y quizás una de las que no se vió tan afectada como se visualizaba a inicios de dicho flagelo. De igual modo, el apoyo a las comunidades también se ve relajado no sólo en los trabajadores si no en las familias de los mismos además del apoyo a la sociedad en general.

Categoría III.- Impacto del Covid 19 en la administración de personal

Al referirme a esta categoría, quise manifestar mi preocupación por todos aquellos aspectos que ha generado el Covid-19 en la administración de personal de la empresa minera Promine cia Ltda. De tal manera que dividí esta gran categoría en 3 más pequeñas para delimitar su análisis; estas son: aspectos socioeconómicos, bioseguridad y recursos humanos y mejoras en la administración de personal. A continuación se desglosan cada una de ellas.

Subcategoría III.1.- Aspectos socioeconómicos

Al indagar sobre los aspectos socioeconómicos que se han considerados durante las restricciones por el covid -19, en cuanto a la administración del personal de la empresa minera Promine cia Ltda, se pudo evidenciar que los actores sociales MI, PL y SS implementaron respectivamente *“seguimiento a casos positivos de covid y las diferentes ayudas a las familias”*, *“Se dió*

seguimiento a los casos positivos y ayuda a familiares” además de “*seguimientos constantes a casos de covid”*. Se evidencia el seguimiento particular que se hizo a cada trabajador motivado a su enfermedad y las respectivas ayudas recibidas para contrarrestar la enfermedad. De tal manera que la empresa minera, ayudó al personal y sus familiares para salir adelante en esta crisis social.

De igual modo, el actor social Ta emite que se tuvo que enviar “trabajo virtual para el personal administrativo” y TH aduce que “*no se otorgaban préstamos empresariales”* pero se le brindaba el apoyo al trabajador y sus familiares. Por lo cual el actor social MA emite que recibieron “*ayudas a las personas que estuvieron en situaciones delicadas por causa de Covid”*. De manera tal que los aspectos negativos de la pandemia, se vieron ralentizados por la acción inmediata de los gerentes de la empresa minera antes citada.

Por lo tanto, Elizalde, D. (ob cit) esgrime que:

El sector minero ha demostrado ser un sector resiliente, ya que ha demostrado tener una alta capacidad de adaptación ante este tipo de situaciones repentinas. Esto ha sido fundamental para que el sector minero sea reconocido como un sector estratégico de vital importancia para la economía del país (p. 59)

En líneas generales, el sector minero ha sabido sobreponerse a las dificultades en que ha sido sometido el mundo y salir airoso de las dificultades. Es un aprendizaje que los ha hecho planificar y rediseñar estrategias en situaciones álgidas, manteniendo el estatus económico que requiere el país.

Subcategoría III.2: Bioseguridad y recursos humanos

Al indagar sobre la manera fueron puestas en prácticas medidas de bioseguridad en la administración de recursos humanos de la empresa minera, todos los actores sociales manifestaron que se colocaron de manera inmediata, lo que ayudó a que no se propagara el virus. el actor social TH emite que “*con la entrega de dotación y capacitaciones constantes al personal sobre el tema*”; de tal manera que aquí sale otra arista no manifestada anteriormente como es la constante capacitación que se les daba al personal además de la rigurosidad de las medidas de bioseguridad.

Vale la pena acotar que Elizalde, D. (ob cit) explica que:

Las empresas mineras han implementado nuevos protocolos de seguridad de manera responsable, la reactivación de la producción no alcanzó su 100%, ya que los contagios de sus empleados o personas cercanas a estos traían como consecuencia dificultades en la planificación de trabajo. (p.59)

Se hace evidente que la empresa minera pudo actuar de manera rápida a las situaciones de pandemia y aunque no logró el 100% de productividad, su desempeño fue favorable tanto para la empresa como para los trabajadores.

Subcategoría III.3.- Mejoras en la administración de personal

Al indagar sobre las mejoras se han implementado en la empresa minera Promine cia ltda, como medidas prioritarias en la administración de personal, pudo conocer que TH, MI, PL, SS y MA coinciden en afirmar el uso de capacitaciones constantes además de SS indicar la relevancia en “*el cuidado de la salud, orientación a la convivencia interna*”. Uno de los logros fundamentales que aduce MI es “*la eficiencia en el trabajo*” mientras TA esgrime la adaptación de la medida de “*colocar vacunas*” como método de prevención.

De tal manera que pudiera decir a respecto que el pasar por una experiencia deja consigo la enseñanza de tal manera de no cometer los mismos errores y fortalecer la vida laboral de los empleados, lo que se traduce en beneficio económico para la empresa.

HALLAZGOS

Los sucesos del Covid-19 ha traído grandes repercusiones a nivel mundial, no obstante, son muchas las empresas que han podido salir airoso de estas vivencias y esto se debe a las decisiones acertadas que han tomado en el momento preciso. La empresa minera Promine cia Ltda, ha sido una de estas empresas que si bien no logró el 100 % de productividad fue una de las empresas que pudo implementar acciones que ayudaron a nivel socioeconómico a los trabajadores a su cargo, como también el apoyo al estado a nivel social.

Como primer objetivo específico se tenía conocer la administración del personal de la empresa minera Promine cia Ltda; al respecto, se pudo conocer que la empresa minera requiere de un conglomerado de gerentes enfocados en realizar su parte para llegar a obtener logros más grandes. El trabajo realizado por los empleados es fundamental y por ello, el acoplado, la planificación y el abordaje de situaciones novedosas permite que la economía realice pocas fluctuaciones.

En cuanto al segundo propósito, describir las implicaciones del Covid-19 en la empresa minera Promine cia Ltda, se pudo conocer que las estrategias y las medidas de bioseguridad aunado a las capacitaciones permanentes, constituyeron unas estrategias fundamentales para salir victoriosos de esta pandemia. Además el apoyo que brindó la empresa a los trabajadores y sus

familiares fue de gran ayuda para que los mismos sintieran que la empresa los apoyaba en las dificultades presentadas. De igual modo, el ámbito económico, no sufrió grandes altibajos debido a las decisiones tomadas en el momento preciso y se pudo comprobar que las empresas mineras se adaptan con mayor facilidad a los cambios.

Por último, el objetivo, interpretar a través de la voz de los actores sociales, el impacto del Covid -19 en la administración del personal de la empresa minera Promine cia ltda, se pudo conocer que el impacto no fue tan drástico ya que se tomaron las decisiones acertadas en tiempos de Covid-19. De tal manera que, me atrevo a decir que la productividad sólo bajó en un 20% de un 100% que se tenía antes de la pandemia. No obstante la productividad de la empresa surgió debido a los nuevos ingresos del Oro debido a la alta especulación en las fechas 2019-2021.

En líneas generales, la empresa minera, en este país tiene unas bases sólidas que le permiten salir adelante ante las situaciones que se le presentan.

CONCLUSIÓN

Por su parte consideró que para la empresa estuvo a la vanguardia de la producción de oro y superó todos los retos que se presentó en la pandemia del covid-19. Si bien la empresa Promine cia ltda no alcanzó sus objetivos empresariales, se pudo destacar que la resiliencia de la empresa en lo que respecta con el covid-19 fue el factor clave de su alta productividad y su capacidad laboral según los números a expuestos anteriormente. Sí bien el país tuvo una alta tasa de desempleo en lo que abarcó la crisis del coronavirus para la empresa y no ocurrió debido a sus altos valores y el apoyo que tiene la empresa hacia sus empleados que aportan un beneficio a la empresa.

La pandemia del covid-19 en lo que respecta al empleo de los trabajadores no se vio afectado como en muchos negocios del país, pero sí se vio en la producción total de los bienes y servicios que la empresa abarca.

Sí bien tomando el año base del 2019 se pudo obtener un incremento del 55% en el 2021 en los ingresos totales de la empresa, en los cuales obtiene un gran beneficio por su parte, esta no tiene relación con el aumento de la productividad sino más bien con el aumento del valor del oro en los mercados internacionales y la devaluación general del dólar que hubo entre esas fechas.

Sí bien los distintos actores sociales que participan en la economía de la empresa obtuvieron la mayoría de los los resultados deseados no pudieron alcanzar el 100% qué tanto la empresa esperaba para los años correspondientes. Sin embargo, considero que esto es un éxito para la empresa debido a que esta sí tuvo beneficios netos superiores.

Finalmente quiero destacar que la incidencia covid-19 sí afectó la economía en la empresa, pero no de la forma que se esperaba en este trabajo debido a diferentes circunstancias externo que la empresa tuvo como ventaja en esta ocasión y la administración de personal fue llevada de manera amena dónde le permitió mayores ingresos y retribuciones en épocas de crisis.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, M. (2012). *Administración de personal*. red tercer milenio. México. [Consultado el 15/11/22]
- American Thoracic Society (2020) ¿Qué es el COVID-19? (Formalmente “el nuevo nCOV-2019 Coronavirus”?) Disponible en <https://www.thoracic.org/patients/patient-resources/resources/spanish/covid-19.pdf>
- Bullionvault (2020) Minería de oro Obtenido de: <https://oro.bullionvault.es/guia-oro/mineria-de-oro>
- Castro R. (2020) Coronavirus, una historia en desarrollo Obtenido de: <https://www.scielo.cl/pdf/rmc/v148n2/0717-6163-rmc-148-02-0143.pdf>
- Centro de Control y Prevención de Enfermedades (2022). Minería Obtenido de: <https://www.cdc.gov/spanish/niosh/mining/index.html>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración, teoría, proceso y práctica*. Colombia, McGraw -Hill Interamericana, S.A. p. 3.
- Colás, M. P y Buendía, L. (1994) *La Investigación Educativa*. Editorial Alfar, Sevilla.
- Colás, M. P y Buendía, L. (1994) *La Investigación Educativa*. Editorial Alfar, Sevilla.
- Cooper, G. y Hausman, R. (2008). *La Célula* 4ta Ed. P.29
- Diamand, Marcelo (1972) *La Estructura Productiva Desequilibrada Argentina y el Tipo de Cambio*, *Revista Desarrollo Económico*, 12 (45).
- Elizalde, D. (2020). *Análisis de los indicadores de impacto económico y social del Covid-19 en el sector minero de Ecuador*. Disponible en: <https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/50504/1/T-70427%20ELIZALDE.pdf> . [Consultado el 15/11/22]
- Gómez H. (2019). *Triangulación de la información y construcción de datos*. 2 mayo 2019 *Universidad de Antioquia, Vicerrectoría de Docencia, Ude@ - Educación Virtual*

- Govea, M. M. E. G., Domínguez, M. M. E., & San Agustín, Y. Q. (2012). Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad. *Contribuciones a la Economía, 11*. Obtenido de: <https://repositorio.unphu.edu.do/handle/123456789/173>
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). Metodología de la investigación. Ediciones Mc. Graw Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V. México D.F.
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). Metodología de la Investigación. 5ta edición.
[http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1435/Administracion_de_personal.pdf?sequence=1&isAllowRodriguez, Valencia Joaquín, Administración moderna de personal=y](http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1435/Administracion_de_personal.pdf?sequence=1&isAllowRodriguez,ValenciaJoaquin,Administracionmoderna de personal=y)
- Hurtado, I. y Toro, J. (1997) *Paradigmas y Métodos de Investigación*. Venezuela. Edición Episteme consultores Asociados C.A.Sánchez (ob.cit.)
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. . (2022). Estadísticas Laborales – Septiembre 2022 Obtenido de: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-septiembre-2022-2/>
- Jeremias, M. y Montero, Y. (2021). El COVID-19 y su impacto en la rentabilidad en la Empresa J & M Minería S.A.C., 2019-2020. Trabajo de investigación para optar el Grado Académico de Bachiller en Contabilidad, Escuela Académico Profesional de Contabilidad, Universidad Continental, Huancayo, Perú. Obtenido de: <http://119.8.154.77/handle/20.500.12394/10378>
- Koontz,H. (2004) Administración una Perspectiva Global. México, McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V., 2004. p. 6.
- LeCompte, M. (1995). Un matrimonio conveniente: diseño de investigación cualitativa y estándares para la evaluación de programas. Revista Electrónica de investigación y evaluación Educativa // 1995 // Volumen 1 // Número 1 ISSN 1134-4032 // D.L. SE-1138-94
- National Human Genome Research Institute (2022) VIRUS Obtenido de: <https://www.genome.gov/es/genetics-glossary/Virus>

- Ordóñez M. (2018) La producción desequilibrada de Ecuador limita su crecimiento económico. Obtenido de: <https://revistagestion.ec/index.php/economia-y-finanzas-analisis/la-produccion-desequilibrada-de-ecuador-limita-su-crecimiento>
- Quiroa, M. (2020) Administración. Obtenido de: <https://economipedia.com/definiciones/administracion.html>
- Reyes, A. (2005) Administración del personal: relaciones humanas Obtenido de: <https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=m5wvBz5e3E0C&oi=fnd&pg=PA17&dq=personal+&ots=01eQ24Thzy&sig=ma2sbZzYphSv4D4iQTB6mt7F4XU#v=onepage&q=personal&f=false> (P.21)
- Robbinson, S. y Coulter, M. (2021). Administración 10ed. Obtenido de: <https://drive.google.com/u/0/uc?id=0B8HQZ7iaoAX6T3Z4WGhIMDI3d1E&export=download>
- Rodríguez, V. (2020). Administración moderna de personal. Disponible en: <http://books.google.com.mx/books?id=nYOIvJzNnN4C&pg=PA154&dq=Es+la+planeación,+organización,+dirección+y+control+de+la+consecuencias>.
- Romero (2006). *Docente Facultad de Educación Revista de Investigaciones Cesmag Vol. 11 No. 11 (JUN. 2005) p113-118*
- Sánchez, E. (2000). *Todos con la Esperanza. Continuidad de la participación comunitaria*. Caracas: Comisión de Estudios de Posgrado. Facultad de Humanidades y Educación. Universidad Central de Venezuela CEPFHE.
- Sandín (2003). *Investigación cualitativa en educación: Fundamentos y tradiciones*. Ediciones Mc Graw Hill. España
- Sandín, P. (2003). *Investigación cualitativa en Educación. Fundamentos y tradiciones*. Madrid-España. Ediciones Mc Graw Hill
- Smith, H (2020). El impacto global de la COVID-19 en la industria minera Obtenido de: <https://gerens.pe/blog/impacto-global-covid-19-industria-minera/>
- Super Intendencia de Compañías (2020) ESTADO DE FLUJO EFECTIVO POR EL MÉTODO DIRECTO. Obtenido de:

<https://appscvsmovil.supercias.gob.ec/consultaImagen/visor.zul?pdc=KFs7tyTdx1ttdo6UZwj%2Bj1XR3AC3qwGugzde1TAWMo0CFzJwW15hbZ4y%2F3tFnQ5YqGQZL5dtPc16R9kWblse6GZjVdva0PnD%2FZdfXHa0LMVUquDVkN7ULvirLHjP7y6AbPhPU4rWfnzUVxhztTDscQ%3D%3D>

Super Intendencia de Compañías (2021) ESTADO DE FLUJO EFECTIVO POR EL MÉTODO DIRECTO. Obtenido de: <https://appscvsmovil.supercias.gob.ec/consultaImagen/visor.zul?pdc=KFs7tyTdx1ttdo6UZwj%2Bj1XR3AC3qwGugzde1TAWMo0CFzJwW15hbZ4y%2F3tFnQ5YqGQZL5dtPc16R9kWblse6HM4NShtamJ6RcfXgkEF9jVSYeOVQP10h9pOPMWii6CC5P9p1wsKzOFaS9CQXMgXyQ%3D%3D>

Super Intendencia de Compañías (2022) ESTADO DE FLUJO EFECTIVO POR EL MÉTODO DIRECTO. Obtenido de: <https://appscvsmovil.supercias.gob.ec/consultaImagen/visor.zul?pdc=KFs7tyTdx1ttdo6UZwj%2Bj1XR3AC3qwGugzde1TAWMo0CFzJwW15hbZ4y%2F3tFnQ5YqGQZL5dtPc16R9kWblse6MyGIoAmOAXrIAKR3T0IBlVbAJUrcOdB0OCCxDfPTQoyQtXWvsjK8C3Nr6%2BMzbPYYA%3D%3D>

Tavil, Martín. (2020). El impacto del Covid-19 en la minería Obtenido de: <https://www.portalminero.com/wp/el-impacto-del-covid-19-en-la-mineria/>

Teppa (2005). *Epistemología de la investigación-acción participativa*. Revista Educare, Vol. 9, N°. 3.

Teppa, S y Arráez, M. (2005). *Epistemología de la investigación-acción participativa*. Revista Educare, Vol. 9, N°. 3.

United Nations and Food and Agriculture Organization of the United Nations (2017) Commodity-dependent developing countries need to boost efforts to diversify their economies. Disponible en <http://www.fao.org/news/story/en/item/1071583/icode/>.

Universidad Nacional Autónoma De México. (2020) ¿Qué es el Covid-19?. Obtenido de: <https://china.unam.mx/2020/02/17/que-es-el-covid-19/>

Vilchez, E. (2021). Incidencia del estilo de liderazgo transformacional para el compromiso organizacional de los colaboradores de la Empresa Promine

Cía. Ltda. Ecuador - 2020. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional, Escuela de Posgrado, Universidad Continental, Huancayo, Perú.

Wesel, E. (2020) Un nuevo coronavirus emerge. Obtenido de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0014256520300217?via%3Dihub>

ANEXOS

GUIÓN DE ENTREVISTA

- 1.- ¿Qué cambios ha tenido que implementar en su forma de trabajo durante los últimos 5 años?
- 2.- ¿Cuál es tu prioridad como trabajador?
- 3.- ¿Cuál es tu prioridad como empleado?
- 4.- ¿Cada día organizas tus actividades diarias en la oficina?
- 5.- ¿Tienes el tiempo necesario para el descanso, la recreación y la rotación del personal?
- 6.- ¿Conoce usted la estructura organizacional de la empresa y cómo funciona?
- 7.- ¿El covid afectó la actividad económica de la empresa?
- 8.- ¿Hubo algún tipo de inconveniente con respecto a las normas de seguridad del covid?
- 9.- ¿Considera que en ese tiempo la remuneración obtenida del trabajo sufragó los gastos que contrajo la pandemia?
- 10.- ¿Qué problema socioeconómico consideras que afecta tu desenvolvimiento en lo laboral a lo largo de las restricciones por el covid 2019?
- 11.- ¿Cómo afecta el covid 2019 en las relaciones interpersonales en el área administrativa?
- 12.- ¿Cómo cree usted que actuó la empresa con las nuevas políticas del covid 2019?

ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

1.- ¿Qué cambios ha tenido que implementar en su forma de trabajo durante los últimos 5 años?

TA: Modalidad de trabajo presencial a virtual

TH: Modificar los horarios y acogerse al tema de pandemia con los trabajadores

MI: Modificaciones en las jornadas de trabajo

PL: Revisión más constante de los trabajos realizados por el personal de planta

SS: Aumento de personal en el área de seguridad y salud en el trabajo

MA: Rotación de personal y crecimiento laboral a otras áreas

2.- ¿Cuál es tu prioridad como trabajador?

TA: Cumplir todas las actividades designadas responsablemente y con eficiencia.

TH: El cumplimiento del plan de trabajo anual

MI: Cumplir con los objetivos del departamento de producción

PL: Cuidar la producción y el servicio al cliente

SS: Velar por la seguridad y salud en el trabajo

MA: Cumplir con el cuidado del impacto ambiental

3.- ¿Cuál es tu prioridad como empleado?

TA: Técnico de Ambiente

TH: Jefe de Talento Humano

MI: Jefe de minas

PL: Jefe de planta

SS: Jefe de Seguridad y Salud en el trabajo

MA: Jefe de medio ambiente

4.- ¿Cada día organizas tus actividades diarias en la oficina?

TA: Departamento Ambiental

TH: Bajo horarios rotativos y en dos jornadas

MI: Por cuadrillas de trabajo con un supervisor a cargo

PL: Bajo modalidad de 3 turnos en planta

SS: Bajo turnos rotativos y en interior y exterior mina

MA: En jornadas diurnas

5.- ¿Cuáles son las funciones que cumple el personal a su cargo?

TA: Fluidos, jardinería y Limpieza

TH: Realización de nómina, soluciones al personal, prestador de servicios empresariales

MI: Explotación y métodos de extracción de material aurífero

PL: Triturar, moler, flotar y lixiviar material aurífero

SS: Analizar los riesgos y peligros a los que están expuestos los trabajadores

MA: Limpieza, áreas verdes, cuidado del impacto ambiental

6.- ¿Qué estrategias usa usted para incentivar al personal a su cargo?

TA: La mejora continua

TH: Capacitaciones y crecimiento profesional

MI: Motivación económica

PL: Selección del empleado del mes con bonificación económica

SS: Capacitaciones y mejora en los conocimientos

MA: Reconocimientos mensuales económicos y visibles de exaltación

7.- ¿Cómo ha sido el desempeño laboral en tiempo de Covid-19?

TA: 80%

TH: Un poco duro, debido al personal que estuvo con el virus

MI: Las personas bajaron el rendimiento por motivo de lejanía de sus familiares

PL: Aumento debido al personal permanecía en campamento

SS: Eficiente, y aumento por el mayor cuidado de la enfermedad de COVID

MA: Un poco duro, debido a que el personal a mi cargo son grupos vulnerables

8.- ¿Qué normas de bioseguridad se implementaron en la empresa durante el auge del Covid?

TA: Uso de mascarilla, lavado constante de manos, distanciamiento

TH: Entrega de dotaciones de bioseguridad, espacios mínimos de convivencia

MI: Distanciamiento social, jornadas de trabajo más extensas, revisión de personal al entrar y salir de jornada

PL: Se entregaron dotaciones de bioseguridad y control de los casos sospechosos

SS: Protocolos de seguridad de entrada y salida del personal

MA: Se implementó el protocolo de bioseguridad

9.- ¿Cómo ha sido el desarrollo económico durante el Covid-19?

TA: Normal

TH: Se mantuvo normal, se cancelaron los sueldos al día

MI: La producción aumentó debido a más turnos de trabajo

PL: Bajo el servicio de molienda de ciertas sociedades

SS: Al personal se le mejoró el sueldo por permanecer más tiempo en campamento

MA: En mi área no se vio afectado la economía de los trabajadores

10.- ¿Qué aspectos socioeconómicos se han considerado durante las restricciones por el covid -19, en cuanto a la administración del personal de la empresa minera Promine cia ltda?

TA: Trabajo virtual para el personal administrativo

TH: No se otorgaban préstamos empresariales

MI: Se dio seguimiento a casos positivos de covid y las diferentes ayudas a las familias

PL: Se dio seguimientos a los casos positivos, y ayuda a familiares

SS: Se realizó seguimientos constantes a casos sospechosos de covid

MA: Ayudas a las personas que estuvieron en situaciones delicada por causa del COVID

11.- ¿De qué manera fueron puestas en prácticas medidas de bioseguridad en la administración de recursos humanos de la empresa minera?

TA: Inmediatas

TH: Con la entrega de dotación y capacitaciones constantes al personal sobre el tema

MI: Fueron de manera eficiente, evitando el contacto directo con personas

infectadas

PL: Fueron puestas de manera inmediata con el cuidado del personal

SS: Controlar la entrada y salida del personal en pandemia

MA: De manera eficiente evitando la propagación del virus

12.- ¿Qué estrategias han puesto en práctica en la administración del personal, luego de las vivencias del Covid-19?

TA: El lavado de manos obligatorio y la vacunación

TH: El distanciamiento social y los protocolos de ingreso y salida al domicilio

MI: Orientadas a la salud mental y emocional del personal

PL: La capacitación constante y control de la salud del personal

SS: Mayor enfoque a la salud del personal

MA: Cuidar de la estabilidad mental y emocional del persona

13.- ¿Qué mejoras se han implementado en la empresa minera Promine cia Ltda, como medidas prioritarias en la administración de personal?

TA: La vacunación

TH: Capacitaciones constantes

MI: Crecimiento laboral del personal por eficiencia de trabajo

PL: Capacitaciones constantes, mejora en sueldos

SS: Las charlas constantes, el cuidado de la salud del personal, orientacion a la convivencia interna

MA: Capacitaciones constantes, mejoras en sueldos