



Modelo de seguridad laboral como factor de impulso en el sector industrial de Cuenca-Ecuador

Model of occupational safety as a driving force in the industrial sector of Cuenca-Ecuador

Modelo de segurança do trabalho como fator impulsionador do setor industrial de Cuenca-Ecuador

Sebastián Antonio Luna-Idrovo ^I
salunai71@est.ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-9175-0274>

Luis Bolívar Marín-Carangui ^{II}
lbmarinc@ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-8221-6272>

Kléber Antonio Luna-Altamirano ^{II}
klunaa@ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-4030-8005>

Correspondencia: salunai71@est.ucacue.edu.ec

Ciencias técnicas y aplicadas
Artículo de revisión

***Recibido:** 30 de septiembre de 2020 ***Aceptado:** 31 de octubre de 2020 * **Publicado:** 23 de noviembre de 2020

El presente artículo pertenece al proyecto de investigación titulado: "Sistema de indicadores económico-financiero con base en la metodología de la lógica difusa para el impulso de la productividad, competitividad y sustentabilidad en el sector industrial de Cuenca-Ecuador", aprobado en la séptima convocatoria CIITT realizado por la Universidad Católica de Cuenca, para el período 2020-2022

- I. Estudiante de la Carrera de Derecho, Universidad Católica de Cuenca, Sede Azogues, Ecuador.
- II. Doctor en Jurisprudencia y Abogado de los Tribunales de Justicia del Ecuador. Docente de la Carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca, Sede Azogues, Ecuador.
- III. Candidato a Doctor en Ciencias Sociales, Mención Gerencia, de la Universidad del Zulia, Venezuela, Magister en Administración de Empresas, Mención Recursos Humanos y Marketing, Economista, Docente Investigador, Unidad Académica de Administración de la Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador.

Resumen

La ciudad de Cuenca-Ecuador, eminentemente industrial, parte de su desarrollo está centrado en medianas y pequeñas empresas industriales, las cuales aportan en gran medida al progreso de la urbe. El problema de la investigación radica en la baja producción de sus empresas conllevando a la reducción del personal, ocasionada por la emergencia sanitaria (Covid 19) que está atravesando la ciudad de Cuenca, el país y el mundo entero. El objetivo del estudio es diseñar un modelo de seguridad laboral amparado en las últimas reformas emitidas por el Ministerio de Trabajo y en la nueva Ley Humanitaria, con el propósito de tratar de apoyar a este sector industrial a su reactivación económica. En lo metodológico, la investigación se enfoca al plano cuantitativo, se desarrolla un cuestionario a través de la encuesta dirigida a funcionarios de estas empresas. Los resultados alcanzados es la aplicación de la normativa laboral vigente por medio de las nuevas modalidades de contratación. Con el apoyo de este modelo, los empresarios podrán tomar decisiones más acertadas, con el propósito de brindar a obreros y empleados seguridad en sus puestos de trabajo y con ello apoyar a la sustentabilidad de las organizaciones.

Palabras clave: Modalidades de contratación; modelo de seguridad laboral; ley humanitaria; sector industrial.

Abstract

The city of Cuenca-Ecuador, eminently industrial, part of its development is focused on medium and small industrial companies, which contribute greatly to the progress of the city. The problem of the investigation lies in the low production of their companies, leading to the reduction of personnel, caused by the health emergency (Covid 19) that is going through the city of Cuenca, the country and the whole world. The objective of the study is to design a job security model based on the latest reforms issued by the Ministry of Labor and the new Humanitarian Law, in order to try to support this industrial sector in its economic reactivation. In the methodological aspect, the research focuses on the quantitative plane, a questionnaire is developed through the survey directed to officials of these companies. The results achieved is the application of current labor regulations through the new contracting modalities. With the support of this model, employers will be able to make better decisions, in order to provide workers and employees with security in their jobs and thereby support the sustainability of organizations.

Keywords: Contracting modalities; labor security model; humanitarian law; industrial sector.

Resumo

A cidade de Cuenca-Ecuador, eminentemente industrial, parte de seu desenvolvimento está voltada para as médias e pequenas empresas industriais, que muito contribuem para o progresso da cidade. O problema da investigação está na baixa produção de suas empresas, levando à redução de pessoal, ocasionada pela emergência sanitária (Covid 19) que está passando pela cidade de Cuenca, pelo país e pelo mundo inteiro. O objetivo do estudo é traçar um modelo de segurança do emprego baseado nas últimas reformas do Ministério do Trabalho e do novo Direito Humanitário, a fim de tentar apoiar esse setor industrial na sua reativação econômica. No método metodológico, a pesquisa centra-se no plano quantitativo, é desenvolvido um questionário por meio de survey direcionado aos dirigentes dessas empresas. Os resultados alcançados são a aplicação da legislação trabalhista vigente por meio das novas modalidades de contratação. Com o apoio deste modelo, os empregadores poderão tomar melhores decisões, de forma a proporcionar aos trabalhadores e empregados segurança no trabalho e, assim, apoiar a sustentabilidade das organizações.

Palavras-chave: Modalidades de contratação; modelo de segurança no emprego; direito humanitário; setor industrial.

Introducción

La Pymes industriales cuencanas, representan el soporte económico de la capital de la Provincia del Azuay, por ello se hace necesario apoyar a estas empresas, ya que su problema es la baja producción y comercialización, traducida en la pérdida de liquidez ocasionado por la emergencia sanitaria actual (Covid 19), conllevando a la reducción de personal. Gutiérrez et al. (2005) sostienen:

Una crisis de liquidez más acusada indica que la empresa es incapaz de satisfacer sus deudas y obligaciones corrientes. Ello puede dar lugar, en las economías de mercado, a una venta forzosa de inversiones y activos a largo plazo y, en su forma más grave, a insolvencia y quiebra. Para sus propietarios implicará reducción de la rentabilidad y oportunidad del dinero y pérdida total o parcial de la inversión de capital. (p.3)

Por su parte, el autor Bustos (2005) asevera que las empresas por medio de la reducción del personal, obtuvieron “menores beneficios y una productividad descendente; menos de la mitad

de las empresas lograron sus objetivos de reducción de gastos; menos de un tercio aumentaron la rentabilidad, y menos de una de cada cuatro aumentaron la productividad” (p.9). El objetivo del estudio, es diseñar un modelo de seguridad laboral amparado en las últimas reformas emitidas por el Ministerio de Trabajo y en la nueva Ley Humanitaria, con el propósito de tratar de apoyar a este sector industrial a su reactivación económica. El modelo de seguridad desde el ámbito laboral, esta compuestas por la parte jurídica legal vigente en el campo laboral, metas, estrategias, procedimientos, con la finalidad de reducir el despido del personal dentro de las organizaciones industriales. El autor, Bestratén et al. (2011) explican:

La Seguridad en el trabajo es, pues, el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo. Para entender y aplicar la seguridad del trabajo es preciso poseer unos conocimientos que corresponden a materias tan distintas y diversas como ingeniería, legislación, gestión y organización, análisis estadístico, entre otras. (p.28)

Amparado en el Código de Trabajo, el Ministerio del Ramo bajo acuerdo ministerial del 30 de octubre de 2020, expide cuatro nuevos tipos de contrato laboral, entre ellos: Productivo, Turístico, Emprendimiento, Joven. Estas modalidades de contratación del personal, será de estímulo para tratar de reactivar el sector productivo del Ecuador. Estos contratos específicos para esos sectores se sumarían a los acuerdos laborales, el contrato especial emergente y la reducción emergente de la jornada laboral, que se establecieron en la Ley Humanitaria (Ministerio de Trabajo, 2020).

En lo metodológico, la investigación es de tipo descriptiva, en donde se expone la situación actual de las pymes industriales, Salkind (1999) asevera: “La investigación descriptiva reseña las características de un fenómeno existente. Los censos nacionales son investigaciones descriptivas, lo mismo que cualquier encuesta que evalúe la situación actual de cualquier aspecto” (p.11). El estudio, se enfoca al plano cuantitativo, este se caracteriza por la explicación de una realidad social observada desde un aspecto externo y objetivo. Hernández et al. (2014) afirman: “se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis” (p.4-5). La información se obtiene por medio de un cuestionario a través de la encuesta dirigida a funcionarios de estas empresas. Cabezas et al. (2018) sostienen:

Es una técnica propia del diseño de investigación de campo. Generalmente la encuesta se utiliza para indagar, averiguar opiniones, mediante preguntas

estructuradas en base a un proceso metódico como es la operacionalización de las variables. Al formular estas interrogantes sobre tal o cual fenómeno investigado permite que las respuestas tengan objetividad. (p.81)

La investigación desde la parte introductoria, explica la problemática, el objetivo y la metodología utilizada. En estado del arte, se expone el aporte de algunos autores como sostenimiento teórico para el estudio. En lo metodológico, se explica la vía que seguirá la investigación a través del desarrollo de la técnica de la encuesta, con la finalidad de analizar la realidad empresarial actual. Los resultados serán de importancia para poder tratar de apoyar a la reactivación de las pymes industriales de la ciudad de Cuenca.

Estado del arte

Diseñar un modelo de seguridad laboral amparado en las últimas reformas emitidas por el Ministerio de Trabajo, será de importancia para las Pymes de la ciudad de Cuenca, con ello trataran de mejorar su producción alindándose a una pronta recuperación de su liquidez, algunos autores con sus estudios entregan sus aportes a esta investigación, entre ellos: Anaya (2017), plantea el modelo SSeTGIS para la sustentabilidad de las organizaciones, desde las perspectivas de la salud y la seguridad en el trabajo, se enfoca desde el ámbito participativo, alineándose a la mejora continua en tres niveles de actuación: individual, lugar de trabajo y organizacional, el modelo se estructura desde sus antecedentes, políticas, presupuestos y metodología, para reconocer, evaluar y controlar los factores de riesgo, y los niveles de actuación. Pérez (2012), presenta el análisis de la seguridad laboral mediante la medición de los niveles de estrés laboral, a través de la interacción diaria con diferentes personas, horarios distintos de trabajo y estrés laboral, explica las causas de atender emergencias de todo tipo generando en el personal un deterioro no solo físico, sino también emocional y psicológico que influye en su desempeño laboral.

Por su parte, Toro et al. (2010), desarrollan un modelo integrador que propone la existencia de condiciones contextuales personales y del trabajo con carácter psicosocial, explican un tercer componente del modelo por medio de un conjunto de variables psicosociales que surgen de las interacciones entre el contexto laboral y las condiciones internas de las personas, como efecto de todas las condiciones psicosociales referidas surge un nuevo conjunto de realidades que son los efectos, positivos o negativos, de todas estas variables sobre la persona, la organización y la vida extra laboral de los individuos. García y Forero (2016), en su estudio identifican la

relación entre calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en trabajadores y empleadores de empresas de la ciudad de Bogotá, por medio de las condiciones de calidad de vida laboral en los funcionarios de estas organizaciones.

Oliver et al. (2005), explican la característica de percepción compartida del clima de seguridad, la capacidad del clima como correlato de accidentes, su capacidad predictiva, la importancia relativa de las distintas dimensiones de clima en el contexto industrial, una vez controlados estadísticamente aspectos físicos de la seguridad laboral. A. Suniaga y J. Suniaga (2015), proponen un Modelo de Gestión para la Seguridad y Salud Laboral del personal operativo del Núcleo de Nueva Esparta de la Universidad de Oriente (UDONE), con el propósito de cumplir con lo establecido en la normativa legal vigente, realizan un diagnóstico de las actividades que se desarrollan en los talleres desde el punto de vista de la SSL para verificar su cumplimiento legal, analizan las condiciones seguras y en base a las deficiencias proponen un Modelo de Gestión de SSL, con la finalidad de crear ambientes seguros de trabajo y sin que las actividades diarias generen daños a la salud, a los equipos o a la institución, así como también se pretende proporcionar conocimientos a la comunidad universitaria en materia de prevención a fin de contribuir con la minimización de los riesgos de trabajo y lograr la optimización de las labores cotidianas.

En términos de normativa legal vigente del Ministerio de Trabajo, y la Ley Humanitaria, ésta se establece en función de la crisis del país por la pandemia mundial que está afectando la economía de todos los Estados del mundo. Ecuador es un país garantista de derechos, en la Constitución (2008), el trabajo como la seguridad laboral se constituyen como un derecho connatural al hombre y de desarrollo social, que permite por medio del trabajo vivir dignamente de forma integral como filosofía y doctrina de desarrollo de buen vivir. Derechos inalienables e irrenunciables que implica salarios y beneficios de ley que garanticen el trabajo justo y libre, en un ambiente saludable y digno, que, el Estado ecuatoriano está en la obligación de cumplir derechos individuales y colectivos de forma imperativa por mandado de Norma Suprema, en el marco de principios universales y de derecho interno.

Entre los derechos de libertad, la Constitución garantiza a las personas una vida digna, definitivamente está sostenida por el derecho del trabajo, que se atribuye un desarrollo social-económico estratégico individual, familiar y de país, declarado como objetivos políticos el impulso del empleo, para generar una estabilidad económica, con la máxima productividad con empleos sostenibles en el tiempo, en donde el trabajo y la producción están íntimamente

relacionados. La Constitución (2008), en la sección tercera, expresamente recalca que el Estado debe garantizar el derecho al trabajo en todas las modalidades, y, entre varios principios sostiene el impulso del pleno empleo, disponiendo que se elimine toda forma de subempleo y sobre todo el desempleo, derechos intangibles e irrenunciables, con trabajos categorizados de igual valor le corresponde igual salario. El Código de Trabajo (2005), de igual forma expresamente señala que bajo ningún concepto se puede renunciar derechos del trabajador, que, de comprobarse actos administrativos o jurídicos, acarrearía su nulidad.

En el Ecuador se da una crisis económica bastante sentida por la pandemia mundial del COVID-19, dando como consecuencia se vulneren una serie de bienes jurídico tutelados por el Estado ecuatoriano en atención a los preceptos legales referidos en normativa precedente, produciéndose gran cantidad de despidos intempestivos en aplicación del Código de Trabajo (2005), que, de acuerdo al Art. 169.6, establece la terminación de trabajo en los siguientes términos: “ (...) se puede terminar la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto no lo pudieron evitar”.

De acuerdo a Ordoñez (2020), en seis meses, de marzo y septiembre, se han despedido a 410.000 trabajadores que formalmente fueron contratados. En análisis a este tema, Zapata (2020) explica que la crisis afecta el derecho del trabajo pues según el Ministerio de Trabajo, hasta el 17 de abril había recibido 1993 denuncias alegando uso del artículo 169, numeral 6, y solo en los nueve días siguientes hubo 633 nuevas denuncias de este tipo (al 26 de abril suman 2626 casos de fuerza mayor). Y 5638 denuncias por despido intempestivo, acoso laboral, no pago de liquidación y jubilación, entre otros motivos.

En esta realidad nacional hace que el Ejecutivo promueva políticamente la creación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020), que entre varios temas políticos, sociales y jurídicos tiene el objetivo de dictar medidas con carácter social y sobre todo que ayuden fundamentalmente a reactivar la economía al país. En materia laboral, se establece la posibilidad para evitar los despidos, en común acuerdo de empleadores y empleados se autoriza que puedan modificar las condiciones salariales, que garantice el trabajo y la estabilidad laboral sin afección al salario básico, mismo que prevalece sobre cualquier otro acuerdo o contrato. Disposición jurídica aplicada por la mayoría de empresas privadas para reducir las horas laborales e implícitamente los sueldos de los trabajadores. Se faculta el despido con la

indemnización con el último salario del trabajador antes de la pandemia con la justificación del Art. 169.6 del Código de Trabajo (Caso fortuito). Para la sostenibilidad de la producción se establece el Contrato Especial Emergente, con tiempo definido con modalidades de empleo emergentes para “(...) nuevas inversiones u otras líneas de negocio, productos y servicios, ampliaciones o extensiones de negocio, modificación de giro de negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de pensiones naturales o jurídica, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador” (Art. 16) Este tipo de contrato tiene la duración de máximo un año, con la facultad de dar por terminado por plazo o de manera unilateral en cualquier tiempo del contrato. La única estabilidad que se garantiza es al personal de salud como excepción. En el sector público, Lenin Moreno, presidente del Ecuador, mediante Decreto Nro. 1053, (2020), el 20 de mayo oficializa la reducción de jornada laboral del sector público de 30 horas semanales como mínimo por seis meses renovables por única vez, lo que implica reducción salarial.

El Ministerio de Trabajo del Ecuador, aprobó nuevas formas de contrato con el propósito de incrementar nuevas plazas de trabajo atendiendo específicamente orientado a los medios productivos del país, considerando que solo pueden ser nuevas contrataciones por el período de un año, pudiéndose renovar por un año más, y, solo se podrá considerar como indefinidos únicamente cuando la actividad puede continuar, pretendiendo terminar con la informalidad de los trabajadores. Los contratos pueden ser de cuatro tipos: productivo; turístico y cultural; emprendimiento y contrato joven; y, de formación.

En toda la normativa analiza y las nuevas modalidades de contratación en su orden, pretende impulsar el desarrollo productivo del país, sin embargo, la inestabilidad formal y material del empleado, vulnera derechos fundamentales del trabajador en la Constitución, Convenios y Tratados Internacionales del trabajador y demás normativa interna del país, que obviamente afecta de forma directa al desarrollo productivo. En este contexto y en relación al tema de investigación, la reactivación económica del sector industrial, debe estar íntimamente relacionado con la seguridad laboral material y formal en las diferentes leyes y modalidades de contrato, de esta forma se estaría garantizando la liquidez empresarial, evitando venta forzosa de inversiones, activos a largo plazo, insolvencia o quiebras de las empresas.

Los aportes de los distintos autores y la normativa laboral vigente en Ecuador, permite diseñar el modelo de seguridad laboral, con la finalidad de poder aportar a las pymes industriales de la ciudad de Cuenca a su pronta reactivación, con ello estas empresas podrán contratar personal

de acuerdo a sus expectativas y necesidades tratando de mejorar su producción y comercialización, y caminar hacia la sustentabilidad de sus organizaciones.

Metodología

El estudio es de tipo descriptivo, alineándose al enfoque cuantitativo, se desarrolló la técnica de la encuesta por medio de la aplicación de un cuestionario dirigido a propietarios y directivos de 110 empresas medianas y pequeñas del sector industrial de la ciudad de Cuenca, con el propósito de recolectar información necesaria para conocer la situación actual del personal con relación a su seguridad laboral, con ello se da soporte al diseño del modelo de seguridad laboral bajo la normativa vigente expedido por el Ministerio de Trabajo y apegado a la Ley Humanitaria, tratando de aportar a estas organizaciones a una mejor sustentabilidad a futuro.

Tabla 1: Encuestados

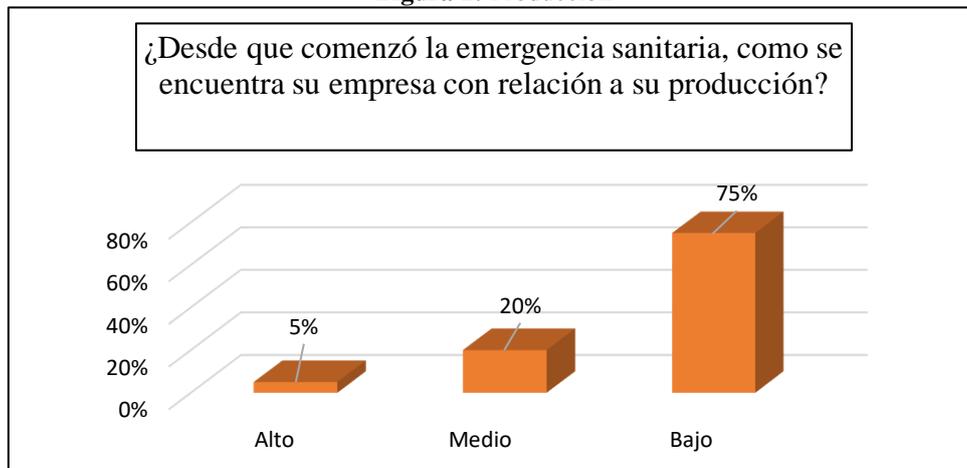
Descripción	Empresas
Propietarios	70
Directivos	40
Total	110

Fuente: Elaboración propia

Resultados

Una vez obtenida la información, a partir de ella se analiza con el propósito de conocer su situación actual de las Pymes industriales de Cuenca. Se presenta a continuación los resultados más importantes:

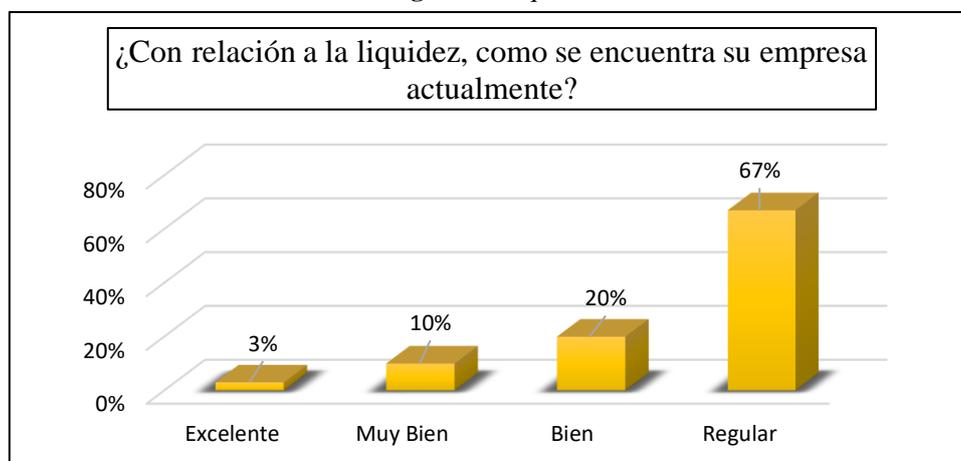
Figura 1: Producción



Fuente: Elaboración propia

Las pymes industriales de Cuenca, se encuentran con una producción muy reducida, este problema se deriva de la emergencia sanitaria que está atravesando esta urbe, es importante que estas organizaciones pretendan mejorar su nivel de producción. Para los autores, Carro y González (S/F), “la productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable en cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos. Por ende, la productividad es un índice que relaciona lo producido por un sistema y los recursos utilizado para generarlo” (p.1).

Figura 2: Liquidez

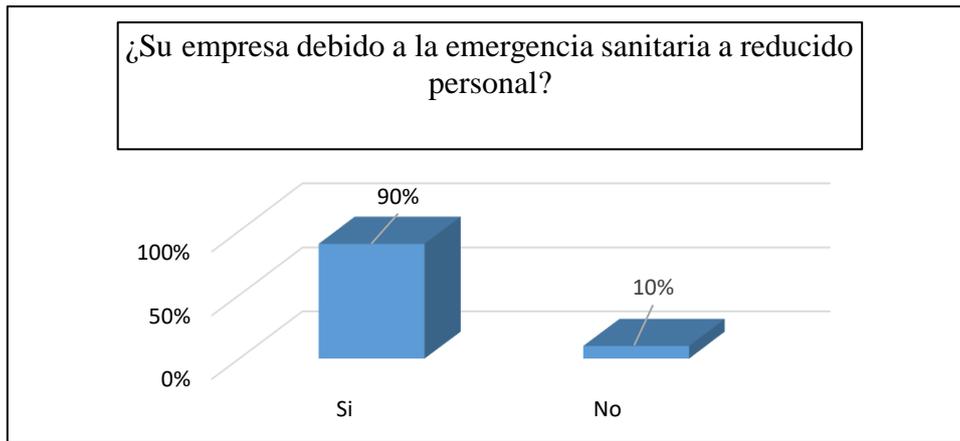


Fuente: Elaboración propia

La liquidez es un factor muy importante en toda organización muy en especial en las pymes cuencanas, el contar con poca liquidez hace que las empresas no cuenten con suficiente activo corriente para hacer frente a los activos de la misma naturaleza al corto plazo. Los autores, Gutiérrez et al. (2005) con respecto a la liquidez afirman:

Una falta de ella puede significar que la empresa es incapaz de hacer uso de descuentos favorables y aprovechar oportunidades que se le presentan. En ese grado, carecer de recursos significa falta de libertad de elección, así como limitaciones en la toma de decisiones por parte de la dirección. (p.3)

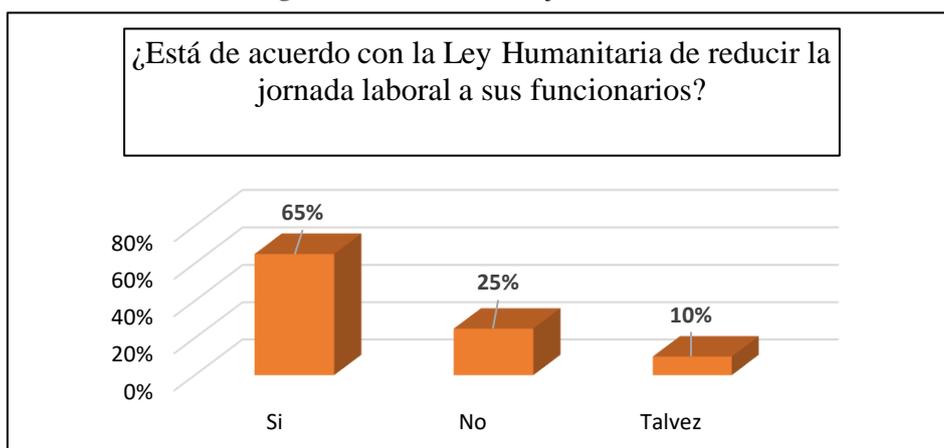
Figura 3: Reducción de personal



Fuente: Elaboración propia

El reducir personal es la forma más correcta que han tomado las pymes industriales, ya que es la única vía para poder mantenerse en el mercado, esta decisión va de la mano con el nivel de producción y ventas. La OMS (1998, como se citó en Jiménez y Sánchez, 2005) afirma: La reducción de plantilla de personal, operada en aras de la reforma, pero sin disminución del nivel de actividad de los programas, ha dado lugar a situaciones de estrés y a un exceso de trabajo, con un riesgo mayor de que se produzcan errores y un empeoramiento de las relaciones de trabajo y del espíritu de equipo. Esa reducción tiene graves consecuencias para la Organización en su conjunto, para el bienestar de su personal y para la satisfactoria ejecución de sus programas. (p.187)

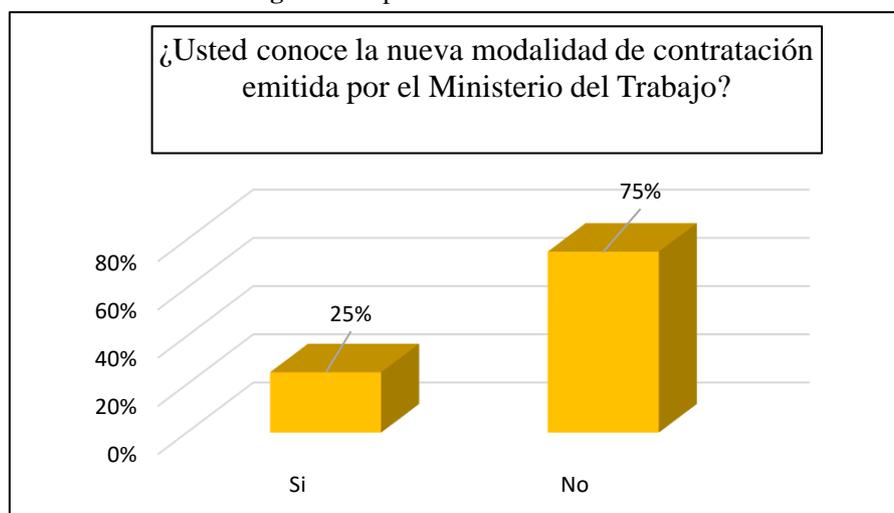
Figura 4: Reducción de la jornada laboral



Fuente: Elaboración propia

Las Pymes industriales de Cuenca, apegadas a la Ley Humanitaria vigente, un gran número de ellas están dispuestas a reducir la jornada de trabajo de sus empleados y trabajadores, esto les beneficia para poder recuperar su liquidez. La ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020), para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid 19 aprobado por la Asamblea Nacional, manifiesta en su Artículo 16.- De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo: “Los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores” (...) (p.22).

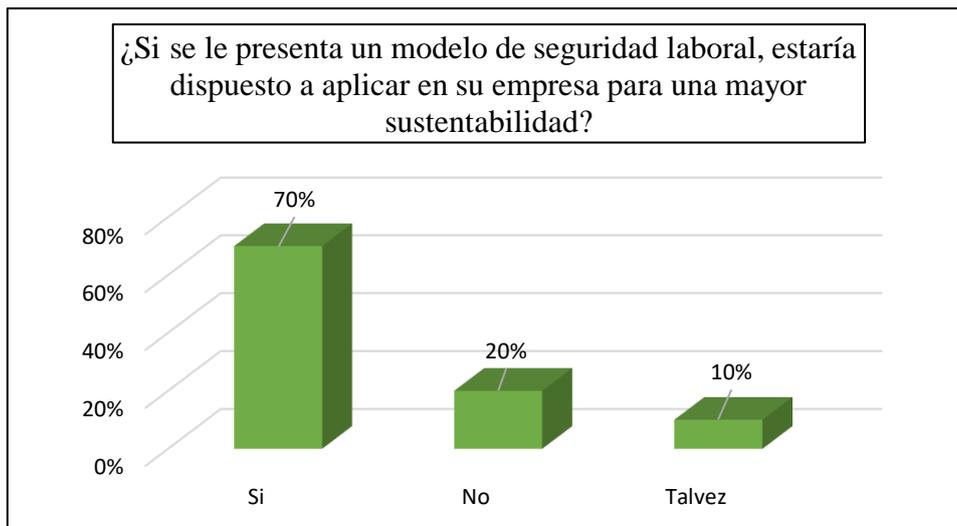
Figura 5: Tipos de contratación laboral



Fuente: Elaboración propia

Las últimas reformas laborales emitidas por Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo no son de conocimiento de estas empresas, esta nueva modalidad de contratación de personal tiene el propósito de apoyar a las organizaciones a tratar de reactivarse económicamente. Según El Comercio (2020) el Gobierno implementa cuatro nuevas modalidades de contratación enfocadas en impulsar el empleo en el turismo, para el emprendimiento, el sector productivo y el empleo joven, esta figura permite contratar a una persona por el tiempo que dure la prestación de este servicio, o la ejecución de una obra específica, la remuneración no podrá ser menor al salario básico unificado, si el proyecto es solo por unas horas, el sueldo se calculará en función de la remuneración básica.

Figura 6: Modelo de seguridad laboral



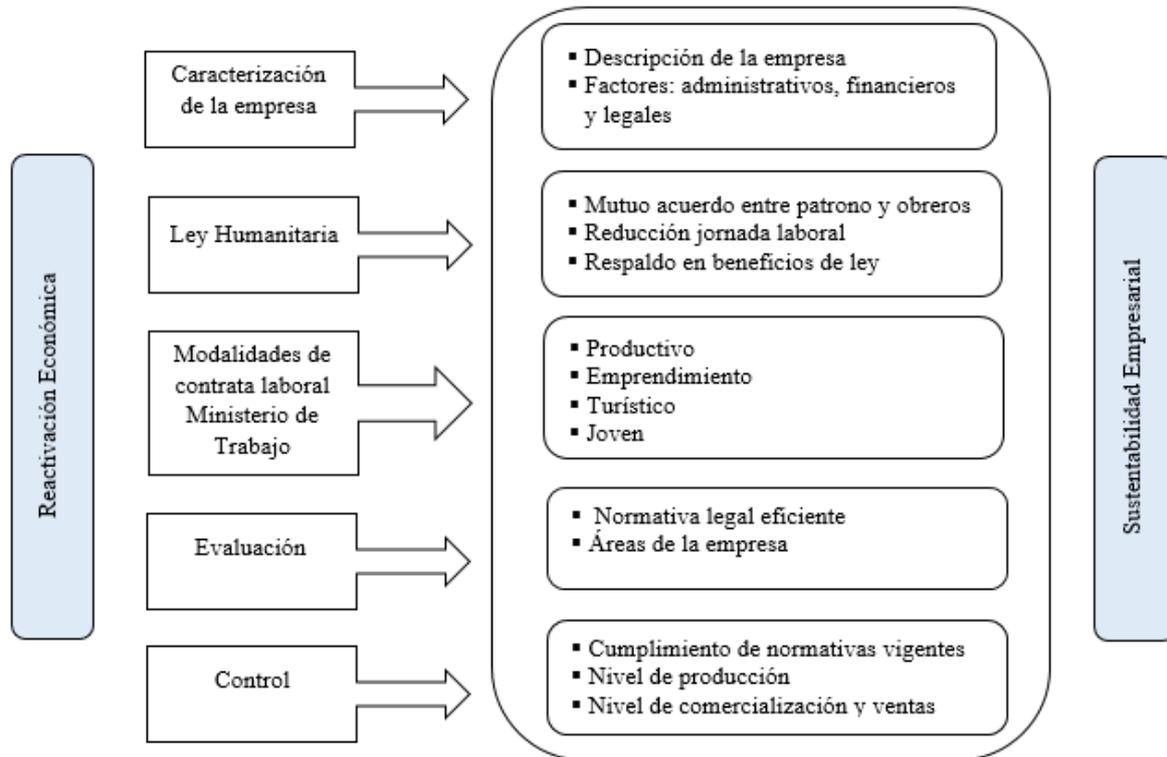
Fuente: Elaboración propia

Las empresas medianas y pequeñas del sector industrial, en su gran mayoría están dispuestas a aplicar el modelo de seguridad laboral con la finalidad de mejorar su producción y con ello ser más sustentables en el mercado. El autor, Zarta (2018) afirma:

La sustentabilidad en sentido amplio, puede ser entendida como la producción de bienes y servicios, donde se satisfagan las necesidades humanas y se garantice una mejor calidad de vida a la población en general, con tecnologías limpias en una relación no destructiva con la naturaleza, en la cual la ciudadanía participe de las decisiones del proceso de desarrollo, fortaleciendo las condiciones del medio ambiente y aprovechando los recursos naturales, dentro de los límites de la regeneración y el crecimiento natural. (p.420)

A partir del análisis de la información, se diseña el modelo de seguridad laboral, amparado en las reformas laborales emitidas por el Ministerio de Trabajo, y en la Ley Humanitaria, con el propósito que los empresarios y directivos tomen decisiones acertadas en beneficio de sus organizaciones y en apoyo a los funcionarios a través de esta nueva modalidad de contratación laboral, este proceso permitirá que el desempeño laboral sea más eficiente, se trata de disminuir la incertidumbre en los funcionarios y con ello estas empresas podrán caminar hacia la reactivación tanto productiva como económica. Este modelo se presenta a continuación.

Figura 7: Proceso del Modelo de Seguridad Laboral



Fuente: Elaboración propia

Partiendo de este modelo, se estructura la metodología o vía para llegar a su ejecución, con ello las Pymes industriales podrán aplicar con conocimiento cual modalidad de contratación laboral le conviene emplear, de esta manera se puede generar fuentes de empleo y mejorar su producción. Con este aporte las empresas continuarán siendo eficientes, sus directivos y empresarios podrán perseverar la maximización de sus ganancias a través de la minimización de los costos de producción, mejorando su gestión empresarial.

Tabla 1: Metodología del Modelo de Seguridad Laboral

Áreas dela empresa	Normativa laboral vigente	Metas	Acciones	Resultados
Administración	Contrato Joven: El contrato joven es una nueva modalidad que no reemplazará al contrato juvenil, esta modalidad tendrá un plazo fijo, se puede aplicar a jóvenes de hasta 26 años	Disminución del teletrabajo o trabajo online	Establecer jornadas de trabajo	Eficiencia en trámites administrativos

Finanzas	<p>con cualquier tipo de formación, una de sus particularidades es que los jóvenes puedan rotar por la empresa con mayor libertad para ampliar su aprendizaje, a diferencia de las pasantías, los jóvenes deberán ganar un salario más alto. (Ministerio de Trabajo, 2020)</p> <p>Contrato Joven</p>	<p>Recuperación progresiva de la liquidez</p>	<p>Informe de cumplimiento laboral de los trabajadores</p>	
Producción	<p>Contrato Productivo: Es un trabajo que puede ser continuo o discontinuo. Dependiendo del tipo de rama permitirá, por ejemplo, que se pueda trabajar en el pico de producción, de una manera más amplia, o, por el contrario, mantenerlo por todo el año, dependiendo de las necesidades del sector. (Ministerio de Trabajo, 2020)</p>	<p>Restablecimiento del margen de producción</p>	<p>Control del nivel de producción en forma mensual</p>	<p>Incremento de activos corrientes</p>
Comercialización y ventas	<p>Contrato Productivo</p>	<p>Orientar los procesos de comercialización a nuevos nichos de mercado</p>	<p>Cobertura del marketing a nuevos mercados</p>	<p>Aumento progresivo de la producción</p>
Tecnología	<p>Contrato</p>	<p>Directivos y funcionarios expuestos a la actualización tecnológica</p>	<p>Capacitación al personal sobre el uso de plataformas virtuales</p>	<p>Mayor abastecimiento de productos a nivel local, regional y nacional</p>

	<p>Emprendimiento</p> <p>Los trabajadores contarán con contratos de, al menos, un año, estos contratos pueden ser prorrogados durante el tiempo que dure el registro del emprendedor, hasta cinco años. (Ministerio de Trabajo, 2020)</p>			<p>Servicio al cliente de manera online</p>
--	--	--	--	---

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

Es importante que las Pymes industriales de Cuenca Ecuador, cuenten con un modelo de seguridad laboral desde la perspectiva de la normativa laboral vigente, que les permitan cumplir sus objetivos por medio de su reactivación. Este modelo integra la mayor parte de las áreas de estas empresas, apoya a mejorar la producción y comercialización para la sustentabilidad de las organizaciones, aprovechando la nueva modalidad de contratación, la decisión y acción de los directivos y empresarios, así como de los recursos invertidos.

Lo distinto de este modelo, es que se ampara en las reformas laborales del Ministerio del Trabajo y la Ley Humanitaria vigente, como apoyo central para los funcionarios como primeros beneficiarios, con ello se trata de reducir la incertidumbre y el estrés laboral por medio de una fuente de trabajo segura, adicionalmente a ello las empresas podrán recuperar progresivamente su liquidez, disminuyendo los riesgos potenciales e incrementando la mejora continua como proceso, el modelo conlleva a la aplicación de una metodología apropiada bajo distintas modalidades de contratación, podrán cumplir con metas trazadas y acciones encaminadas a obtener resultados satisfactorios. Con este aporte las Pymes industriales cuencanas, continuarán aportando al desarrollo económico y social que en este momento necesita tanto la ciudad de Cuenca, como la región y el país.

Referencias

1. Anaya-Velasco, A. (2017). Modelo de Salud y Seguridad en el Trabajo con Gestión Integral para la Sustentabilidad de las organizaciones (SSeTGIS). Cienc Trab. 19 (59), 95-104.

2. Bestratén, M., Guardino, X., Iranzo, Y., Piqué, T., Pujol, L., Solórzano, M., Tamborero del Pino, J., Turmo, E., y Varela, I. (2011). Seguridad en el trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1>
3. Bustos, C. (2005). La Reingeniería: Herramienta controversial. *Visión Gerencial*, (1), 3-10.
4. Cabezas, E., Naranjo, D., y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Sangolquí, Ecuador: Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
5. Carro, R., y Gonzalez, D. (S/F). Productividad y Competitividad. Universidad Nacional de Mar del Plata. http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
6. Decreto Legislativo 0, (2008) Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial 449 de 20-oct-2008, Arts. 33, 34, 66, 284.6.7, 424, 425.
7. El Comercio (2020). El Gobierno anuncia nuevas modalidades de contrato para impulsar el empleo. <https://www.elcomercio.com/actualidad/nuevas-modalidades-contrato-laboral-ecuador.html>
8. García, M., y Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá – Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19 (1), 79-90.
9. Gobierno Nacional del Ecuador (2020) Registro Oficial Suplemento 229 de 22-jun.-2020. Art.16, 17.
10. Gutiérrez, M., Téllez, L., y Munilla, F. (2005). La Liquidez Empresarial y su Relación con el Sistema Financiero. *Ciencias Holguín*, XI (2), 1-10.
11. H. Congreso Nacional (2005). Código de Trabajo. Codificación No. 2005-17. Art. 2, 169.6
12. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México D.F: McGraw-Hill.
13. Jiménez, C., y Sánchez. J. (2005). Análisis del downsizing (reducción de plantilla) como fenómeno psicosocial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21 (3), 181-206.

14. Ministerio de Trabajo (2020). Ministerio de Trabajo anuncia cuatro nuevos tipos de contratos laborales. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/ministerio-trabajo-nuevos-contratos-laborales/>
15. Moreno, L. (2020) Presidente Constitucional del Ecuador. Decreto Presidencial Nro. 1053.
16. Oliver, A., Tomás, J., y Cheyne, A. (2005). Clima de Seguridad Laboral: naturaleza y poder predictivo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21 (3), 253-268.
17. Ordoñez, P. (2020). Periódico digital La Verdad. El Desempleo no da tregua en Ecuador <https://www.laverdad.ec/nacional/2020/10/1>
18. Pérez, O. (2012). Análisis de la seguridad laboral mediante la medición de los niveles de estrés laboral. *Forum Empresarial*, 17 (2), 53-71.
19. Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación*. México: Pearson Educación.
20. Suniaga, A., y Suniaga, J. (2015). Propuesta de un modelo de gestión en seguridad y salud laboral en las universidades venezolanas. *Revista Telos*, 17 (2), 260 – 280.
21. Toro, F., Londoño, M., Sanín, A., y Valencia, M. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29 (2), 95-137.
22. Zapata, B. (2020). El Universo. Recuperado el 26 de Mayo de 2020, de <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/04/30/nota/7827954/dia-trabajo-cacerolazo-protesta-despidos-trabajadores-coronavirus>
23. Zarta, P. (2018). La sustentabilidad o sostenibilidad: Un concepto poderoso para la humanidad. *Tabula Rasa*, 28, 409-423.