

Excelencia Administrativa Online

Revista de la Facultad de Contaduría y Administración
de la Universidad Autónoma de Chihuahua



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE
CHIHUAHUA



FACULTAD DE
CONTADURÍA Y
ADMINISTRACIÓN

NÚMERO

1

AÑO 1
Enero-abril 2022

ÍNDICE

| | |
|---|---------|
| Artículo: Análisis agregado del impacto de la innovación en la industria manufacturera en México entre 2010 y 2016 <i>Omar Elier Varela Faudoa, Brenda Guadalupe Burciaga Sánchez y Liz Aguilera García</i> | 1-24 |
| Artículo: Autonomía Financiera Municipal y su relación con Indicadores de Desarrollo Humano <i>Marcela Del Carmen Piedra Romero y Juan Óscar Ollivier Fierro</i> | 25-48 |
| Artículo: Consumers' perceptions toward eco-friendly food packages: A review of theories, models, and recent studies <i>Mauricio Iván García Montes y Jesús Manuel Palma Ruiz</i> | 49-72 |
| Artículo: Análisis de los Programas de Educación Financiera en México <i>Jocelyn Daniela Muñoz Aguirre</i> | 73-91 |
| Artículo: Comparación del clima laboral antes y después del Covid-19 en el centro de salud del municipio de Namiquipa <i>José Andrés Guillén Jaramillo, Karen Idaly Pérez Ortega, Servando Salcido Garza y María Isabel Domínguez Cázares</i> | 92-110 |
| Artículo: Formación de equipos de alto desempeño, una realidad en los despachos contables de Chihuahua capital. <i>Verónica Gisell Quintana Canales, Viviana Berroterán Martínez y Cristina Cabrera Ramos</i> | 111-127 |
| Reseña de Libro: Hurgando en la memoria histórica, reseña del libro: Antología sobre la teoría de la administración pública <i>Virginia Verónica Villegas Garza</i> | 128-136 |

Comparación del clima laboral antes y después del Covid-19 en el Centro de Salud del municipio de Namiquipa

Comparison of the working environment before and after Covid-19 within a Health Center from Namiquipa

Fecha de recepción: Enero 2022
Fecha de aceptación: Febrero 2022

José Andrés Guillén Jaramillo¹, Karen Idaly Pérez Ortega², Servando Salcido Garza³ y María Isabel Domínguez Cázares⁴

1. Estudiante de la licenciatura en Administración de Empresas. Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua. Circuito Universitario #1, Nuevo Campus Universitario, Chihuahua, Chih, México. CP 31125, (52) 614 442 0000 extensión 6623.
2. Estudiante de la licenciatura en Administración de Empresas. Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua. Circuito Universitario #1, Nuevo Campus Universitario, Chihuahua, Chih, México. CP 31125, (52) 614 442 0000 extensión 6623.
3. Maestro en Administración de Recursos Humanos, docente en la Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua. Circuito Universitario #1, Nuevo Campus Universitario, Chihuahua, Chih, México. CP 31125, (52) 614 442 0000 extensión 6623
4. Doctora en Administración Pública, docente en la Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua. Circuito Universitario #1, Nuevo Campus Universitario, Chihuahua, Chih, México. CP 31125, (52) 614 442 0000 extensión 6623

Correspondencia: María Isabel Domínguez Cázares

Universidad Autónoma de Chihuahua. Circuito Universitario #1, Nuevo Campus Universitario, Chihuahua, Chih, México. CP 31125, (52) 614 442 0000 extensión 6623

Correo: idominguez@uach.mx

RESUMEN

El objetivo general de esta investigación fue analizar cómo ha repercutido el Covid-19 en el clima laboral del Centro de Salud del Municipio de Namiquipa, el enfoque fue mixto, de tipo aplicada, el diseño fue no experimental, transeccional, el modo fue de campo. Como resultados principales arrojó que el 90% de los colaboradores afirmaron que el clima laboral se vio afectado a causa de las normas preventivas del Covid-19, por otro lado el 77% externaron que su motivación se vio afectada por el mal clima laboral que imperaba y el 50% externaron que la producción disminuyó a causa del clima laboral afectado por el Covid-19, en cuanto a la hipótesis general fue rechazada.

Palabras clave: (Centro de Salud Namiquipa, clima laboral, Covid-19,).

ABSTRACT

The general objective of this research was to analyze how Covid-19 has affected the work environment of the Health Center of the Municipality of Namiquipa, the approach was mixed, of an applied type, the design was non-experimental, transectional, the mode was field . As main results, it showed that 90% of the collaborators affirmed that the work environment was affected due to the preventive regulations of the Covid-19, on the other hand, 77% expressed that their motivation was affected by the bad work environment that prevailed, and 50% stated that production decreased due to the work environment affected by Covid-19, as for the general hypothesis, it was rejected.

Keywords: (Namiquipa Health Center, work environment, Covid-19.)

INTRODUCCIÓN

El factor humano es vital en toda organización, ya que es el componente que hace posible el cumplimiento exitoso de la misión. Por lo tanto, para que un colaborador dé lo mejor de sí es imperante que cuente con la información y recursos necesarios para realizar sus funciones, además de desenvolverse en un ambiente sano y armonioso que le brinde satisfacción laboral.

González (2021) puntualiza que “Conocer el clima laboral de las empresas es una herramienta fundamental para identificar los ojos rojos que puedan poner en riesgo la salud física y mental de los mismos y mejorar la productividad”.

De acuerdo a la OIT (2020), con la aparición de la pandemia por el virus denominado COVID-19 que inició en China (Wuhan) en diciembre del 2019, los diferentes gobiernos decidieron varias medidas como: Cerrar sus fronteras, frenar el comercio, suspender clases y restringir el acceso a los centros de trabajo. Como consecuencia de esta última acción, la actividad empresarial sufrió pérdidas económicas y el clima laboral de las organizaciones a nivel nacional e internacional se vio afectado.

Como se comentó con anterioridad, el factor humano es imperante en el desarrollo empresarial y por ende, la salud física y mental requiere especial atención. Tomando en consideración lo anterior en este artículo se reflexiona sobre las condiciones laborales bajo las cuales los colaboradores de las organizaciones se desarrollan durante el confinamiento establecido por Covid19. Con base en lo anterior, los autores consideran que estudiar, analizar y comprender el clima laboral puede contribuir a mejorar el desempeño en las organizaciones que se han visto obligadas a modificar su forma tradicional de realizar el trabajo.

De acuerdo a Hernández, (2021) en México 6 de cada 10 trabajadores han padecido estrés laboral a causa de la pandemia de Covid-19, como consecuencia de las largas

Comparación del clima laboral antes y después del covid-19 en el centro de salud del municipio de Namiquipa

Guillén Jaramillo, Pérez Ortega, Salcido Garza y Domínguez Cázares

jornadas, exceso de trabajo, mala comunicación, falta de control sobre las tareas diarias o liderazgos inadecuados, como se puede observar las cifras son alarmantes y es por ello que con esta investigación se pretendió conocer cómo repercutió el Covid-19 en el clima laboral del

Centro de Salud del Municipio de Namiquipa e implementar acciones que contribuyeran a mejorar el clima laboral.

SSCH, (2021) El Centro de Salud de Namiquipa, está ubicado en la cabecera del municipio del mismo nombre en la dirección: Av. San Pedro No. ext. 105, Col. Centro C.P. 31961, tiene actualmente una plantilla laboral de 34 personas, entre médicos, enfermeras, odontólogos, personal administrativo, promotor de salud, intendencia, chofer de ambulancia y mantenimiento. El centro es parte de los 170 centros de salud del estado con los que cuentan en la Secretaría de Salud de Chihuahua y forma parte de la subsede de Gómez Farías.

Tomando en cuenta lo anterior, es importante puntualizar que la razón por la que se decidió realizar esta investigación es que se observó que a partir de la llegada del Covid-19 el clima laboral se vio afectado de manera considerable dentro del Centro de Salud del Municipio de Namiquipa. Se dedujo que el Covid-19 había generado cambios tanto en las personas como en las organizaciones, pero no se había llevado a cabo un estudio detallado del impacto directo dentro del personal de este centro de salud.

Se hace hincapié que el clima laboral juega un papel muy importante dentro de todas las empresas y para promoverlo de forma positiva durante la contingencia las organizaciones deben estar pendientes de los colaboradores no sólo para solicitarles el cumplimiento de sus actividades sino para brindarles apoyo de manera integral, compartiendo noticias positivas de la organización, celebrando logros, etc., en otras palabras, convertirse en empresas empáticas. Por lo tanto, los resultados de esta investigación fungirán como base para brindar el apoyo necesario al personal del Centro de Salud de Namiquipa.

ANTECEDENTES

Halpin y Croft (1963), mencionan que el clima laboral se refiere a la opinión que el colaborador tiene de la organización y externa que es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización.

El clima organizacional se puede definir como el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente (Goncalves, 1977). El autor añade que en ese espacio, las interacciones que una persona en un puesto superior pudiera tener con sus subordinados, el trato entre el personal de la empresa e incluso con proveedores y clientes, puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran.

Hodgetts & Altman (1985), definen el clima organizacional como el conjunto de características del lugar de trabajo que perciben por los individuos que laboran en ese lugar y coadyuvan para influir en su conducta de trabajo. Las características a las que se refiere pueden ser: Remuneraciones, apoyo, estructura, descripciones de puestos, normas de desempeño, tipo de liderazgo y valores de trabajo.

De la misma manera Robbins, (1998) opinó que el clima laboral tiene consecuencias para la organización a nivel positivo (como el sentimiento de logro, mayor productividad o satisfacción); pero, si el ambiente es negativo sus consecuencias podrían ser inadaptación, alta rotación, ausentismo o estrés.

Comparación del clima laboral antes y después del covid-19 en el centro de salud del municipio de Namiquipa

Guillén Jaramillo, Pérez Ortega, Salcido Garza y Domínguez Cázares

Según Brunet, (2004) el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez en la psicología industrial por Germman en el año de 1960.

Martínez, (2020) considera que para mantener un buen clima laboral, sobre todo en una situación de crisis, la organización necesita difundir los datos e información relevantes, y mantener a los empleados al tanto de las situaciones externa e internas que se están desarrollando.

El 11 de marzo del 2020 la Organización Mundial de Salud (OMS) declara que el Covid-19 ha producido una pandemia; y en México se decreta la emergencia sanitaria el 30 de marzo del 2020, dando paso a un abrupto paro en las actividades económicas y sociales. En ese sentido, la OMS reconoce que el Covid-19 no ha sido sólo una crisis de salud pública, sino que ha afectado a todos los sectores.

Considerando los conceptos anteriores, y meditando sobre la influencia externa e interna que tuvo el Covid-19 sobre la vida de las personas, este estudio cobra relevancia.

De acuerdo a datos obtenidos en el informe denominado Panorama Laboral 2020 América Latina y el Caribe publicados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se estima que el mercado laboral ha retrocedido en promedio 10 años debido a la crisis económica desencadenada por la pandemia Covid-19 y que a pesar de los esfuerzos realizados por los gobiernos esta crisis está lejos de terminar. Por ello es importante que las organizaciones aprovechen al máximo los recursos para mejorar el desempeño de las empresas y así evitar la pérdida de empleos (OIT, 2020). En México, el impacto negativo sobre el mercado laboral es muy significativo, ya que de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), entre marzo y abril del 2020 se perdieron 12.5 millones de puestos de trabajo (CONSAR, 2021)

En atención a esa problemática que se ha desarrollado, a inicios del año 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) pronunció algunas consideraciones que las

Comparación del clima laboral antes y después del covid-19 en el centro de salud del municipio de Namiquipa

Guillén Jaramillo, Pérez Ortega, Salcido Garza y Domínguez Cázares

empresas o sociedades podrían considerar para sus empleados. Dentro de las mismas, se recomendaba hacer un análisis del clima laboral que permitiera la comparación de entre el periodo anterior a la pandemia y el actual. Así, poder hacer una mejor evaluación tanto del clima laboral que se ha desarrollado como de las acciones que se deben de tomar, planes de acción y eliminación de impactos psicosociales y de salud mental negativos.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El ambiente de trabajo juega un papel esencial tanto para el crecimiento de la organización como en el desarrollo individual de los colaboradores; cuando la empresa promueve un ambiente positivo que garantiza el bienestar los empleados mejorarán su rendimiento y se reforzará su sentido de pertenencia.

El Covid-19 ha generado tanto en las personas como en las organizaciones cambios, algunos de ellos muy profundos y esto necesariamente tiene un impacto directo en ambos. En el Centro de Salud del Municipio de Namiquipa se observa que a partir de la llegada del covid-19 el clima laboral se ve afectado de manera considerable.

Así, es necesario conocer las afectaciones que el Covid-19 y las restricciones impuestas por la pandemia, han tenido en el clima laboral del Centro de Salud del Municipio de Namiquipa.

PREGUNTA GENERAL

¿Cómo ha repercutido el Covid-19 en el clima laboral del Centro de Salud del Municipio de Namiquipa?

PREGUNTAS ESPECÍFICAS

1. ¿Qué porcentaje del personal encuestado ha bajado su producción a causa del mal clima laboral observado después del Covid-19 en el Centro de Salud del Municipio de Namiquipa?
2. ¿Cómo afectaron el clima laboral las nuevas normas preventivas de trabajo al personal del Centro de Salud del Municipio de Namiquipa a causa del Covid-19?
3. ¿Se ha visto afectado el clima laboral por la desmotivación de los trabajadores del Centro de Salud del Municipio de Namiquipa después del Covid-19?

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Objetivo general

Analizar cómo ha repercutido el Covid-19 en el clima laboral del Centro de Salud del Municipio de Namiquipa.

Objetivos específicos

1. Identificar qué porcentaje del personal encuestado ha bajado su producción a causa del mal clima laboral, observado después del Covid-19 en el Centro de Salud del Municipio de Namiquipa.
2. Determinar cómo afectaron el clima laboral las nuevas normas preventivas de trabajo al personal del Centro de Salud del Municipio de Namiquipa a causa del Covid-19.
3. Conocer si se ha visto afectado el clima laboral por la desmotivación de los trabajadores del Centro de Salud del Municipio de Namiquipa después del Covid-19.

FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Hipótesis general

El 85% del personal encuestado considera que el Covid-19 ha repercutido de manera negativa en el clima laboral del Centro de Salud del Municipio de Namiquipa.

Hipótesis específicas

1. El 90% del personal encuestado externa que ha bajado su producción a causa del mal clima laboral, observado después del Covid-19 en el Centro de Salud del Municipio de Namiquipa.
2. El 90% del personal encuestado del Centro de Salud del Municipio de Namiquipa externó que se ha visto afectado el clima laboral por las nuevas normas preventivas del trabajo, a causa del Covid-19.
3. El 85% del personal encuestado del Centro de Salud del Municipio de Namiquipa siente afectado el clima laboral a causa de la desmotivación después del Covid-19.

CRITERIOS METODOLÓGICOS

El enfoque de esta investigación fue mixto, por un lado cuantitativo en virtud de que se emplearon variables con valores numéricos y se llevó a cabo un censo en el que se aplicó un instrumento elaborado por los autores del presente artículo para recabar información, el cual se aplicó al total de los colaboradores del Centro de Salud del municipio de Namiquipa y cualitativo porque se midió la percepción de los colaboradores en relación al clima laboral después de la llegada del Covid-19, además no hubo manipulación ni estimulación de la realidad sino que se analizaron múltiples realidades que pudieron ser subjetivas de acuerdo a la perspectiva interpretativa y experiencia de cada uno de éstos.

Comparación del clima laboral antes y después del covid-19 en el centro de salud del municipio de Namiquipa
Guillén Jaramillo, Pérez Ortega, Salcido Garza y Domínguez Cázares

Tipo

La investigación fue de tipo aplicada, en virtud de que con la investigación se trató de generar estrategias para solucionar un problema en relación a la percepción de los colaboradores al clima laboral después de la llegada del Covid-19.

Diseño

El diseño de esta investigación fue no experimental, debido a que no se manipuló de ninguna forma la variable del estudio.

Transaccional porque el trabajo de investigación fue elaborado en un tiempo específico, siendo de septiembre a diciembre de 2021.

Descriptivo ya que se observaron y se midieron hechos que sucedieron.

Modo

El trabajo de investigación fue de campo, debido a que aplicó un instrumento al total de los colaboradores del Centro de Salud mediante la herramienta para encuestas Survio.

Lugar y tiempo

El presente trabajo de investigación se realizó en el Centro de Salud del municipio de Namiquipa durante el período septiembre a diciembre de 2021.

Población de interés

La población de interés fue el total de los colaboradores del Centro de Salud.

Comparación del clima laboral antes y después del covid-19 en el centro de salud del municipio de Namiquipa
Guillén Jaramillo, Pérez Ortega, Salcido Garza y Domínguez Cázares

Variable del estudio

La variable de estudio fue la comparación del clima laboral después de la llegada del Covid-19.

Recolección de datos

La recolección de datos se obtuvo a través de un instrumento elaborado por los autores de la presente investigación y fue aplicado al total de los colaboradores del Centro de Salud.

Codificación de la investigación

La codificación de datos se llevó a cabo en Excel y se realizó la interpretación correspondiente.

DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO

Delimitación

La investigación se llevó a cabo en Centro de Salud del municipio de Namiquipa.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados

Se han realizado los siguientes estudios relacionados con el tema de este artículo: De acuerdo a los autores Carrión-Bósquez N, Castelo-Rivas W, Alcívar-Muñoz M, Quiñonez-Cedeño L, Llambo-Jami H. (2021) en la revista Información Científica “Influencia de la

Comparación del clima laboral antes y después del covid-19 en el centro de salud del municipio de Namiquipa

Guillén Jaramillo, Pérez Ortega, Salcido Garza y Domínguez Cázares

COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador”, así mismo Ortiz, Z., Antonietti, L., Capriati, A., Ramos, S., Romero, M., Mariani, J., Ortiz, F., Pecheny, M., (2020) en “Relación entre Clima Laboral y Estrés en Trabajadores que Atienden a los Pacientes con Covid-19 en la Clínica Internacional Lima” (Tesis. “Preocupaciones y Demandas Frente a Covid-19. Encuesta al Personal de Salud Medicina Buenos Aires, 2020)

Se puntualiza que en el Vol. 101, No. 1 de la revista Información Científica se publicó un artículo denominado Influencia de la Covid-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador donde se comprobó que con la aparición del Covid-19 el clima laboral en las instituciones de salud se vio violentado, se realizó un estudio con enfoque cuantitativo de alcance correlacional y diseño transeccional, en 349 trabajadores de la salud, a los que se les aplicó un cuestionario de 25 preguntas que midieron factores, como: riesgo al contagio, jornada laboral, recursos médicos y estabilidad laboral. Los resultados del estudio fueron analizados estadísticamente a través de SPSS 20 y AMOS 24, con el desarrollo anterior de alfa de Cronbach, donde se comprobó que el 94 % de los participantes consideró como inadecuado el clima laboral de sus instituciones, mientras que el 6 % manifestó que no. Predominaron las féminas y los de 22-35 años. Todas las variables del modelo hipotetizado superaron el 0,70 y el alfa de Cronbach total alcanzó un 0,728; el modelo hipotetizado cumplió con la validez convergente y discriminante de las variables. El riesgo de contagio arrojó un valor de $\beta=0,148$, mientras que la jornada laboral resultó con $\beta=0,010$, recursos médicos $\beta=0,006$ y estabilidad laboral $\beta=0,007$. Una vez realizado dicho estudio, los hallazgos determinaron que con la llegada del Covid-19 definitivamente el clima laboral de las instituciones objeto de estudio se vio afectado especialmente por el riesgo de contagio. (Carrión-Bósquez N, 2022)

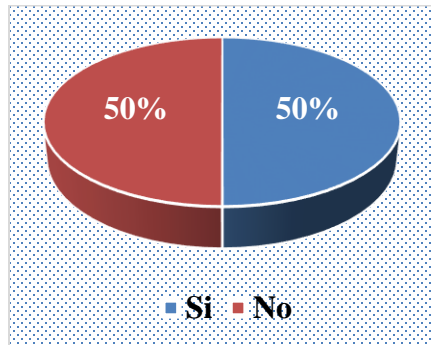
En el presente estudio se aplicó un censo a los colaboradores del Centro de Salud del municipio de Namiquipa a través de un instrumento que incluyó 9 preguntas que permitió conocer la percepción de los colaboradores en relación al clima laboral después de la

Comparación del clima laboral antes y después del covid-19 en el centro de salud del municipio de Namiquipa

Guillén Jaramillo, Pérez Ortega, Salcido Garza y Domínguez Cázares

Llegada del Covid-19 obteniendo como resultados parciales y relevantes los que se muestran a continuación:

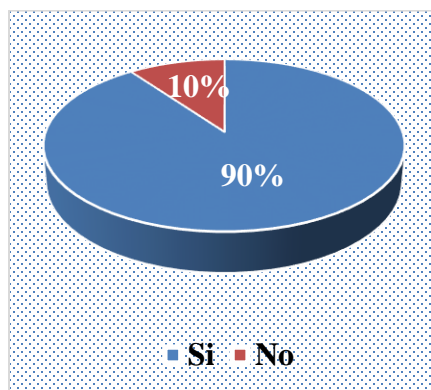
Figura 1: Disminución de la producción a causa del clima laboral afectado por el Covid-19.



Nota. Elaboración propia (2021)

En la figura anterior se visualiza que el 50% de los colaboradores encuestados externaron que disminuyó la producción a causa del clima laboral afectado por el Covid-19 y el 50% restante externaron que no hubo disminución de la producción.

Figura 2: Afectación del clima laboral a causa de las nuevas normas preventivas del Covid-19 en el Centro de Salud.



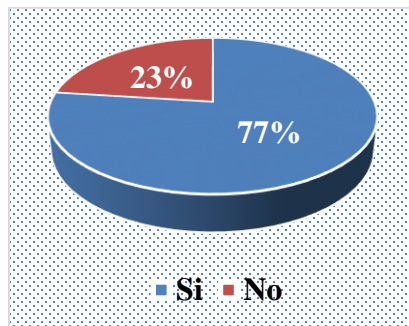
Nota. Elaboración propia (2021)

Comparación del clima laboral antes y después del covid-19 en el centro de salud del municipio de Namiquipa

Guillén Jaramillo, Pérez Ortega, Salcido Garza y Domínguez Cázares

En la figura anterior se aprecia que un 90% los colaboradores encuestados externó que el clima laboral se vio afectado a causa de las normas preventivas del Covid-19 y el 10% restante consideró que no.

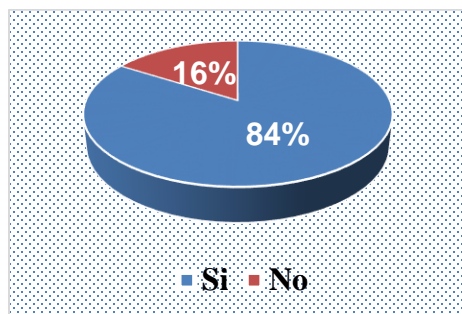
Figura 3: Grado de afectación en la motivación de los colaboradores por un mal clima laboral en el Centro de Salud del Municipio de Namiquipa.



Nota. Elaboración propia (2021)

En la figura que se muestra con anterioridad se observa que un 77% de los colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo en que su motivación se vio afectada por el mal clima laboral de Centro de Salud y el 23% restante consideró que no.

Figura 4: Afectación en la comunicación del Centro de Salud después del Covid-19.



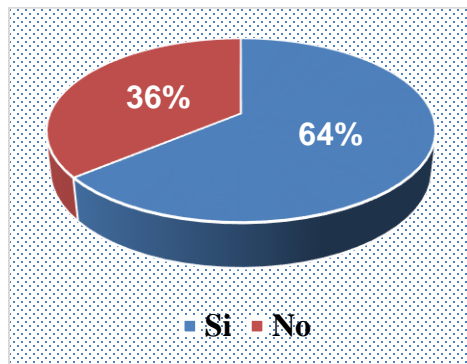
Nota. Elaboración propia (2021)

Comparación del clima laboral antes y después del covid-19 en el centro de salud del municipio de Namiquipa

Guillén Jaramillo, Pérez Ortega, Salcido Garza y Domínguez Cázares

En la figura anterior se aprecia que el 84% de los colaboradores encuestados externaron que la comunicación en el Centro de Salud se vio afectada después de la llegada del Covid-19 y el 16% restante externó que no.

Figura 5: Cambios en las relaciones interpersonales dentro del Centro de Salud a causa del Covid-19.



Nota. Elaboración propia (2021)

En la figura anterior se visualiza que el 64% de los colaboradores encuestado externaron que las relaciones interpersonales dentro del Centro de Salud sí se vieron afectadas con la llegada del Covid-19 y el 36% restante externaron que no.

Discusión

Esta investigación tuvo como objetivo general analizar cómo ha repercutido el Covid-19 en el clima laboral del Centro de Salud del Municipio de Namiquipa.

Con los resultados que se obtuvieron durante la investigación, es inquietante observar la magnitud de la repercusión que tiene el clima laboral desde que inició la pandemia Covid-19, ya que éste afectó de manera significativa en varios aspectos, en primer término fue la disminución de la productividad laboral, en segundo lugar fue la afectación en la

Comparación del clima laboral antes y después del covid-19 en el centro de salud del municipio de Namiquipa

Guillén Jaramillo, Pérez Ortega, Salcido Garza y Domínguez Cázares

motivación de los colaboradores y por último un aspecto sumamente importante para la organización fue que existía una mala comunicación en el Centro de Salud.

En base a lo anterior y a los resultados obtenidos después de aplicar el instrumento al total de los colaboradores del Centro de Salud de Namiquipa se pudo inferir que el clima laboral se vio afectado considerablemente con la llegada del Covid-19, en donde se pueden resaltar factores como: Producción, llegada de las nuevas normas preventivas del Covid-19, comunicación y sobre todo la motivación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Con base en los resultados obtenidos se logró cumplir con el objetivo general el cual fue, analizar cómo ha repercutido el Covid-19 de manera negativa en el clima laboral del Centro de Salud del Municipio de Namiquipa, así mismo se pudieron cumplir con cada uno de los objetivos específicos que se impusieron los cuales consistieron en:

Identificar qué porcentaje del personal encuestado ha bajado su producción a causa del mal clima laboral después del Covid-19 en el Centro de Salud, determinar cómo afectaron al personal las nuevas normas preventivas de trabajo y conocer si se ha visto afectada la motivación de los colaboradores por la existencia de un mal clima laboral después de la llegada del Covid-19.

En cuanto a la hipótesis general la cual menciona que el 85% del personal encuestado considera que el Covid-19 ha repercutido de manera negativa en el clima laboral del Centro de Salud del Municipio de Namiquipa fue rechazada ya que se dio a conocer que sólo el 74% de los colaboradores consideró que el Covid-19 repercutió de manera negativa dentro del Centro de Salud del Municipio de Namiquipa.

En relación a las hipótesis específicas que se plantearon se obtuvo lo siguiente:

Comparación del clima laboral antes y después del covid-19 en el centro de salud del municipio de Namiquipa

Guillén Jaramillo, Pérez Ortega, Salcido Garza y Domínguez Cázares

El 90% del personal encuestado externó que ha bajado su producción a causa del mal clima laboral observado después del Covid-19 en el Centro de Salud del Municipio de Namiquipa, se rechazó en virtud de que sólo el 50% de los colaboradores encuestados externaron que ha bajado su producción a causa del mal clima laboral observado después del Covid-19.

El 90% del personal encuestado del Centro de Salud del Municipio de Namiquipa externó que se ha visto afectado el clima laboral por las nuevas normas preventivas del trabajo, a causa del Covid-19, se aceptó ya que el 90% de los encuestados externaron que se ha visto afectado el clima laboral por las nuevas normas preventivas del trabajo, a causa del Covid-19.

El 85% del personal encuestado del Centro de Salud del Municipio de Namiquipa siente afectado el clima laboral a causa de la desmotivación después del Covid-19, fue rechazada porque sólo el 77% del personal encuestado externó que se vio afectado el clima laboral a causa de la desmotivación.

Recomendaciones

Una vez concluida la investigación en relación a la comparación del clima laboral antes y después del Covid-19 en el Centro de Salud del Municipio de Namiquipa se realizaron las siguientes recomendaciones:

1. Implementar acciones para mejorar el clima laboral, mínimo a la forma en que se encontraba antes de la llegada del Covid-19.
2. Efectuar reuniones en donde participen todos los colaboradores sin importar su rango, donde los superiores resalten la preocupación que tienen por el bienestar de éstos.
3. Practicar una comunicación efectiva y se lleve a cabo la retroalimentación correspondiente en todos los niveles.

4. Que los superiores hagan visitas frecuentes en las distintas áreas de trabajo y no sólo realicen trabajo administrativo para que coadyuve a mejorar la motivación de éstos al sentirse tomados en cuenta y como consecuencia el clima laboral.
5. Llevar a cabo actividades que propicien las relaciones interpersonales positivas y que además los colaboradores se sientan en confianza de externar sus puntos de vista en relación a los factores que afectan el clima laboral.
6. Promover la convivencia entre los colaboradores, sin dejar de lado las nuevas normas preventivas del Covid-19 para evitar el contagio.
7. Implementar acciones para incrementar la productividad en donde al menos se logre el nivel que se tenía antes de la llegada del Covid-19

BIBLIOGRAFÍA

- Brunet, L. (2004). El clima de Trabajo en las Organizaciones. México: Trillas.
- Carrión-Bósquez N, Castelo-Rivas W, Alcívar-Muñoz M, Quiñonez-Cedeño L, Llambo-Jami H. Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. Revista Información Científica [Internet]. 2021 [citado 10 Mar 2022]; 101 (1) Disponible en: <http://www.revinfocientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/3632>
- CON SAR. (2021). Impacto de la Pandemia de Covid-19 en el Mercado Laboral Mexicano y en el SAR. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/656430/AP-05-2021_Impacto_de_la_Pandemia_en_el_Mercado_Laboral_VFF.pdf
- Goncalves A. (1997). Fundamentos del Clima Organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad. México.
- González, I. (26 de Julio de 2021). Un Adecuado Clima Laboral Ayuda a Mejorar la Productividad Empresarial, tras la Pandemia COVID-19. Obtenido de <https://ascend.org.mx/un-ade-cuado-clima-laboral-ayuda-a-mejorar-la-productividad-empresarial-tras-la-pandemia-covid-19/>

Comparación del clima laboral antes y después del covid-19 en el centro de salud del municipio de Namiquipa

Guillén Jaramillo, Pérez Ortega, Salcido Garza y Domínguez Cázares

- Halpin A. y Croft D. (1963). *The Organizational Climate Of Schools*. Chicago: The Midwest Administration Center, The University Of Chicago.
- Hernández, G. (01 de octubre de 2021). Periódico El Economista. 6 de cada 10 Trabajadores en México han Padecido Estrés Laboral Durante la Pandemia. Obtenido de <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/6-de-cada-10-trabajadores-en-Mexico-ha-padecido-estres-laboral-durante-la-pandemia-20210930-0109.html>.
- Hodgetts, & Altman. (1985). Definición de Clima Organizacional. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/meza_b_fd/capitulo2.pdf
- Martínez, P. (2 de octubre de 2020). Clima Organizacional. Obtenido de <https://krestonbsg.com.mx/clima-organizacional/>.
- OIT (17 de diciembre de 2020). Panorama Laboral 2020. América Latina el Caribe. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_764630/lang-es/index.htm
- OMS (2020). Organización Mundial de la Salud: Obtenido de <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>.
- Ortiz, Z., Antonietti, L., Capriati, A., Ramos, S., Romero, M., Mariani, J., Ortiz, F., Pecheny, M., (2020). Relación entre Clima Laboral y Estrés en Trabajadores que Atienden a los Pacientes con Covid-19 en la Clínica Internacional Lima. Tesis. Preocupaciones y Demandas Frente a Covid-19. Encuesta al Personal de Salud Medicina (Buenos Aires) Obtenido de: <http://www.epidemiologia.anm.edu.ar/wp-content/uploads/2020/08/Preocupaciones-y-Demandas-Frente-al-COVID-19.pdf>
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- SSCH. (2021). Secretaria de salud. Obtenido de: <http://chihuahua.gob.mx/info/mision-vision-1>.

Excelencia Administrativa Online

Revista de la Facultad de Contaduría y Administración
de la Universidad Autónoma de Chihuahua



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE
CHIHUAHUA



FACULTAD DE
CONTADURÍA Y
ADMINISTRACIÓN

EXCELENCIA ADMINISTRATIVA ONLINE tiene como objetivo contribuir al avance del conocimiento científico técnico relacionado con la práctica empresarial, mediante artículos de investigación teórica o aplicada. Volumen I, número 1, enero-abril de 2022, es una publicación cuatrimestral editada por la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Campus Universitario # 2 Circuito Universitario No. 1, C.P. 31125 Chihuahua, Chih., México Tels. (614) 442-0000, (614) 442-0030 Ext. 6623 o 6609, <https://vocero.uach.mx/index.php/excelencia-administrativa>, Director: M.F. Luis Raúl Sánchez Acosta, Editor responsable: Dra. Sonia Esther González Moreno. Reserva de Derechos en trámite otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número: Dr. Luis Ever Caro Lazos, Secretaría de Investigación y Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración. Fecha de la última modificación: abril de 2022.