

LAS CONDICIONES FÍSICAS Y ORGANIZACIONALES DE LAS Y LOS COLABORADORES SALVADOREÑOS EN EL CONTEXTO DE LA NUEVA NORMALIDAD

THE PHYSICAL AND ORGANIZATIONAL CONDITIONS OF SALVADORAN EMPLOYEES IN THE CONTEXT OF THE NEW NORMALITY

Ronald Edgardo Contreras Ramírez y Andrea Nathalia Cuellar Almendares

RESUMEN

Se reconoce que, tanto en el contexto de la cuarenta por pandemia COVID-19 como en la nueva normalidad post-cuarentena, las y los colaboradores se han visto inmersos en una serie de modificaciones en las formas convencionales de laborar, y es evidente que, ante un cambio tan abrupto vivido por más de un año, existan transformaciones en el clima organizacional de las compañías. En este estudio se aborda la percepción de las y los colaboradores que trabajan en modalidad remoto y presencial sobre las condiciones físicas y organizacionales en las empresas públicas y privadas con la clasificación de micro, pequeña, mediana y gran empresa de El Salvador bajo el contexto de la nueva normalidad. Información que fue recopilada por medio de formularios en línea, con la finalidad de analizar e interpretar la situación actual a la que se están enfrentando las y los trabajadores, así como, constatar que las empresas están cumpliendo con sus obligaciones.

PALABRAS CLAVE: condiciones físicas y organizacionales, nueva normalidad, trabajo remoto, trabajo presencial, COVID-19.

ABSTRACT

It is recognized that in the context of the quarantine due to the covid-19 pandemic and in the new post-quarantine normality, the employees have been immersed in a series of changes in the conventional ways of working. It is evident that with such an abrupt change experienced for over a year, there are transformations in the work environment of the companies. This study deals with the perception of employees who work remotely and on site about the physical and organizational conditions in public and private companies with the classification of micro, small, medium and large companies in El Salvador, under the context of the new normality. The information was collected through online forms, in order to analyze and interpret the current situation that employees are facing, as well as to verify that companies are complying with their obligations.

KEYWORDS: physical and organizational conditions, new reality, remote work, work on site, COVID-19

INTRODUCCIÓN

Es de reconocer que en el talento humano recae la creación de valor que la empresa quiere brindar a sus consumidores a través de sus bienes o servicios. Lastimosamente, ante la situación sanitaria a nivel mundial por la pandemia COVID-19, es el talento humano el que ha percibido mayor afectación en las empresas, tanto físico como psicológico, y ha desencadenado un efecto dominó en las áreas administrativas y operativas, siendo principalmente afectadas las métricas y objetivos previstos por las organizaciones durante el periodo. A la fecha, la crisis sanitaria sigue presente, sin embargo, poco a poco las actividades económicas de los diferentes sectores de la economía del país han regresado a la normalidad, a una nueva normalidad intervenida por los efectos post-cuarentena.

Realizar una investigación asociada con el clima organizacional enfocado en las condiciones físicas y de organización bajo esta nueva normalidad, se convierte en algo fundamental para conocer la percepción de las y los colaboradores bajo este nuevo contexto, con el fin de reestructurar la gestión del talento humano que, a nivel empresarial, se ha manejado hasta ahora, ya que es evidente que, ante un cambio tan abrupto vivido por más de un año, las transformaciones en las formas de comportamiento y de laborar de las y los colaboradores sean diferentes.

En este sentido, si los dirigentes de las empresas tanto públicas como privadas conocen el contexto actual de sus colaboradores, el diseño de sus estrategias tanto para la gestión de su personal como para las diferentes áreas que integran la entidad, serán más apegadas a su realidad empresarial y, por ello, más efectivas para la mejora de su productividad, competitividad y, principalmente, subsistir en el mercado ante la crisis que se avecina. Por lo anterior, se hace presentación del siguiente estudio sobre las condiciones físicas y organizacionales de las y los colaboradores salvadoreños en el contexto de la nueva normalidad.

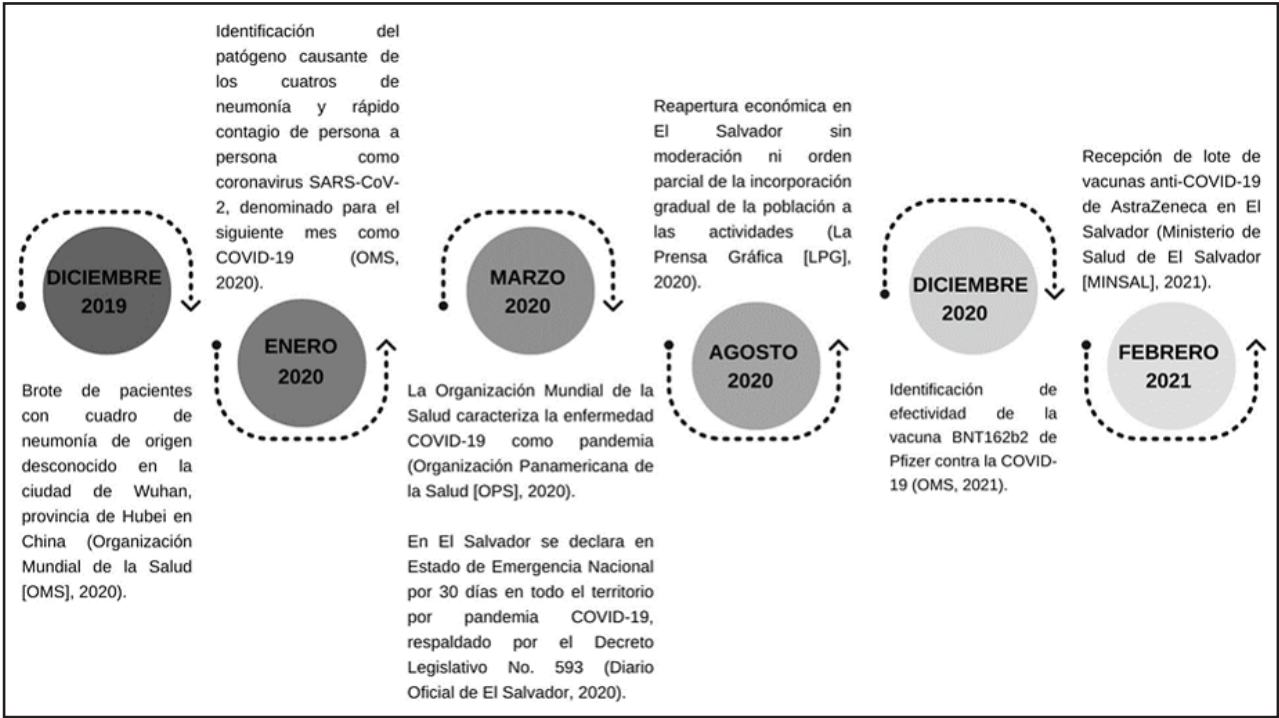
MARCO CONTEXTUAL

Para identificar las condiciones físicas y organizacionales de las y los colaboradores salvadoreños en el contexto de la nueva normalidad es necesario conocer los eventos destacados a nivel mundial y nacional durante la pandemia por COVID-19. Es por esto que se hace un breve detalle de los acontecimientos cronológicos en la Figura 1.

Si bien El Salvador fue uno de los últimos países en reportar casos por COVID-19 esto no implicó que algunas de sus características socioeconómicas sufrieran el impacto que países de primer mundo vivieron por influencia del nuevo patógeno. Por lo tanto, basta con observar las cifras nacionales en 2020 y 2021 para identificar parte del impacto del COVID-19 que incentivó una nueva normalidad.

No podemos dejar de lado datos claves para la investigación, por ende, con base a la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) para el año 2019 (Dirección General de Estadística y Censos [DIGESTYC], 2020) se estimó un total de 6,704,864 habitantes, de los cuales el 61.7% de estos residen en el área urbana y el 38.3% en la rural. Adicional a esto, la población salvadoreña es clasificada como joven ya que el 51.4% de sus ciudadanos tiene menos de 30 años. En general, la población salvadoreña está principalmente conformada por mujeres quienes representan el 52.9% de su totalidad y, en su contraparte, el 47.1% de esta es figurada por hombres.

Figura 1. Línea temporal sobre los acontecimientos de la pandemia por COVID-19



Fuente: elaboración propia

Por otro lado, el número de colaboradores empleados formalmente por sector, en 2019, con base en el Anuario de Estadísticas del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) 2019, se identificaron 857,212 cotizantes activos, de los cuales el 80.14% son colaboradores que pertenecen al sector privado, mientras que el 19.86% al sector público, patrón que se ha mantenido durante los últimos años (ISSS, 2020). Ahora, según el Registro Administrativo de Solvencias de Establecimientos, en 2019 (IAIP, 2020), se identificaron 54,932 microempresa, en la clasificación de pequeñas 111,956 empresas, por medianas 67,018 empresas y 476,741 grandes empresas. En la Tabla 1 se detalla el número de empresas por tamaño, según el número de empleados.

Tabla 1. Cantidad de colaboradores por tamaño de empresas privadas con empleo formal para el año 2019

CATEGORÍA DE EMPRESA	CANTIDAD DE TRABAJADORES	EMPRESAS CONSTITUIDAS LEGALMENTE EN 2019
Microempresa	De 1 a 10 personas	16,278 empresas
Pequeña empresa	De 11 a 50 personas	5,379 empresas
Mediana empresa	De 51 a 100 personas	972 empresas
Gran empresa	Más de 100 personas	1,076 empresas

Fuente: Elaboración propia, según registro de datos del Banco Central de Reserva (2019) y el Registro Administrativo de Empresas Formales 2019 (IAIP, 2020)

MARCO TEÓRICO

Los estudios iniciales sobre clima organizacional proceden de 1930, bajo un enfoque psicológico en el que se indicaba que el comportamiento humano estaba en función de las características personales o del entorno del individuo. Por otro lado, investigaciones adicionales indican que, para los años 70, el clima se relacionaba con el entorno de trabajo y, a la vez, influía en los procesos de la organización. Ambos aportes implican variaciones en lo argumentado, por lo que, en los años 90, las investigaciones realizadas expresaban que el enfoque debía ser integral (Louffat & Jáuregui, 2019).

Según Chiavenato (2011), citado por Rodríguez (2016), el clima organizacional se define como favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral, convirtiéndose en desfavorable cuando frustra esas necesidades. El clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y es, en gran medida, el que impulsa el rendimiento de la empresa, debido a que se relaciona estrechamente con el sentir y el comportamiento del talento humano para con la entidad. En este sentido, establece el parámetro de comportamiento de las y los colaboradores (p.50).

Se considera a las organizaciones como contextos ambientales y culturales, psicológicamente significativos para sus miembros en los que todos los comportamientos individuales, grupales y organizacionales están en interacción y se influyen entre sí. El clima organizacional se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros, por tanto, al desempeño de la organización (Bordas Martínez, 2016).

Evidentemente, el clima organizacional puede ser afectado por muchas condiciones, entre las cuales destacan las físicas y organizacionales.

Condiciones físicas

Estas condiciones contemplan los factores relacionados con el equipo, utensilios y herramientas de trabajo, iluminación, ruidos, distribución de los espacios, entre otros. Los cuales, pueden llegar a favorecer o desfavorecer la productividad de las y los colaboradores (Vaquerano Amaya et al., 2020).

El Decreto Legislativo 254 (2020), en los artículos. 29 y 30 aborda las condiciones especiales en los lugares de trabajo:

- Los lugares de trabajo en los que se labore por turnos deberán contar con espacios adecuados para la espera de las y los colaboradores, los cuales deben cumplir con las condiciones de estar ventilados, iluminados y protegidos de la intemperie.
- Condiciones ergonómicas que correspondan a cada puesto de trabajo. Tomando en consideración la naturaleza de las labores, a fin de que estas se realicen de tal forma que ninguna tarea les exija la adopción de posturas forzadas que puedan afectar su salud física.

Ahora bien, con la nueva normalidad, las empresas deben implementar medidas de seguridad para la prevención del COVID-19, tal y como lo menciona el Protocolo Integral de Prevención de Riesgos Biológicos en los Lugares de Trabajo, que señala: “El empleador deberá adoptar las medidas preventivas de carácter colectivo o individual

necesarias, de acuerdo al tipo de actividad, distribución y características del lugar de trabajo, orientadas a garantizar la salud y seguridad del trabajador” (Ministerio de Trabajo y Previsión Social [MTPS], 2020, p.12).

Por otro lado, así como el talento humano en modalidad de trabajo presencial, el personal en modalidad de trabajo remoto desde casa debe cumplir con las condiciones físicas de trabajo para un mejor rendimiento en sus actividades. Por lo anterior, el Decreto Legislativo 600 (2020), de la Ley de Regulación del Teletrabajo, en el Art. 9, inciso B, el empleador debe “Proveer al trabajador los equipos, conexiones, herramientas, programas y aplicaciones que fueren necesarios e indispensables para la ejecución de las labores” (p. 5).

Condiciones organizacionales

Estas condiciones guardan relación con la comunicación interna, la supervisión de las labores, medidas administrativas, entre otros aspectos que determinan la motivación de las y los colaboradores y el buen clima dentro de las organizaciones (Vaquerano Amaya et al., 2020). En este sentido, para identificar la percepción de los miembros del equipo de trabajo, el entorno en el que se desempeña en la organización, Bizneo (2020) indica que se deben analizar:

La calidad del liderazgo y motivación por medio del responsable de equipo o área. Un buen liderazgo y reconocimiento de logros dentro de un equipo de trabajo ayuda a que los miembros de este se sientan motivados y puedan sentir el apoyo de un líder en las actividades, estimulándolos a ejercer un mejor rendimiento bajo una retroalimentación que abone a su desarrollo profesional.

La calidad del trabajo en equipo. Es importante que, dentro de un equipo de trabajo, exista un buen liderazgo por parte del responsable de este, también es vital el trabajo en conjunto entre los miembros, en donde se fomente el respeto a la diversidad de las personas (culturas, orientaciones e identidades sexuales, ideologías políticas y religiosas, etc.), la confianza y compañerismo. Pues esto logra resultados orientados al cumplimiento de objetivos, disminuye rivalidades y competencias entre iguales.

La calidad de la supervisión de las tareas. En la actualidad, con la frecuencia del trabajo en modalidad remota y la introducción de nuevos procesos de trabajo dentro de la organización, se hace de suma importancia que los líderes puedan brindar un acompañamiento óptimo a los miembros del equipo de trabajo, para lo cual, pueden hacer uso de canales de comunicación adecuados para dar seguimiento oportuno a las tareas de los integrantes del equipo sin realizar un *micromanagement*, es decir, una gestión de supervisión excesiva.

Medidas administrativas. Se compone de aquellas medidas tomadas por la compañía para acoplarse a las tendencias de trabajo en la nueva normalidad como capacitaciones, acompañamiento necesario para el uso de nuevas herramientas de trabajo y la creación de comités con el objetivo de mitigar los contagios. Según este último, las empresas que cuenten con 15 colaboradores o más, están obligadas a establecer un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, conformado por colaboradores que posean formación en materia de prevención de riesgos laborales (Decreto Legislativo 254,

2010). Siendo este comité el responsable de elaborar, ejecutar y supervisar las medidas y los protocolos necesarios para prevenir el riesgo de contagio de COVID-19 dentro del entorno laboral (MTPS, 2020).

Estos aspectos pueden ser evaluados y medidos a través de encuestas sobre el clima organizacional, siempre y cuando se realicen adecuadamente para poder obtener opiniones canalizadas de las y los colaboradores a través de una herramienta oficial, siendo realizadas de forma periódica para mantener una continua oportunidad de mejora.

MARCO METODOLÓGICO

Si bien la supervivencia de las organizaciones durante el periodo de confinamiento fue un gran desafío, con la reactivación económica se enfrentan a un reto mayor, debido a la reestructuración en los procesos, flujos de trabajo y la aplicación de protocolos de bioseguridad en cada uno de ellos; en las empresas estos cambios se han visto reflejados directamente en el clima organizacional y ha puesto en descubierto que este es un elemento clave para la gestión estratégica de la empresa.

Bajo este contexto, una parte clave de la competitividad y permanencia de las empresas en el mercado es el resultado de un talento humano eficiente, productivo, comprometido y motivado; en este sentido, se hizo necesario conocer cuáles son actualmente las condiciones físicas y organizacionales, la evolución de nuevas necesidades percibidas por las y los colaboradores bajo la nueva normalidad.

Todo lo anterior permitió poder realizar una investigación donde se conocieron las condiciones físicas y organizacionales de las y los colaboradores salvadoreños en el contexto de la nueva normalidad, dicha investigación se llevó a cabo en el periodo de marzo a julio de 2021.

Los datos se obtuvieron por medio de información cuantitativa, que se recopiló a través de un formulario en línea, el cual fue contestado por una muestra de 292 colaboradores pertenecientes a la empresa pública y privada en la micro, pequeña, mediana y gran empresa de El Salvador. De igual manera, se recopilaron datos secundarios por medio de información bibliográfica y estadística.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

La investigación se realizó a nivel nacional, con una muestra de 292 colaboradores, 234 provenientes de la empresa privada y 58 de la pública. De las y los 292 colaboradores encuestados pertenecientes a la muestra, el 52% fueron hombres y el 48% fueron mujeres; de los cuales un 95% residen en la zona central del país, un 4% en la zona occidental y el 1% restante en la zona oriental del país.

Se investigó la percepción de los colaboradores que se desempeñan en modalidad presencial y en modalidad remota desde casa; al analizar este dato de clasificación, se observa que en la empresa privada el 53% trabaja de forma remota desde casa y el 47% debe de trabajar presencial, mientras que, en la empresa pública, se muestra una tendencia

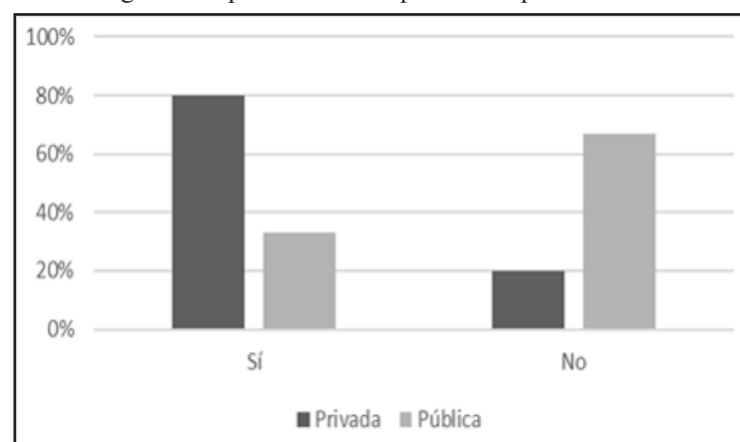
diferente, ya que el 90% de colaboradores trabaja de forma presencial y solamente el 10% restante tiene la oportunidad de trabajar de forma remota desde casa.

Condiciones físicas

Como bien se conoce, actualmente el reto de contar con condiciones físicas adecuadas es mayor, debido a que la nueva normalidad ha obligado a las empresas a cambiar la distribución de sus espacios de trabajo con la finalidad de evitar aglomeraciones entre personas, así como también están utilizando herramientas y utensilios para evitar el contagio del virus.

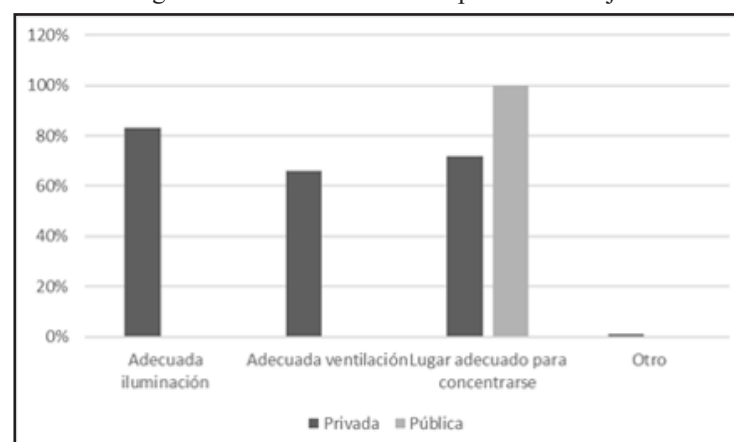
Uno de los hitos más importantes que se resaltan en estas condiciones, es el espacio adecuado con el que cuentan las y los colaboradores del sector público y privado que trabajan desde casa. En las Figuras 2 y 3 se puede observar que la percepción de las y los colaboradores de las empresas privadas, en su mayoría, sí cuentan con espacios específicos adecuados donde pueden desarrollar sus labores de una excelente manera mientras que, en la empresa pública, no cuentan con el espacio adecuado.

Figura 2. Espacio adecuado para desempeñar labores



Fuente: elaboración propia

Figura 3. Características del espacio de trabajo



Fuente: elaboración propia

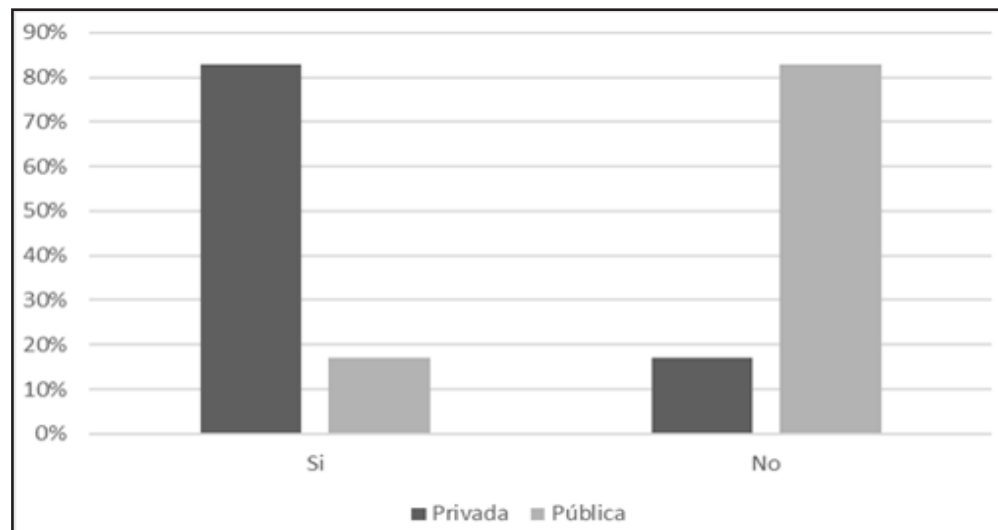
Extrapolando, muchas de las empresas decidieron que sus colaboradores regresaran a la modalidad de trabajo presencial; en la nueva normalidad, se han tenido que realizar muchos cambios en los espacios de trabajo para evitar el contagio por COVID-19.

Con lo anterior, se decidió consultarles a las y los colaboradores si su espacio de trabajo físico había sufrido modificaciones; más del 40% de los tres sectores han sufrido cambios en sus espacios físicos, esto debido a que se recomienda que debe haber una distancia de, al menos, 2 metros entre personas, así como también evitar las aglomeraciones.

Por otro lado, es sumamente importante que todos los trabajadores cuenten con el equipo y utensilios necesarios para poder desempeñarse en sus labores. En los resultados de la investigación, se puede observar y analizar una brecha alta entre el sector privado y público. En el sector privado se ha tenido una buena respuesta para con sus obligaciones como patronos, otorgándoles el equipo y herramientas necesarias: teléfono móvil y computadora siendo este de un

83%, cumpliendo la Ley de regulación del teletrabajo, teniendo presente que, si su equipo de trabajo no cuenta con las herramientas adecuadas, no rendirán bien en sus labores. En su contrapartida se puede ver una diferencia significativa, pues únicamente el 17% de los trabajadores del sector público ha recibido este equipo, por lo cual hay una alta probabilidad de que dichos colaboradores no cumplan con sus actividades de una forma adecuada, sin que ellos sean responsables de ello (ver Figura 4).

Figura 4. Equipo tecnológico proporcionado



Fuente: elaboración propia

Asimismo, uno de los factores sumamente clave al momento de desempeñar cualquier labor, es la comodidad del mobiliario que se tiene para desempeñar las actividades.

En los resultados de la investigación, se puede resaltar que, para el sector de la empresa privada, más del 50% cuenta con el mobiliario idóneo para llevar a cabo sus actividades, contando con silla y escritorio adecuados en su mayoría.

Por otro lado, el resto de las personas que no cuentan con el mobiliario adecuado para desempeñarse en sus labores, están llevando a cabo dichas actividades desde su comedor y en una silla no ergonómica e, incluso, desde su sofá. Todo lo anterior, puede conllevar a lesiones físicas que, a largo plazo, pueden ser contraproducentes para la salud.

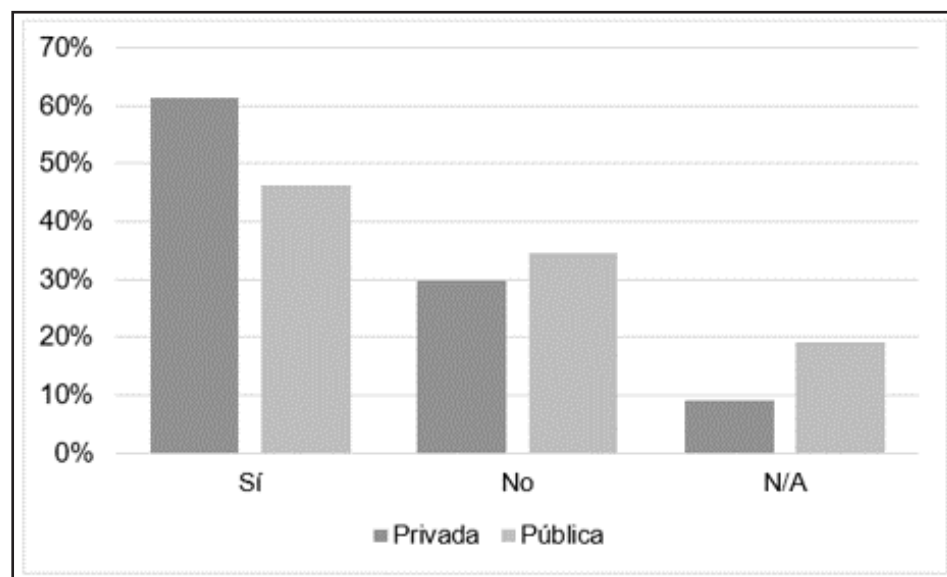
Condiciones organizacionales

Un aspecto importante de la calidad del liderazgo proveniente de los jefes es el reconocimiento y la motivación brindada a cada uno de los miembros al equipo, ya que esto es determinante para los resultados positivos o negativos en su desempeño.

Al analizar los resultados de la Figura 4, se observa el comportamiento de la empresa pública ante la motivación de los jefes hacia sus colaboradores; un 50% de los encuestados que se desempeñan en modalidad remota no perciben motivación proveniente de sus líderes y un 33% sí la percibe. En modalidad presencial, un 35% comparte el sentimiento

de no percibir motivación y solamente un 24% percibe que sus jefes se preocupan por mantener sus niveles de motivación elevados.

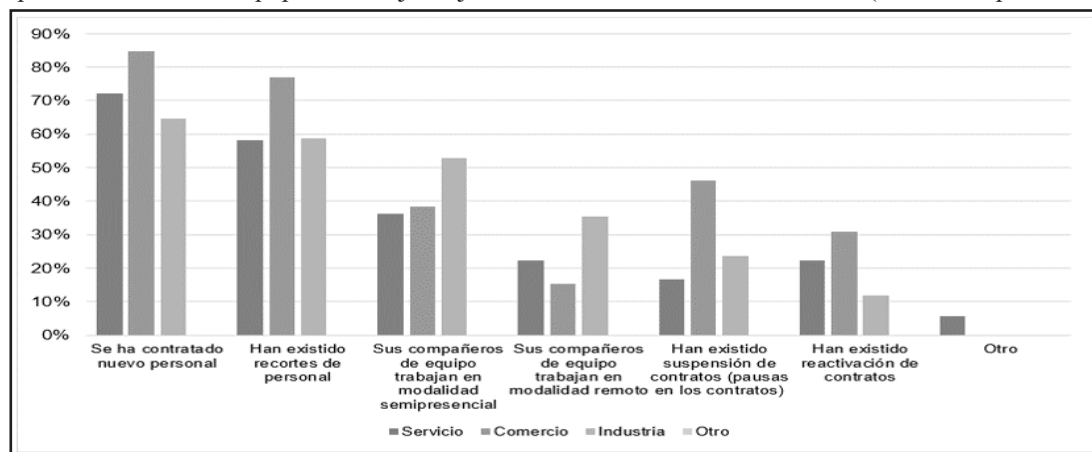
Figura 5. Motivación brindada por los jefes



Fuente: elaboración propia

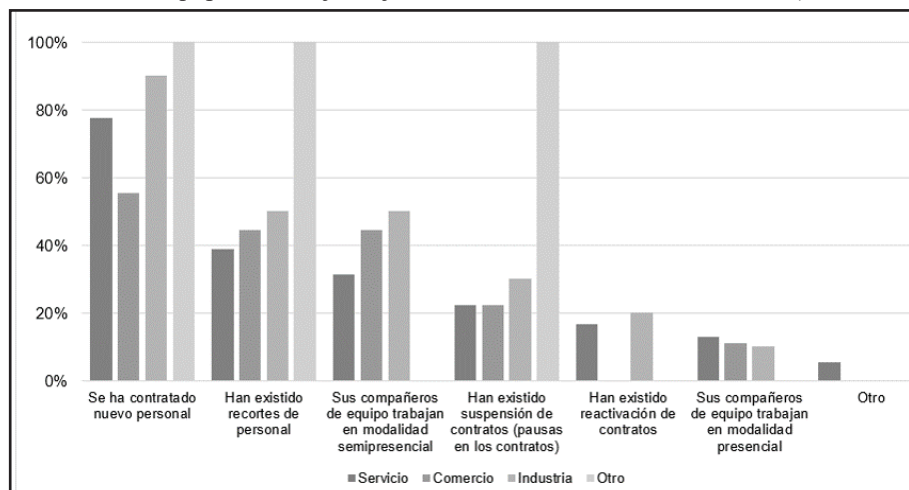
Se consultó a los colaboradores encuestados sobre los tipos de modificaciones que enfrentó su equipo de trabajo en la nueva normalidad y, un dato muy relevante presentado en las Figuras 6 y 7, es que, tanto para la modalidad presencial como para la modalidad remota, los mayores cambios que han percibido son incorporaciones de nuevos integrantes por medio de nuevas contrataciones, esto reflejado en un 72% en el sector servicio, 85% sector comercio y 65% sector industria en modalidad presencial; en cuanto a la modalidad de forma remota, es reflejado por un 78% en el sector servicio, 56% en el sector comercio y 90% en el sector industria.

Figura 6. Tipo de cambios en el equipo de trabajo, bajo el contexto de la nueva normalidad (modalidad presencial por sector)



Fuente: elaboración propia

Figura 7. Tipo de cambios en el equipo de trabajo, bajo el contexto de la nueva normalidad (modalidad remoto por sector)



Fuente: elaboración propia

A pesar de que el mayor cambio han sido nuevas contrataciones, la segunda modificación más significativa para los diferentes sectores de la empresa privada en las diferentes modalidades ha sido los recortes de personal, en modalidad presencial reflejado con el 58% en el sector servicio, 77% en sector comercio y 59% en sector industrial; esta es la misma tendencia percibida en la modalidad remota, la cual presenta un 39% en el sector servicio, 44% en el sector comercio y 50% en el sector industria.

Figura 8. Tipo de capacitaciones que los colaboradores han recibido por medio de la empresa para la cual laboran en la nueva normalidad (modalidad presencial)

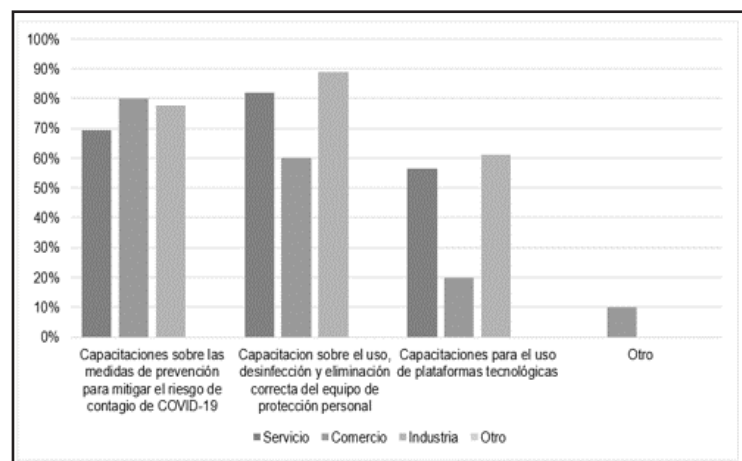
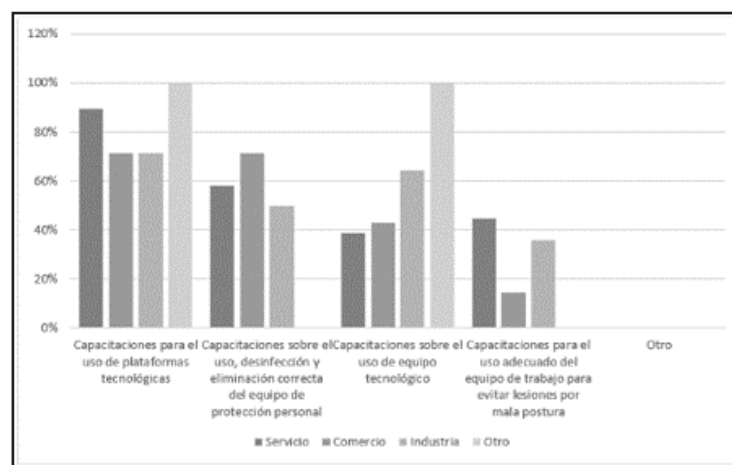


Figura 9. Tipo de capacitaciones que los colaboradores han recibido por medio de la empresa para la cual laboran en la nueva normalidad. (modalidad remota)



Fuente: elaboración propia

Al comparar y analizar los resultados obtenidos en la Figura 7 y 8, se puede observar que tanto para los colaboradores de los sectores de la empresa privada que trabajan en modalidad presencial y remota desde casa han recibido capacitaciones de diferente índole. Sin embargo, al examinar detalladamente la modalidad de trabajo, podemos observar que más del 65% de los colaboradores en modalidad presencial han recibido en un mayormente capacitaciones sobre medidas de

prevención para mitigar el riesgo de contagio de COVID-19 y capacitaciones sobre el uso correcto y desinfección del equipo de trabajo, mientras que más del 65% de los colaboradores que se desempeñan en modalidad remota desde casa han recibido capacitaciones sobre el uso de plataformas tecnológicas para desempeñar sus labores.

Los porcentajes anteriormente presentados demuestran la manera en que las empresas se han ido acoplando según la necesidad y modalidad de trabajo de sus colaboradores.

CONCLUSIONES

Condiciones físicas

A raíz de la investigación de los factores estudiados, es evidente el reto que las empresas están teniendo en la actualidad, ya que se puede apreciar que no todas están cumpliendo con sus obligaciones de otorgar las herramientas necesarias a sus colaboradores y colaboradoras para que puedan desempeñarse en las actividades de la mejor manera, específicamente el sector público, esto con lleva a que sus colaboradores de trabajo no rindan adecuadamente y quieran cambiarse de trabajo.

Por otro lado, se conoce la suma importancia que es contar con un espacio físico donde se pueda tener la suficiente concentración y sobre todo hoy en día la seguridad de no contagiarse del virus, se puede resaltar que muchas de las personas que trabajan desde casa ejercen sus labores desde la sala de su hogar donde muchas veces comparten el espacio con otro familiar que de igual manera está trabajando de forma remota, esto conlleva a tener un espacio reducido y de difícil concentración por lo que al final el colaborador no rinde de una forma adecuada.

Siguiendo con lo anterior, cabe resaltar que además de no contar con el espacio físico adecuado, estas personas no están en sus mejores condiciones con el mobiliario que utilizan, sin embargo, una gran mayoría percibe que las empresas para las que trabajan si les han otorgado mobiliario ergonómico donde no sufren de dolores físicos, esto para la empresa privada.

Evidentemente, los propietarios de las empresas y los tomadores de decisiones conocen el trabajo que conlleva cuidar a su personal, es por ello, que en los factores estudiados se puede analizar que a pesar de haber salido de la cuarentena siempre siguen brindando el equipo de protección necesario para salvaguardar la vida de sus colaboradores y colaboradoras, otorgándoles mascarillas en su mayoría, y también alcohol en gel.

Condiciones Organizacionales

Al analizar las condiciones organizacionales de manera general se puede observar un alto nivel de satisfacción en los colaboradores, ya que perciben que su trabajo es valorado, se sienten motivados por sus jefes y a pesar de los cambios en la estructura de los equipos han logrado mantener una buena comunicación y relación con sus compañeros de trabajo y se destaca el alto nivel de capacitación de las empresas hacia sus colaboradores para que se adapten fácilmente a nuevas formas de trabajo.

En los resultados de los colaboradores en diferentes modalidades, se puede comparar que las empresas que migraron a una modalidad de trabajo remota desde casa se han empeñado en capacitar más a su personal en el uso de herramientas

y plataformas tecnológicas, mientras que las empresas que continúan laborando de forma presencial han invertido en capacitar a su personal sobre medidas de prevención para evitar contagios y el uso adecuado del equipo de protección.

De los hallazgos más preocupantes es que en la empresa pública es donde existe una supervisión más baja y es percibida por los colaboradores como indiferente, esto puede repercutir en el desempeño de los colaboradores.

BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Legislativa de la Republica de El Salvador (2020, 19 de marzo). Decreto Legislativo no. 600. Ley de Regulación del Teletrabajo. Diario Oficial, no. 123, Tomo 427. <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/86F9518B-9B93-49D5-8B80-42C54123E5E7.pdf>

BIZNEO. (2020). ¿Mal rollo en la oficina? Así te ayuda una encuesta de clima laboral. BIZNEO blog. <https://www.bizneo.com/blog/encuesta-de-clima-laboral/>

Bordas Martínez, M. J. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. <https://elibro.net/es/ereader/bfiuca/48843?page=3>

Diario Oficial de El Salvador. (2020, 14 de marzo). Decreto Legislativo No. 593. Estado de Emergencia Nacional de la Pandemia por COVOD-19. Diario Oficial, no. 52, Tomo 426. <https://www.diariooficial.gob.sv/diarios/do-2020/03-marzo/14-03-2020.pdf>

Dirección General de Estadística y Censos de El Salvador. (2020, 20 de junio). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2019. DIGESTYC. <http://www.digestyc.gob.sv/index.php/novedades/avisos/965-ya-se-encuentra-disponible-la-encuesta-de-hogares-de-propositos-multiples-2019.html>

Instituto de Acceso a la Información Pública. (2021, 01 de febrero). Informe de Coyuntura del Instituto Salvadoreño del Seguro Social de enero de 2021. ISSS. https://www.transparencia.gob.sv/system/documents/documents/000/412/131/original/INFORME_DE_COYUNTURA_ENERO_2021.pdf?1612195829

Instituto de Acceso a la Información Pública. (2020, diciembre). Registro Administrativo de Empresas Formales 2019. MINEC. <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/minec>

La Prensa Gráfica de El Salvador. (2020, 24 de agosto). El Salvador reactiva su economía este lunes 24 de agosto [video]. https://www.laprensagrafica.com/el_salvador_reactiva_su_economia_este_lunes_24_de_agosto-vf20200824mp4.html

Louffat, E. y Jáuregui, K. (2019). Cultura y clima organizacional: fundamentos e instrumentos. Pearson Educación. <https://elibro.net/es/ereader/bfiuca/136619?page=1>

Ministerio de Salud de El Salvador. (2020). Anuario de Estadísticas del Instituto Salvadoreño del Seguro Social 2019. ISSS. <https://www.salud.gob.sv/>

- Ministerio de Salud de El Salvador. (2021, 17 de febrero). Gobierno recibe 20,000 vacunas anti-COVID-19 de AstraZeneca para inmunizar al personal de salud. MINSAL. <https://www.salud.gob.sv/gobierno-recibe-20000-vacunas-anti-covid-19-de-astrazeneca-para-inmunizar-al-personal-de-salud/>
- Organización Mundial de la Salud. (2020, 31 de diciembre). La OMS publica su primera validación para uso en emergencias de una vacuna contra la COVID-19 y hace hincapié en la necesidad de un acceso mundial equitativo. OMS. <https://www.who.int/es/news/item/31-12-2020-who-issues-its-first-emergency-use-validation-for-a-covid-19-vaccine-and-emphasizes-need-for-equitable-global-access>
- Organización Mundial de la Salud. (2020, 31 de enero). Neumonía de causa desconocida – China. OMS. <https://www.who.int/csr/don/05-january-2020-pneumonia-of-unkown-cause-china/es/>
- Organización Panamericana de la Salud. (2020, 11 de marzo). La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia. OPS. <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Universidad de Alcalá (2020). Medidas Preventivas En Relación Al Teletrabajo Por Covid-19 (Coronavirus). <https://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/organizacion-y-gobierno/servicios-universitarios/servicio-de-prevencion/.galleries/documentos/MEDIDAS-PREVENTIVAS-EN-RELACION-AL-TELETRABAJO-POR-COVID-19.pdf>
- Vaquerano Amaya, J., Flores Polanco, M. I., y Morán Valencia, M. A. (2020, octubre). Una aproximación al clima organizacional en las empresas de El Salvador bajo el contexto de la pandemia COVID-19. Repositorio Institucional UCA. <http://hdl.handle.net/11674/4250>

LOS AUTORES

Ronald Edgardo Contreras Ramírez

00001816@uca.edu.sv

Andrea Nathalia Cuellar Almendares

00233916@uca.edu.sv

Universidad Centroamericana José Simeón Cañas