

CONDICIONES LABORALES DEL CAPITAL HUMANO EN LA PANDEMIA.



Veranos de Investigación UG

OBJETIVO

Analizar las condiciones laborales del capital humano de las empresas al por menor en la pandemia del COVID-19 de Celaya, Guanajuato.



MUESTRA

- Servicios de preparación de alimentos y bebidas alcohólicas y no alcohólicas (62.7%)
- Comercio al por menor de abarrotes y alimentos (13.7%)
- Comercio al por menor de artículos de papelería, libros, revistas y periódicos (7.8%)
- Comercio al por menor de artículos para la decoración de interiores (5.9%)
- Comercio al por menor de artículos para el esparcimiento (3.9%)
- Comercio al por menor de artículos para el cuidado de la salud (3.9%)
- Comercio al por menor de artículos de ferretería, tlapalería y vidrios (2%)

RESULTADOS

1. Los trabajadores encuestados indicaron que su estabilidad laboral en el periodo de pandemia fue regular al igual que el reconocimiento por sus actividades, esto nos indica que las empresas intentaron otorgar una estabilidad regular para el trabajador.



3. En relación a la flexibilidad salarial, la mayoría de los encuestados no cuenta con un seguro de salud que los respalde ante cualquier eventualidad, siendo sumamente importante por la terrible enfermedad que ya a cobrado demasiadas vidas. Aunado a esto, consideran que las empresas han hecho un muy mal trabajo siguiendo las indicaciones sanitarias impuestas por el gobierno.

4

4. El ambiente laboral lo catalogan, entre regular a malo, teniendo estabilidad en cuanto a contrato y horarios pero manteniendo una mala relación con colaboradores y jefes.

2. Mientras que en relación a la comunicación en cuanto a cambios y mejoras, fueron medianamente escuchados y tomados en cuenta para decisiones importantes dentro de la compañía.

MARCO TEORICO

"Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo. Pag. 1 (Ortega, 2015)

Los elementos tomados en cuenta para esta investigación son los siguientes:

- Estabilidad económica. "La estabilidad económica es la capacidad de solvencia que se tiene en el corto y en el largo plazo." Pag. 1 (ION financiera, 2021)
- Reconocimiento. "Agradecimiento público, notorio y formal de los talentos, esfuerzos o rasgos resaltantes de alguien." Pag. 1 (Equipo editorial, 2021)
- Flexibilidad salarial. "La flexibilidad salarial se puede definir como la capacidad de ajustar los salarios de acuerdo con la situación económica de la empresa." Pag. 1 (scielo, 2010)
- Flexibilidad interna. "Es la capacidad que tiene la empresa para asignar a los trabajadores a unas u otras tareas o puestos de trabajo dentro de la empresa." Pag. 1 (Fina, 2021)
- Instalaciones laborales y sanidad. "Es el lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo." Pag. 1 (Prevencionar, 2015)
- Desarrollo del puesto. "Es un proceso de mejora continua que debe ser sostenido en el tiempo." (recursos humanos, 2015)

FOCO DEL PROYECTO

Se considero una muestra a conveniencia de 54 colaboradores de empresas de comercio al por menor de Celaya, Guanajuato. Donde se obtuvieron muy interesantes resultados.

REFERENCIAS

1. Ortega, J. P. R. (2015, 30 mayo). Condiciones de trabajo. Concepto Jurídico. <https://definicionlegal.blogspot.com/2015/05/condiciones-de-trabajo.html>
2. ION Financiera. (2021, 5 agosto). Estabilidad económica: qué es y 10 pasos para conseguirla. <https://blog.ion.com.mx/estabilidad-economica-que-es-%7Etext=La%20estabilidad%20econ%C3%B3mica%20es%20la%20capacidad%20de%20producir%20productos%20de%20alta%20rentabilidad%20de%20una%20organización%20que%20puede%20mantenerse%20en%20operación%20a%20largo%20plazo>
3. Equipo editorial. (2021, 22 octubre). Concepto de Reconocimiento - Qué es y tipos de reconocimiento. <https://concepto.de/reconocimiento/>
4. Cisneros, I. M. A. (2010, mayo). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-1042201000020003%7Etext=La%20flexibilidad%20salarial%20es%20puede%20definir%20como%20la%20capacidad%20de%20ajustar%20los%20salarios%20de%20acuerdo%20con%20la%20situación%20económica%20de%20la%20empresa
5. Cisneros, I. M. A. (2010, mayo). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-1042201000020003%7Etext=La%20flexibilidad%20salarial%20es%20puede%20definir%20como%20la%20capacidad%20de%20ajustar%20los%20salarios%20de%20acuerdo%20con%20la%20situación%20económica%20de%20la%20empresa
6. Prevencionar. (2015, 5 febrero). ¿Que son los lugares de Trabajo? <https://prevencionar.com.mx/2014/02/06/que-son-los-lugares-de-trabajo/>
7. Los Recursos Humanos.com. (2015, 18 agosto). Formación y desarrollo en el puesto de trabajo. <https://www.losrecursoshumanos.com/formacion-y-desarrollo-en-el-puesto-de-trabajo/#%7Etext=El%20desarrollo%20organizacional%20es%20un%20proceso%20de%20mejora%20continua%20que%20debe%20ser%20sostenido%20en%20el%20tiempo>

CONCLUSIONES

Los trabajadores consideran que durante la pandemia por COVID-19, las empresas trataron de mantener estabilidad dentro de la organización y a pesar de la pandemia pudieron mantenerse, pese a esta estabilidad otros aspectos como la mala comunicación y la falta de prestaciones de salud afectaron de manera significativa al trabajador poniendo en peligro su integridad y afectando el clima laboral de la organización.