

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.694>

Estrategias aplicadas por COVID 19, que ahora forman parte de la nueva cultura organizacional

Strategies applied by COVID-19, which are now part of the new organizational culture

Adriana Dolores Atlahua

adriana.da@escarcega.tecnm.mx
<https://orcid.org/my-orcid?orcid=0000-0002-6675-6084>
Tecnológico Nacional de México/ ITS de Escárcega
Escárcega, Campeche – México

Esmeralda López Pérez

esmeralda.lp@escarcega.tecnm.mx
<https://orcid.org/0000-0003-3483-1032>
Tecnológico Nacional de México/ ITS de Escárcega
Escárcega, Campeche – México

Guadalupe Isabel Delgado Cih

guadalupe.dc@escarcega.tecnm.mx
<https://orcid.org/0000-0002-5969-2908>
Tecnológico Nacional de México/ ITS de Escárcega
Escárcega, Campeche – México

Artículo recibido: 16 de mayo de 2023. Aceptado para publicación: 03 de junio de 2023.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

Las culturas organizacionales son relativamente estables, cambian muy lentamente, excepto en casos de crisis profundas o cuando las organizaciones cambian de dueño o se fusionan con otras. El problema que se investigó tiene como objetivo identificar que estrategias de contingencia sanitaria COVID 19 se implementaron en las organizaciones, formarán parte de su cultura organizacional, mediante un análisis del sector local. El proyecto corresponde a una investigación de tipo cualitativa de tipo descriptiva, por medio de la aplicación de un cuestionario a 9 empresas del sector servicio. Donde se concluyó que las empresas si hicieron un cambio acelerado y temporal en su cultura organizacional, son muy pocas las empresas que adoptaron estas y otras medidas de manera permanente a su cultura organizacional. Dentro de los cambios que se destacaron fueron en las medidas sanitarias como: el uso de cubrebocas, gel sanitizante, lavado de manos y señaléticas para las medidas.


Palabras clave: cultura organizacional, estrategias, organización

Abstract

Organizational cultures are relatively stable, changing very slowly, except in cases of deep crisis or when organizations change ownership or merge with others. The problem that was investigated aims to identify which strategies of the COVID 19 health contingency were implemented in the organizations, will be part of their organizational culture, through an analysis

of the local sector. The project corresponds to a descriptive qualitative research, through the application of a questionnaire to 9 companies in the service sector. Where it was concluded that the companies did make an accelerated and temporary change in their organizational culture, there are very few companies that adopted these and other measures permanently to their organizational culture. Among the changes that stood out were in sanitary measures such as: the use of face masks, sanitizing gel, hand washing and signage for the measures.

Keywords: organizational culture, strategies, organization

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) . 

Como citar: Atlahua, A. D., López Pérez, E., & Delgado Cih, G. I. (2023). Estrategias aplicadas por COVID 19, que ahora forman parte de la nueva cultura organizacional. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(2), 1416–1429. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.694>

ESTRATEGIAS APLICADAS POR COVID 19, QUE AHORA FORMAN PARTE DE LA NUEVA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS MIPYMES

Se llevó a cabo la presente investigación a través de una muestra de las empresas en la localidad de Escárcega, Campeche; con el fin de conocer qué cambios dejó en su cultura organizacional con las medidas sanitarias que implementaron de manera obligatoria por el gobierno y las adoptadas voluntariamente durante la pandemia y que han asegurado un buen servicio y atención a los clientes, al igual que, brindarles seguridad y confianza a sus empleados para mantener a salvo su bienestar y los intereses de todos los involucrados.

Para poder hablar de la cultura organizacional es necesario iniciar estableciendo algunas ideas de lo que se entiende por cultura social.

Cultura social

Cultura social citado en (González Cornejo, 2019, pág. 103) "es un ambiente de creencias, costumbres, conocimientos y prácticas creadas por humanos".

Cultura Organizacional

También menciona (González Cornejo, 2019, pág. 109) que "la cultura organizacional designa un sistema de significado común entre los miembros que distingue una organización de otras."

Por su parte (Guízar Montúfar, 2013, pág. 284) "la cultura organizacional es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten y aceptan los miembros de una organización."

Importancia de la cultura organizacional

(Alles, 2008) menciona que la cultura organizacional es importante para el éxito de una organización, cualquiera sea su objeto y propósito. En una primera instancia, ofrece a sus integrantes una identidad y una visión de la organización. Las empresas con cultura definida, que trabajan sobre ella, en general logran continuidad por parte de los empleados, ya que los mismos se identifican con la organización y su cultura. Cuando la cultura de una organización es conocida en la sociedad, los potenciales empleados la conocen antes de su ingreso y saben si la comparten o no; en el caso de que acuerden con ella, esto será un motivo de interés, de atracción, por lo cual la organización obtendrá la postulación de los candidatos deseados según la cultura organizacional. Asimismo, el conocimiento de la cultura contribuye a generar entusiasmo. Las culturas son relativamente estables, cambian muy lentamente, excepto en casos de crisis profundas o cuando las organizaciones cambian de dueño o se fusionan con otras.

Según (González Cornejo, 2019) la gente aprende a depender de su cultura, ya que esto le permite desarrollar una sensación de seguridad y estabilidad, puesto que de esta manera puede comprender todo lo que sucede en su entorno y aprende a responder adecuadamente a los acontecimientos.

¿Qué es el SARS-CoV-2?

(Gobierno de México, 2022) Es un virus que forma parte de la familia de virus "Coronavirus", que reciben su nombre por su forma en "corona". Es el más reciente de los coronavirus, identificado en el 2019 y causa la enfermedad llamada COVID-19, responsable de la actual pandemia.

(Secretaría de Salud, 2022) define al SARS-CoV-2 como el séptimo tipo de virus de la familia Coronaviridae. Es un nuevo tipo de coronavirus que afecta al ser humano y puede ocasionar un síndrome agudo respiratorio severo. Es el virus causante de la enfermedad infecciosa COVID-19 y causante de la pandemia del año 2020.

COVID-19

(Secretaría de Salud, 2022) Es el nombre oficial de la enfermedad infecciosa causada por el virus SARS-CoV-2. El nombre fue definido por la Organización Mundial de la Salud, de acuerdo con la decimoprimera edición de la Clasificación Internacional de Enfermedades.

(DOF, 2020) Se consideró mediante Decreto publicado el 27 de marzo de 2020 en el Diario Oficial de la Federación, a través del Titular del Poder Ejecutivo Federal, declaró diversas acciones extraordinarias en las regiones afectadas de todo el territorio nacional en materia de salubridad general, para combatir la enfermedad grave de atención prioritaria generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19); Acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARSCoV2 (COVID-19), señalando que la Secretaría de Salud determinaría todas las acciones que resulten necesarias para atender dicha emergencia; a efecto de fortalecer la coordinación y garantizar la acción inmediata del Gobierno Federal, se estima necesario incluir temporalmente dentro de la integración del Consejo de Salubridad General, a las instituciones públicas cuyo ámbito de competencia tiene relación con las acciones necesarias para enfrentar la enfermedad generada por el SARS-CoV2 (COVID-19); implementado una serie de acciones dirigidas a mitigar y controlar la enfermedad causada por el virus, el Gobierno de México ha tenido a bien expedir un acuerdo en el que se establece como acción extraordinaria, para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2, que los sectores público, social y privado deberán implementar medidas.

Así mismo, la Secretaría de Salud Federal en coordinación con sus distintos estados, regulan las medidas correspondientes y a través de sus distintos organismos estatales establecen la implementación y control de esta medidas; propiamente en el Estado de Campeche, le corresponde a la Comisión para la Protección Contra Riesgos Sanitarios del Estado de Campeche a través de la Ley de Salud, en su artículo 175, establece que la COPRISCAM, ejercerá la verificación y control sanitario de los establecimientos que expendan o suministren al público alimentos y bebidas no alcohólicas y alcohólicas, en estado natural, mezclados, preparados, adicionados o acondicionados, para su consumo dentro o fuera del mismo establecimiento, basándose en las normas oficiales mexicanas que al efecto se emitan. Especificando en su artículo 176 de la misma Ley que, se entiende por control sanitario el conjunto de acciones de orientación, educación, muestreo, verificación y, en su caso, aplicación de medidas de seguridad y sanciones, que ejerce la COPRISCAM, con la participación de los productores, comercializadores y consumidores, en base a lo establecido por las normas oficiales mexicanas y otras disposiciones aplicables.

Y en el caso de nuestro municipio de Escárcega, Campeche, las medidas establecidas para evitar la propagación del virus y control de la enfermedad causada por el virus SARS-CoV2, supervisadas por la COPRISCAM son las siguientes:

- Uso del cubrebocas permanente, dentro y fuera de los establecimientos.
- Gel sanitizante.
- Sana distancia.
- Toma de temperatura al entrar a cualquier establecimiento.
- Lavado de manos al entrar a cualquier establecimiento.

(Gobierno de México, 2022) De igual forma, estas medidas son modificadas de acuerdo al protocolo del semáforo de riesgo epidemiológico que consiste en un sistema de monitoreo para la regulación del uso del espacio público de acuerdo con el riesgo de contagio del virus COVID-19. Este semáforo está compuesto por cuatro colores:

Rojo

- De ser posible, quédate en casa.
- La operación de actividades económicas y sociales serán indicadas por la autoridad local o federal.
- El modelo educativo funcionará bajo la nueva normalidad de acuerdo a lo establecido por la SEP.
- El uso del cubreboca es obligatorio en todos los espacios públicos.

Naranja

- Reducción de movilidad comunitaria.
- La operación de actividades económicas y sociales será con un aforo del 50%.
- El modelo educativo funcionará bajo la nueva normalidad de acuerdo a lo establecido por la SEP.
- El uso del cubreboca es obligatorio en todos los espacios públicos.

Amarillo

- Disminución ligera en el espacio público.
- La operación de actividades económicas y sociales será con un aforo del 75%.
- El modelo educativo funcionará bajo la nueva normalidad de acuerdo a lo establecido por la SEP.
- El uso del cubreboca es obligatorio en todos los espacios públicos cerrados. Recomendado en espacios abiertos sin posibilidad de mantener sana distancia y obligatorio en el transporte público.

Verde

- Sin restricciones de movilidad.
- La operación de actividades económicas y sociales se llevarán a cabo de manera habitual.
- El modelo educativo funcionará bajo la nueva normalidad de acuerdo a lo establecido por la SEP.
- El uso del cubreboca es recomendado en espacios públicos cerrados y obligatorio en el transporte público.

Así también, los centros de trabajo deberán identificar el nivel de riesgo establecido para el municipio o población en el cual se encuentren ubicados, de conformidad con el Sistema de Alerta Sanitaria; este Sistema de Alerta Sanitaria consiste en un semáforo de aplicación regional que permite comunicar la magnitud de la transmisión de SARS-CoV-2. Ver la tabla 1.

Tabla 1

Niveles de riesgo epidemiológico

NIVEL DE RIESGO EPIDEMIOLÓGICO	DESCRIPCIÓN	EJEMPLOS DE MEDIDAS
Máximo	Sólo se encuentran en operación las actividades esenciales	<p>Se activan los protocolos para favorecer el trabajo en casa.</p> <p>Asegurarse de que existe distancia de 1.5 metros entre personas; cuando esto no se pueda cumplir, se dotará de Equipo de Protección Personal (EPP) a las personas trabajadoras.</p> <p>Colocar barreras físicas en las estaciones de trabajo, comedores, etc.</p> <p>Incrementar la frecuencia en el transporte y alternar asientos.</p> <p>El personal vulnerable debe trabajar desde casa.</p> <p>Establecer escalonamientos y flexibilización de horarios y turnos.</p> <p>Filtro de ingreso y egreso de trabajadores.</p>
Alto	Operación plena de actividades esenciales y operación reducida en actividades no esenciales	<p>Se activan los protocolos para favorecer el trabajo en casa.</p> <p>Presencia de personal al 30% de las actividades no esenciales.</p> <p>Asegurarse de que existe distancia de 1.5 metros entre personas; cuando esto no se pueda cumplir, se dotará de EPP a las personas trabajadoras.</p> <p>Colocar barreras físicas en las estaciones de trabajo, comedores, etc.</p> <p>Incrementar la frecuencia en el transporte y alternar asientos.</p> <p>Establecer escalonamientos y flexibilización de horarios y turnos.</p> <p>Prestar atención permanente en la población vulnerable.</p> <p>Reforzar de ingreso y egreso de trabajadores.</p>
Intermedio	Actividades acotadas en el espacio público y actividad económica plena	<p>Favorecer el trabajo desde casa.</p> <p>Asegurarse de que existe distancia de 1.5 metros entre personas.</p> <p>Colocar barreras físicas en las estaciones de trabajo, comedores, etc.</p> <p>Incrementar la frecuencia en el transporte y alternar asientos.</p> <p>Prestar atención permanente a la población vulnerable.</p> <p>Mantener activo el filtro de ingreso y egreso de trabajadores.</p>
Cotidiano	Reanudación de actividades	<p>Presencia de todo el personal en el centro de trabajo.</p> <p>Implementación de medidas de protección de la salud.</p> <p>Prestar atención permanente a la población vulnerable.</p>

Nota: (Gobierno de México, 2022).

Hay investigaciones recientes que apoyan y sustentan la presente investigación, tomando en consideración los trabajos realizados por los siguientes autores.

Comenta (Morales, 2020) con esta pandemia, los cambios a nivel organizacional en las empresas se van a acelerar, en el sentido de una búsqueda de mejor calidad de vida para sus trabajadores y que estos cambios profundos demandan una revisión de los valores fundacionales y estos procesos pueden implicar un cambio de la cultura organizacional porque los paradigmas sobre los que se crearon las organizaciones ya no responden a las actuales circunstancias. En otras palabras, la única forma de sobrevivir es reinventarse. En ese sentido consideramos que corresponde a los líderes poner los cimientos de una nueva cultura organizacional centrada en la persona, que a su vez contribuirá a una sociedad más humana y solidaria. Una nueva sociedad que nos prepare para afrontar con mayor éxito la próxima pandemia, y retos aún mayores que sin lugar a dudas llegarán en el futuro.

En un trabajo de grado por (Ortiz Pereira & Camacho Quiroga, 2021) analizaron a un total de 21 documentos académicos, teóricos y de investigación terminada, nos dice que la emergencia sanitaria generada por la Covid-19, ha producido diferentes impactos en las organizaciones a nivel mundial, causando la alteración de la estructura del clima y cultura empresarial y produciendo la gestión de nuevos procesos orientados a la reivindicación de los paradigmas que conlleva a la creación de nuevos escenarios orientados a la estructura organizacional, recursos humanos y estrategias laborales. Resalta que la variable de clima y cultura organizacional fueron las más analizadas en los estudios, seguidamente estrategias organizacionales y satisfacción total; las cuales permiten determinar con mayor probabilidad las afectaciones causadas en las organizaciones a causa de la pandemia. Por tal motivo, las investigaciones tenidas en cuenta para efecto del presente documento, indican que la cultura organizacional debe ser estudiada bajo la premisa de factores organizacionales, afectación de los elementos nucleares de la cultura, expresión cultural, afectación de los elementos formales y los distintos cambios en la organización del trabajo.

MÉTODO

El enfoque de la investigación es cualitativo por ser considerada una investigación básica, la define enfoque cualitativo (Hernández Sampieri, 2010) "Utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación".

Por lo que el tipo de investigación que se utilizó es descriptivo, ya que se logró conocer características importantes de las empresas de servicio, por medio de la aplicación de un instrumento (cuestionario). Para identificar qué estrategias de contingencia sanitaria Covid 19 que se implementaron en las empresas, formarán parte de su cultura organizacional de forma permanente.

Midiendo específicamente las supervisadas por la COPRISCAM, las medidas aplicadas de acuerdo al semáforo epidemiológico y además se identificó las modificaciones en algunas áreas de trabajo y de los medios de comunicación que utilizaron.

La investigación descriptiva para (Monroy Mejía & Nava Sanchezllanes, 2018) trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta.

Etapas de la Investigación Descriptiva

- Descripción del problema.
- Definición y formulación de hipótesis.

- Supuestos en que se basan las hipótesis.
- Marco teórico.
- Selección de técnicas de recolección de datos: a) Población b) Muestra.
- Categorías de datos, a fin de facilitar relaciones.
- Verificación de validez de instrumentos.
- Descripción, análisis e interpretación de datos.

Para el estudio se tomó la población de empresas del sector servicio de la localidad de Escárcega Campeche, la cual es una región en la que aún no existe presencia de mucha variedad de empresas grandes, por lo cual se seleccionaron las empresas que cumplieran con los requisitos de participación: que ofrecieran un servicio al cliente, que el acceso a clientes fuera de forma presencial y que nos facilitaran la entrevista para obtener la información necesaria. Así, se obtuvo la lista de empresas participantes que muestro en la tabla 2:

Tabla 2

Empresas del sector empresarial servicio seleccionadas para el estudio del proyecto de investigación

EMPRESA	DESCRIPCIÓN	DIRECCIÓN
Bodega aurrera	Bodega Aurrerá es el nombre de uno de los formatos de tiendas de autoservicio en México que fueron propiedad originalmente de la empresa Almacenes Aurrerá; posteriormente de su sucesora, Grupo Cifra y actualmente de la filial mexicana del corporativo detallista estadounidense Walmart.	Justo Sierra Méndez 154, Revolución, 24350 Escárcega, Campeche. Teléfono: 982 824 1499
Elektra	Grupo Elektra es una compañía internacional y líder en comercio especializado y servicios financieros en América Latina, y uno de los mayores proveedores que brinda préstamos no bancarios en los Estados Unidos. Opera más de 7,000 puntos de contacto en México, Estados Unidos, Guatemala, Honduras, Perú, Panamá y El Salvador. La empresa cuenta con dos grandes negocios para satisfacer las necesidades de sus clientes: el negocio comercial y el negocio financiero.	Justo Sierra Méndez 50, Revolución, 24350 Escárcega, Camp. Teléfono: 982 824 1811
Super Che	Chedraui es una cadena de supermercados mexicana de ascendencia libanesa la cual inicia operaciones como supermercado en el año de 1970 originaria del estado de Veracruz; la mayoría de sus tiendas se ubican en México. Un formato de recién creación dedicado a comercializar mercancía de la canasta básica, abarrotes y artículos perecederos. Cada sucursal en dicho formato cuenta con una superficie de aproximadamente 2,000 metros cuadrados o menor.	Héctor Pérez Martínez 71, Zona Centro, 24350 Escárcega, Camp. Teléfono: 982 824 1087
Bancomer	BBVA México S.A., Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero BBVA México, referida simplemente como BBVA, es una institución financiera mexicana, filial de la entidad española Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, fundada en 1932 como Banco de Comercio. En el año 2000, Bancomer fue adquirido por BBVA.	C. 29, Zona Centro, 24350 Escárcega, Camp. Teléfono: 55 5226 2663
Banamex	Grupo Financiero Banamex, S.A. de C.V. es un grupo financiero mexicano que fue fundado en agosto del año 2001 en la alcaldía Cuauhtémoc de la Ciudad de México, como resultado de la venta del Grupo	Héctor Pérez Martínez 279, Zona Centro,

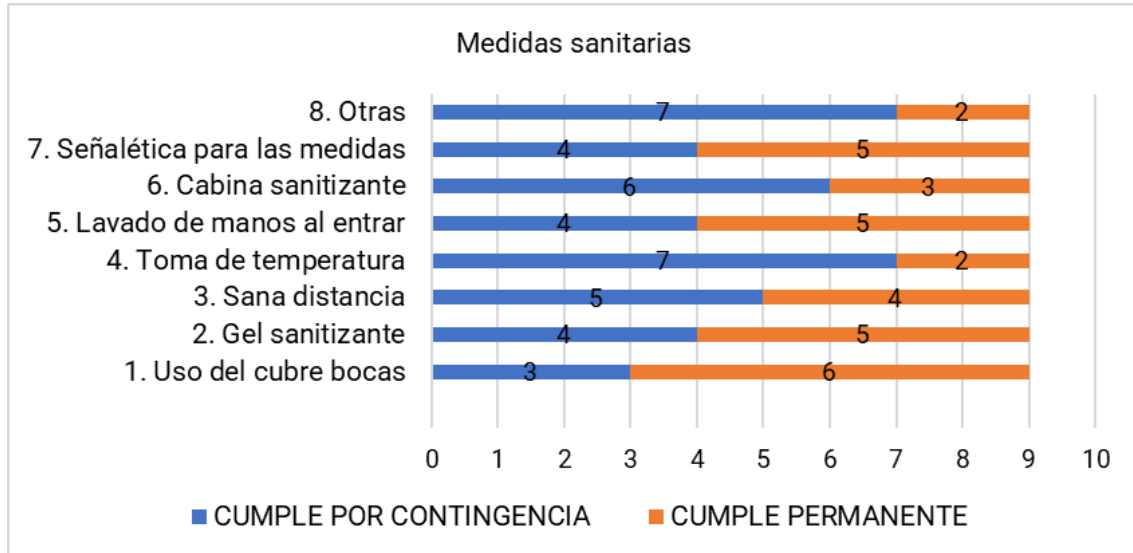
	Financiero Banamex-Accival (Fundado por Roberto Hernández Ramírez, Alfredo Harp Helú y Alejandro Betancourt Alpírez) al Grupo Financiero Citigroup, conservando el nombre de la institución financiera más grande del país.	24350 Escárcega, Camp. Teléfono: 800 021 2345
Instituto Tecnológico Superior de Escárcega	Instituto Tecnológico Superior de Escárcega es un Organismo Descentralizado de la Administración Pública Estatal creado el 15 de octubre del 2004 con el objeto, entre otros, formar profesionales con estudios de Técnico Superior Universitario, Licenciatura y Postgrado, aptos para la aplicación, transmisión y generación de conocimientos científicos y tecnológicos, así como para la solución creativa de los problemas y requerimientos del desarrollo económico y social del Estado de Campeche y del país y actualmente cuenta con 4 Licenciaturas escolarizadas 1 licenciatura en modalidad mixta y 4 ingenierías escolarizadas.	Dirección: Calle 85 s/n entre 10B, Col. Unidad Esfuerzo y Trabajo, 24350 Escárcega, Camp. Teléfono: 982 5960603
Cobacam	En 1998 se inicia el proyecto de concretar la Educación Media Superior a Distancia (EMSaD), con la creación de unidades de enseñanza en las comunidades de Ukúm, en Hopelchén y Libertad, en el municipio de Escárcega; siendo éstos los primeros centros educativos que formaron el cimiento para el gran despliegue que ha desarrollado el Cobach en Campeche por el transcurso de 25 años.	C. 55 S/N, Unidad Esfuerzo y Trabajo II, 24350 Escárcega, Camp. Teléfono: 982 824 0757
Hotel Real Primavera	Ofrecen servicio de hospedaje y cuentan con los servicios de: Agua Caliente, TV con Cable, Aire Acondicionado, Internet y Estacionamiento. Contamos con 18 habitaciones, 16 sencillas/dobles y 2 king size	Calle 55 S/N, Unidad Esfuerzo y Trabajo II, 24350 Escárcega, Camp. 982 824 0810
Hotel María Isabel	Ofrece servicio de hospedaje y cuentan con los servicios de: aire acondicionado, recepción abierta las 24 horas, Además, los huéspedes pueden disfrutar de restaurante durante su visita.	Justo Sierra Méndez 161, Zona Centro, 24350 Escárcega, Camp. 982 824 0062

RESULTADOS

A continuación, se muestran los resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada en la presente investigación:

Figura 1

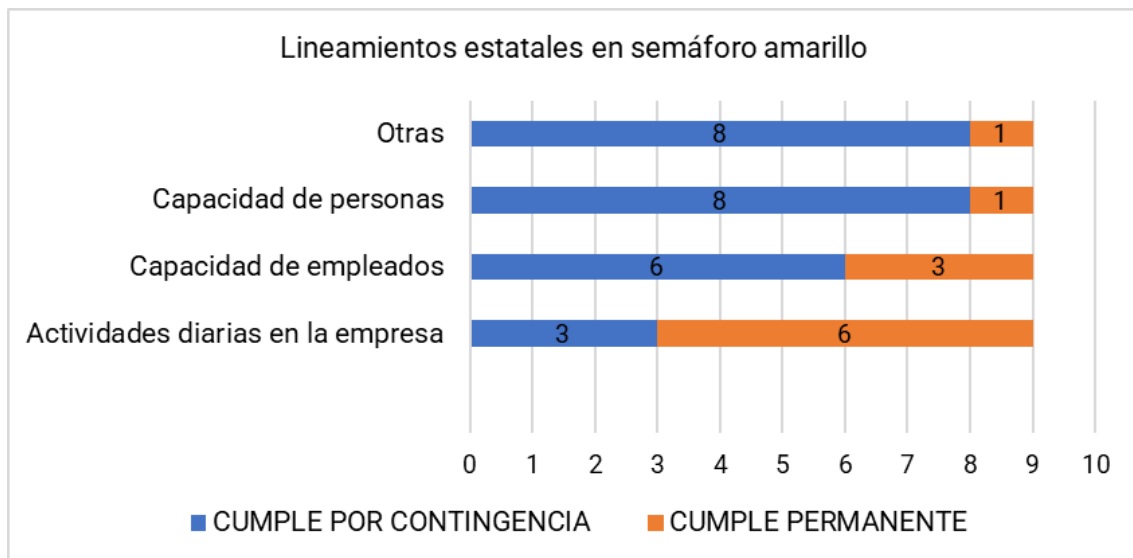
Medidas sanitarias



Nota: Como podemos observar en la figura 1 las medidas que mantendrán las empresas permanentemente con una selección igual o mayor al 50% son: 1. El uso de cubrebocas, 2. Gel sanitizante, 5. Lavado de manos al entrar y el 7. Señalética para las medidas. Y las medidas que solo se cumplen por contingencia con una selección menor al 50% son: 3. Sana distancia, 4. Toma de temperatura, 6. Cabina sanitizante y 8. Otras medidas. Destacando que la medida sanitaria que se cumplirá de manera permanente es el 1. Uso de Cubrebocas en un mayor porcentaje de las empresas participantes.

Figura 2

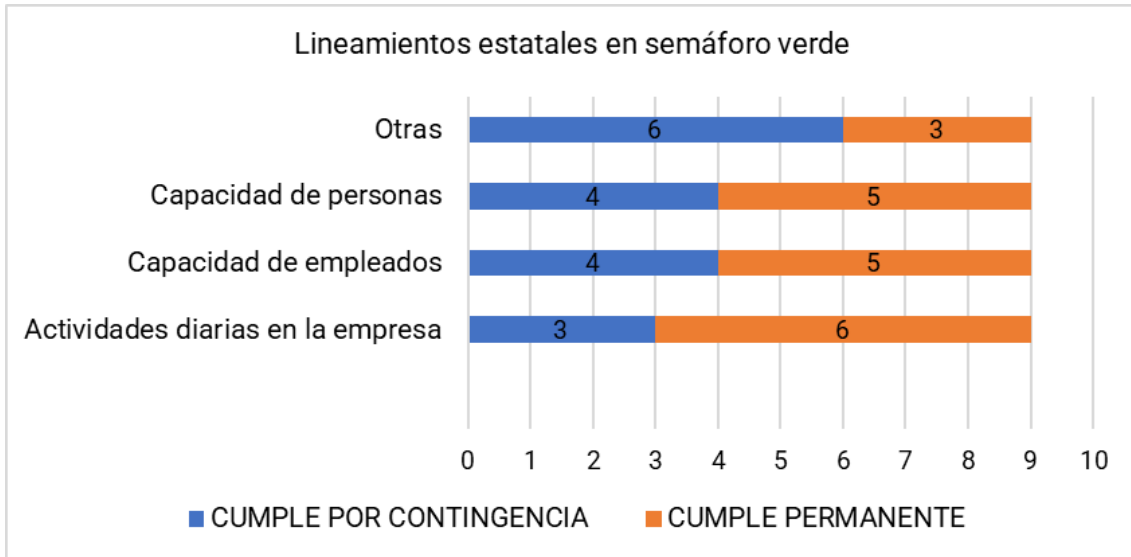
Lineamientos estatales en semáforo amarillo



Nota: Como podemos visualizar en la figura 2, las medidas que sólo se cumplen por la contingencia o en este caso por el tiempo en que se mantiene el semáforo amarillo con un porcentaje superior al 50% son la Capacidad de empleados, capacidad de personas y las otras medidas que apliquen como lineamiento y de acuerdo a sus necesidades y las que si se mantuvieron permanentemente independientemente del semáforo son las actividades diarias de la mayoría de estas empresas, ya que siempre estuvieron ofreciendo sus servicios.

Figura 3

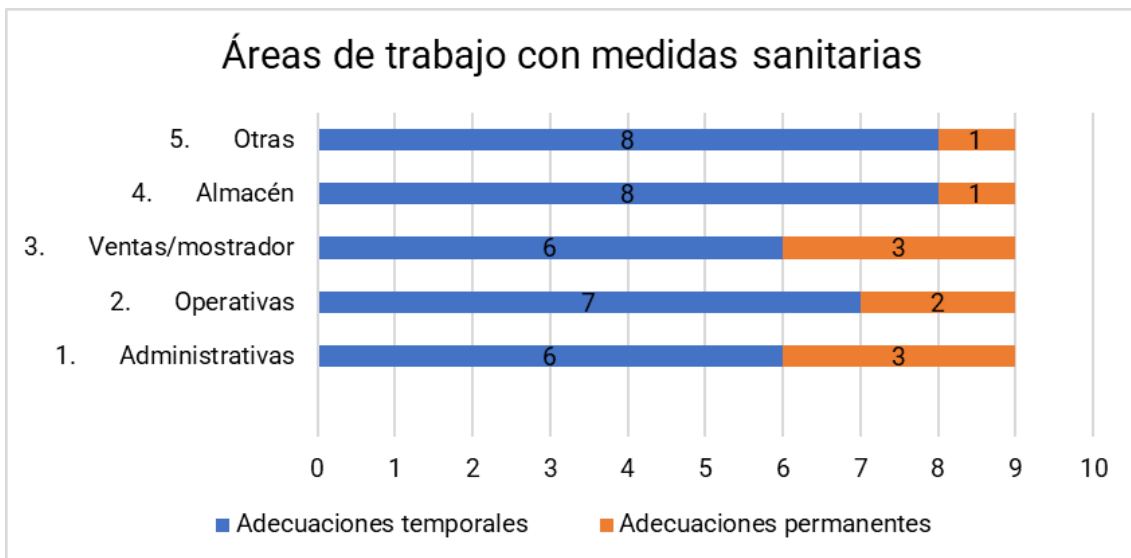
Lineamientos estatales en semáforo verde



Nota: Como podemos visualizar en la figura 3, las medidas que sólo se cumplen por la contingencia o en este caso por el tiempo en que se mantiene el semáforo verde con un porcentaje superior al 50% es la de otras medidas, pero las que se cumplen permanentemente son las actividades diarias en la empresa, capacidad de empleados y capacidad de personas, trabajando la mayoría de las empresas al 100% de su capacidad.

Figura 4

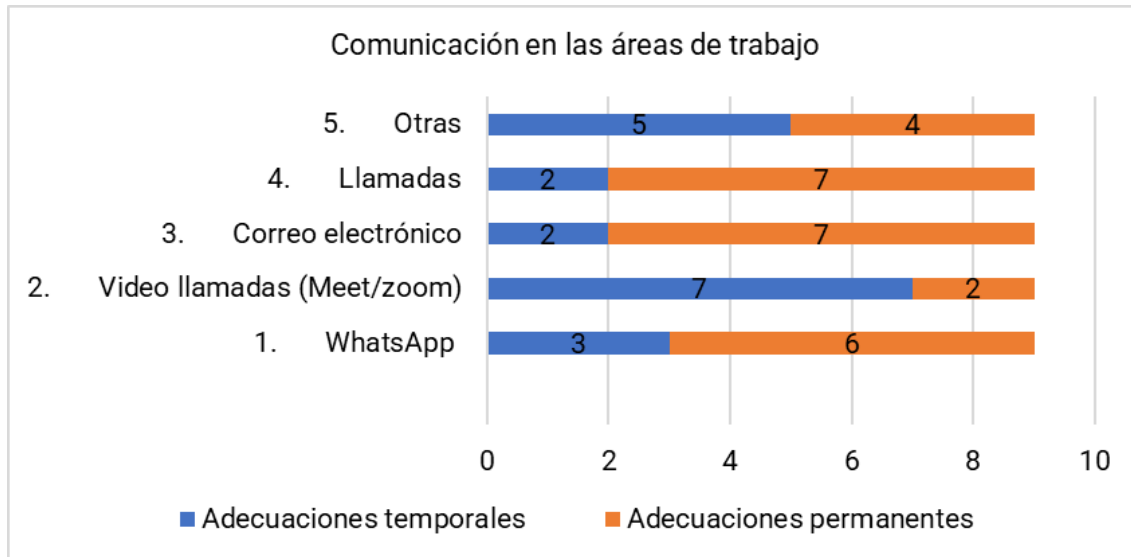
Áreas de trabajo con medidas sanitarias



Nota: En la figura 4 podemos observar que las adecuaciones tanto en las áreas administrativas, operativas, ventas y/o mostrador, almacén y otras en su mayoría con un porcentaje mayor a 50% fueron adecuaciones únicamente temporales sólo por dar cumplimiento a los lineamientos durante la pandemia, siendo muy pocas las empresas que sus modificaciones se quedarán de forma permanente.

Figura 5

Comunicación en las áreas de trabajo



Nota: En la figura 5 podemos observar que los medios de comunicación que se usaron temporalmente por la contingencia con un porcentaje superior al 50% son Videollamadas (Meet/zoom) y Otros medios, pero las que se usaron durante la pandemia y que se quedarán de modo permanente son el WhatsApp, Correo electrónico, Llamadas, que de alguna manera ya se usaban, pero no tan frecuentemente ni de manera oficial.

DISCUSIÓN

Podemos concluir que las empresas si cumplieron y se adaptaron a los lineamientos legales para su funcionamiento durante la pandemia, haciendo un cambio acelerado y temporal en su cultura organizacional, son muy pocas las empresas que adoptaron estas y otras medidas de manera permanente lo que dio como resultado un cambio a su cultura organizacional.

Dentro de los cambios que se destacaron fueron en las medidas sanitarias como: el uso de cubrebocas, gel sanitizante, lavado de manos y señaléticas para las medidas; y en los medios de comunicación que adoptaron de una forma más directa y formal son el WhatsApp, Correo electrónico y llamadas, que de alguna manera ya se usaban, pero no tan frecuentemente ni de manera oficial.

Por lo tanto se coincide con lo escrito por (Treviño, 2022) que comenta El Dr. Michel Martínez, jefe de la Unidad de Vigilancia Epidemiológica y líder del Programa COVID-19 de TecSalud, que pese a que hay un bajo número de contagios la pandemia no ha terminado y los contagios del virus SARS-CoV-2 aún no están controlados. "Es cierto que todos los indicadores están en verde, pero todavía estamos en fase de pandemia, aún no llegamos a una endemia y por eso hay que seguirnos cuidando", en cualquiera de los escenarios que se presenten después de la cuarta ola de COVID y el resto del año, hay medidas de prevención que deben perdurar, como: La

vacunación, Espacios ventilados y Uso del cubrebocas. “El COVID no va a desaparecer; es una enfermedad que llegó para quedarse”, finalizó.

El siguiente trabajo se realiza por medio de un ensayo de (Bohórquez Alonso, 2021) de la conferencia del “II Congreso Internacional COFACES” impartido por la Universidad Católica de Colombia, para describir y analizar la transformación en la cultura organizacional a causa del Covid-19. Donde se concluye que la cultura refleja el comportamiento común de la organización. Así, una de las características más sobresalientes de la cultura organizacional es que debe estar alineada a una estrategia y equilibrada. También, otorga entender que es crucial contar con una hoja de ruta o políticas que guíen el proceso de transformación cultural para superar la coyuntura global de pandemia, o de algún otro suceso. Por supuesto, garantizar la salud y la seguridad de los colaboradores es la máxima prioridad. Las compañías deben educar a su personal, a sus colaboradores, para dar frente a esta contingencia. Al tener una estrategia reflexiva y del cuidado, da paso para preservar la continuidad de la operación de la empresa. El Covid-19, debe ser considerado como un momento que sacudió a la humanidad, sin embargo, es un fenómeno que ha permitido ver las brechas culturales corporativas, lo cual es clave para identificar y gestionarlas con eficiencia.

Para finalizar de acuerdo a los resultados de esta investigación y de las reflexiones de otros autores, exhortamos a las empresas a mantener una cultura organizacional abierta al cambio, evitando la resistencia y estado de pasividad que muchas veces recaen sin accionar hasta que se presenta una situación que los sacuda y genera un caos acelerado, deben tener una visión futurista en el cual estén preparados y capacitados, ya tienen la experiencia y deberían realizar una estrategia de cambio en su cultura que proteja a los clientes y colaboradores dentro de la organización.

REFERENCIAS

Alles, M. A. (2008). Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.

Bohórquez Alonso, N. (2021). Oportunidad en tiempos de crisis: Transformación en la cultura organizacional a causa del Covid-19. Repositorio institucional Universidad Católica de Colombia.

DOF. (27 de 03 de 2020). Diario Oficial de la Federación. Obtenido de Secretaria de Gobernación: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590673&fecha=27/03/2020#gsc.tab=0

Gobierno de México. (2022). Obtenido de Semáforo COVID-19: <https://coronavirus.gob.mx/semaforo/>

Gobierno de México. (2022). COVID 19. Obtenido de ¿Qué es el SARS-CoV-2?: <https://coronavirus.gob.mx/covid-19/>

González Cornejo, A. (2019). Desarrollo Organizacional de la A a la Z. México: PACJ. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/itsescarcega/40938?page=112>.

Guízar Montúfar, R. (2013). Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones (Cuarta ed.). México: McGraw Hill.

Hernández Sampieri, R. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.


Monroy Mejía, M. d., & Nava Sanchezllanes, N. (2018). Metodología de la investigación. México, D.F.: Grupo Editorial Exodo.

Morales, O. (30 de junio de 2020). Esan Bussines. Obtenido de Una nueva cultura organizacional centrada en la persona: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/una-nueva-cultura-organizacional-centrada-en-la-persona>

Ortiz Pereira, L. N., & Camacho Quiroga, G. A. (Noviembre de 2021). Influencia de la pandemia covid-19 sobre el clima y cultura organizacional. Repositorio Institucional Universidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12494/36540>

Secretaria de Salud. (14 de enero de 2022). Lineamiento para la estimación de riesgos del semáforo por regiones COVID-19. Obtenido de SARS-CoV-2: Es el séptimo tipo de virus de la familia Coronaviridae. Es un

Treviño, R. (15 de 03 de 2022). CONECTA. Obtenido de El sitio de noticias del Tecnológico de Monterrey: <https://conecta.tec.mx/es/noticias/nacional/salud/lo-que-sigue-tras-la-cuarta-ola-covid-en-mexico>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) .