



DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2269

Ausentismo y otros factores que impactan a la industria automotriz en Matamoros

Karla M. Juárez Piña

m20261182@matamoros.tecnm.mx

Instituto Tecnológico de Matamoros

Irma L. García Treviño

irma.gt@matamoros.tecnm.mx

Instituto Tecnológico de Matamoros

Corina G. Ocegueda Mercado

corina.om@matamoros.tecnm.mx

Instituto Tecnológico de Matamoros

Georgina M. Guzman Franco

georgina.gf@matamoros.tecnm.mx

Instituto Tecnológico de Matamoros

RESUMEN

Hasta el 2019 en Matamoros, Tamaulipas, se consideraban alrededor de 150 maquiladoras activas, cuya procedencia es 96.6% de origen extranjero y de las cuales depende el 65.5% del empleo formal activo en la ciudad, entre ellas al menos el 15% pertenece a la rama automotriz (INCOMEX, 2019).

El ausentismo es uno de los factores que más impacta a las empresas de la rama industrial, las consecuencias no solo son económicas, sino que, también impactan en la productividad de los colaboradores y el ambiente laboral (Borda et al., 2017), lo que, a su vez, se considera un reto para el correcto seguimiento de la aplicación de la norma 035 con relación al estrés laboral (Duarte & Vega, 2021), a su vez con relación a la empresa, se impacta la competitividad dentro de la industria.

El siguiente artículo detalla el impacto del ausentismo en una empresa automotriz en los años 2020 y 2021 en Matamoros, así como algunas de las prácticas que se implementaron para analizar y aplicar estrategias para reducirlo, así como programas que motiven el desarrollo y reconocimiento de los empleados y sus logros, considerando también los factores externos que se dieron durante la investigación como lo fue el Covid-19 la crisis sanitaria que impacto a la economía, con la dirección de detener operaciones económicas clasificadas no esenciales, para evitar la propagación del mismo. (CEFP, 2021) y factores previos al mismo, como el Movimiento Obrero Matamoreño "20/32" el cual tuvo como objetivo el incrementar el salario tabulado de los empleados sindicalizados en un 20% y amortiguar la inflación con un bono correspondiente a esta. (Carrión, 2019).

Palabras clave: *ausentismo; industria; maquiladora; productividad; competitividad*

[Correspondencia: alan_corini_g@hotmail.com](mailto:alan_corini_g@hotmail.com)

Artículo recibido: 20 abril 2022. Aceptado para publicación: 05 mayo 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Corini Guarachi, A. R. (2022). Validación del modelo criptográfico de punto a punto basado en la obsolescencia programada usando ataque de fuerza bruta. *Científica Multidisciplinar*, 6(3), 981-1000. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2269

Absenteeism and other factors that impact the automotive industry in Matamoros

ABSTRACT

Until 2019 in Matamoros, Tamaulipas, around 150 manufacturing industries were considered active, whose origin is 96.6% foreign and on which the city depends on the 65.5% of active formal employment, among them at least 15% belongs to the automotive branch.

Absenteeism is one of the factors that most impacts companies in the industrial branch, the consequences are not only economic, but also impact the productivity of employees and the work environment, which is considered a challenge for the correct monitoring of the application of the Nom-035 standard in relation to work stress, in relation to the company, the competitiveness within the industry is impacted.

The following article details the impact of absenteeism in an automotive company in the years 2020 and 2021 in Matamoros, as some of the practices that were implemented to analyze and apply strategies to reduce it, as well as programs that motivate the development and recognition of employee achievements, also considering the external factors that occurred during the investigation as it was Covid-19 and factors prior to it, such as the Union Labor Movement "20/32".

Keywords: *absenteeism; industry; manufacturing; productivity; competitiveness*

1. INTRODUCCIÓN

El desarrollar estrategias para la dirección y aplicación de herramientas para el desarrollo del personal es la clave para alcanzar los objetivos de la organización (COPEME, 2009), el ausentismo es uno de los principales factores que traen consecuencias negativas para las compañías, en especial las manufactureras, cuya producción depende principalmente de la mano de obra del personal operativo, las consecuencias no solo son económicas, sino que, también impactan en la productividad de los colaboradores y el ambiente laboral (Salazar et al., 2009) El ausentismo puede tener un origen de comportamiento premeditado y voluntario o por causas externas al sujeto que lo empujan a ausentarse por un motivo de fuerza mayor (Guerrero et al., 2021).

La Gestión del capital humano depende de diversos factores encaminados a la estructura y cultura de cada organización, por lo que el ambiente de estas, los procesos internos y las variables que se presenten en la misma contribuyen a la respuesta del personal hacia cumplir con los objetivos de la compañía (Chiavenato, 2019). La relevancia del estudio del comportamiento organizacional es muy alta con relación a la evaluación del actuar de las personas dentro de la empresa, lo que permite predecir o prevenir la conducta y el impacto del comportamiento humano con relación a los objetivos de la organización, en este caso evaluar los motivos y la frecuencia de estos con relación al ausentismo (Ninoska, 2017).

Cada una de las personas que forman parte de la organización cuenta con un perfil que detalla su personalidad, su historia, preparación académica, sus valores y su actitud, así como su habilidad para la toma de decisiones y la adaptación al entorno laboral, estas características influenciarán su comportamiento dentro de la organización, por lo que es importante definir si estas se alinean con las metas de la compañía. (Chiavenato, 2009)

El ausentismo, es uno de los principales problemas dentro de una organización y cuyo resultado está sujeto al capital humano, este no solo tiene un impacto en la salud y desempeño de los colaboradores, sino que también se ve reflejado en otros ámbitos de la organización, como lo es el resto de la productividad de los colaboradores, y el alcance de las metas y objetivos en el tiempo establecido, así como el aumento de inversión en el capital para ampliar en algunos casos la cuadrilla de trabajadores para cumplir con lo antes mencionado. (Inmune, 2018), las principales causas por las que el personal se ausenta a sus labores por para la atención de trámites personales, falta de motivación,

burnout, defunción de un familiar cercano y el cuidado de los hijos, entre otros (Forbes, 2015).

Es común observar en el ámbito maquilador que el personal operativo no considere justas y equitativas las políticas de la empresa, por lo que no existe un compromiso de involucramiento y sentido de pertenencia que cree un sentido de cumplimiento y responsabilidad constante hacia su asistencia laboral (Hernández Chávez et al., 2013).

El no contar con el recurso humano necesario para cumplir con el plan de producción, impacta en los tiempos de entrega, lo que vuelve a la empresa menos competitiva dentro de la industria, poniendo en juego contratos vigentes y futuros.

Si bien es cierto, existen posiciones o procesos que no requieren la presencia física del empleado en la empresa, y que incluso pueden llegar a trabajar de manera remota, sin embargo, tratándose de empresas manufactureras, esta modalidad laboral resulta inalcanzable para la mayoría de las posiciones. Es necesario modelar la conducta de los colaboradores a través de estrategias elaboradas para reforzar los objetivos buscados debe ser a través de un sistema que moldee o prevenga la respuesta del individuo a través de incentivos o acciones que sean fijas y resultados obvios a las acciones de estos (Robbins, 2004).

El cuanto a la economía de una empresa ausentismo y la rotación es un factor constataste que impacta a la productividad de la compañía (Cervantes et al., 2022), sin embargo existen algunos otros factores que desde el 2019 han contribuido negativamente a la estabilidad financiera de las compañías en algunas ciudad de la frontera y en específico en Matamoros, como lo son el aumento de salarios que trajo consigo el movimiento obrero Matamorenses 20/32, iniciado en el 2019, cuyo impacto fue el incremento en un 20% a los tabuladores de los sindicatos, así mismo este aumento fue acompañado del pago de un bono que en su momento fue calculado en \$32,000.00 pesos pagaderos por empleado, cuya finalidad amortiguar la inflación que trae consigo el aumento del salario mínimo.

Otra de las consecuencias del aumento de gastos en el presupuesto que trae consigo los ajustes salariales en la franja fronteriza es la disminución de competitividad entre una empresa y otra, pues las prestaciones y salarios del personal no sindicalizado se han mantenido sin cambios significativos, lo que aumenta la rotación de posiciones indirectas y administrativas.

El aumento de la distribución de la carga laboral para poder compensar la rotación del personal y el ausentismo disminuye la productividad de los empleados y con ello la competitividad de las empresas.

la satisfacción laboral de los colaboradores como consecuencia de la rotación y el ausentismo se ve impactada, pues, la indiferencia de los compañeros que se ausentan sin existir una causa justificable o de gravedad, trae para ellos el aumento en la carga laboral. El ausentismo genera pérdidas directas como lo son la disminución en la cartera de clientes, o el pago de programas para cumplir en tiempo con lo estipulado y no verse afectados, lo que también se ve reflejado en los costos administrativos, además existen las perdidas indirectas como lo son los costos de cobertura por ausencia del trabajador como lo es el tiempo extraordinario y la adición de empleados.(Software, s/f)

Es preocupante la posición en la que se encuentran las empresas, pues como se ha comentado, el ausentismo no solo impacta en la economía de esta, su productividad y competitividad, sino también en el ambiente laboral para aquellos que laboran en ella.

Adicional a el ausentismo regular que se ha presentado históricamente en las empresas, se ha introducido una variable a este como lo es la aparición del virus del covid-19, (RODRIGUEZ, 2020), los cambios que este ocasiono a la actividad de las empresas y a los colaboradores de las mismas, así como a todo el entorno social, la facilidad de contagio de este virus incremento el ausentismo en los centros de trabajo, ya que a inicios de años ya había mas de 60 mil contagios registrados, una variable que ha contribuido negativamente a la estabilización y control del personal ausente.(online, s/f).

Las empresas mexicanas han establecido estrategias para la reorganización de sus empresas, estableciendo horarios de trabajo más flexibles, y en medida de lo posible remotos o híbridos, así como planes de reducción de gastos para un fondo de emergencia que permita continuar con sus operaciones.(Saenz, 2020)

Con base a lo antes mencionado se realiza el siguiente análisis en una empresa automotriz.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

El departamento dedicado a medir el desempeño general y ausentismo del personal es el de recursos humanos, quien a su vez trabaja de la mano con los supervisores y departamentos de producción para poder lograr una armonía en las acciones que ayudaran a tener un mayor acercamiento y alcance con el personal, así como dar el

seguimiento adecuado a los métricos y las acciones para la mejora de estos, incluido el métrico de rotación y ausentismo.

Se utilizarán formatos de ausentismo y suspensión encuesta de salida por baja por rescisión por faltas, proporcionados por la empresa, para poder determinar los porcentajes de ausentismo y bajas por ausencias que impactan en la producción de la empresa. Se utilizarán hojas de tiempo extra para medir el impacto y gasto generado para compensar el tiempo perdido en ausencias.

Los datos se obtendrán directamente por el investigador, a través del análisis de la documentación autorizada por la compañía.

Procedimiento de recolección

Se llevará a cabo un estudio de ausentismo, rotación relacionada a ausencias, suspensiones como medidas disciplinarias por ausentismo y tiempo extra generado a partir de la recuperación de tiempo perdido por ausencias y suspensiones.

Se observará la implementación de medidas para reducir rotación y ausentismo.

Se observarán el impacto de las medidas disciplinarias como suspensiones para reducir el ausentismo.

Información de la empresa

Empresa con población de 900 a 1200 empleados sindicalizados

Empresa fabricante de insumos automotrices, establecida en México en el año 1978, asentando su primer centro de operaciones en Ciudad Juárez, En el Parque Industrial Antonio J Bermúdez.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Definir estrategias para disminuir el ausentismo en el 2021 con relación a los resultados obtenidos en el 2020

Las estrategias definidas para disminuir el ausentismo en el 2021 con relación al índice del ausentismo del 2022, tras la reincorporación del 95% del personal a sus áreas productivas, incluyeron la implementación de pruebas rápidas para descartar la sospecha de covid, pues una vez que estas estuvieron disponibles, permitieron verificar si la sospecha era confirmada por un resultado positivo o puede ser descartada.

Otra de las estrategias que se implementaron para disminuir el ausentismo en la empresa, fue el distribuir el uso de vacaciones de manera efectiva, de esta manera el ausentismo es controlado, y se lo que puede computarse como una ausencia, se da la

opción al empleado de cubrirlo con una vacación.

Para el caso del ausentismo injustificado, en el que no era presentado algún comprobante válido, recursos humanos optó, por la programación de las suspensiones.

De igual manera se reactivaron las actividades de motivación laboral que incluyen mensualmente bonos de puntualidad y asistencia, actividades para celebrar el cumpleaños de los colaboradores, y actividades conmemorativas con relación al mes que transcurre.

Medición ausentismo del 2020 vs. 2021 con base a las estrategias aplicadas.

El Ausentismo Controlado se refiere a aquellos en los que el personal de Recursos Humanos, en conjunto con Supervisores de producción y gerencia pueden contribuir para disminuirlo.

Por otra parte, aquel ausentismo clasificado como "No controlado", corresponde a aquellas situaciones en las que su naturaleza no permite que sean evitables, o prevenibles, como una situación de urgencia médica, incapacidad o incluso las vacaciones, que, si bien estas pueden ser programadas con anticipación, es inevitable que el empleado se ausente.

Ahora bien, en el análisis del año 2020, como se mencionó puede presentar resultados inusuales y variables por la época bajo la cual se generaron, que fue a partir de la pandemia, la cual generó inseguridades relacionadas a la exposición y a sospechas de contagio originando un mayor impacto en el ausentismo de la empresa automotriz, incrementando el porcentaje de las incapacidades, ya que al ser el Covid-19 una situación nueva y desconocida existía mucha incertidumbre por parte de los centros médicos afiliados al IMSS para el criterio aplicado a las incapacidades.

Como causas generales de ausentismo se clasifican las siguientes, para el ausentismo "Controlado" encontramos las Ausencias justificadas y no justificadas.

En el caso de la industria automotriz que nos ocupa, su producción, así como sus puertas permanecieron cerradas del 22 de marzo al 4 de junio del 2020, fecha en la que federalmente se levantó el estado de Contingencia Sanitaria.

La mayoría de los casos de ausentismo se debían a que los colaboradores manifestaban haber estado enfermos, o tener que cuidar de un familiar enfermo, podemos atribuir este alto índice de ausentismo por enfermedad a la situación que se desarrolló el año pasado por la contingencia del Covid-19, sin embargo, al no haber presentado

comprobante los empleados como consultas médicas, incapacidades o comprobante de prueba de covid – 19, se clasifican dentro del ausentismo controlado, ya que al no presentar un documento que valide la enfermedad el colaborador puede ser sujeto de una acción disciplinaria, como lo es la suspensión de labores sin sueldo.

Dentro de los motivos clasificados como “otros” se consideran aquellos que no tuvieron una recurrencia significativa por si solos, como lo fue el haberse quedado dormido, problemas con el transporte, problemas con el suministro de agua o electricidad en el hogar, entre otros.

Ahora bien, podemos observar en la tabla 1 con base a las estrategias aplicadas, que, en el 2021, se disminuyó en un 0.75% el ausentismo “Controlado” y en un 1.30% el ausentismo “No Controlado”.

Tabla 1 *Relación del Ausentismo en el 2021 comparado con el 2020*

	2020	2021
Ausentismo Controlado	2.33%	1.58%
Ausentismo No Controlado	6.20%	4.90%

En relación a ambos años en el ausentismo controlado se observaron los siguientes resultados:

Tabla 2 *Detalle Ausentismo Controlado 2020 vs. 2021*

	2020	2021
CONSULTA IMSS(SIN PROGRAMACIÓN)	10%	11.23%
FAMILIAR ENFERMO	25%	14.30%
TRABAJADOR ENFERMO	35%	34.47%
CUIDAD HIJOS	8%	20%%
SALIO DE LA CIUDAD	10%	6%
TRAMITES	3%	6%
OTROS	9%	8%

Como se puede observar en la Gráfica de “Ausentismo Controlado” del 2020, la mayoría de los casos de ausentismo se debían a que los colaboradores manifestaban haber estado enfermos, o tener que cuidar de un familiar enfermo, podemos atribuir este alto índice de ausentismo por enfermedad a la situación que se desarrolló el año pasado por la contingencia del Covid-19, sin embargo, en el 2021 se observa que la tendencia de

familiar enfermo disminuye y aumenta la relacionada con el cuidado de los hijos, se atribuye esto a que por las medidas de la teleeducación, implementadas para disminuir el contagio.

Tabla 3 *Detalle Ausentismo No Controlado 2020- 2021*

	2020	2021
VACACIONES	26%	36%
PERMISO DE DEFUNCION(FAMILIAR DIRECTO)	10%	13%
INCAPACIDAD GENERAL	8%	10%
INCAPACIDAD COVID-19	40%	31%
PERMISO COVID-19	16%	10%

En esta grafica de “ausentismo No Controlado”, podemos observar que el índice de personas ausentes en la empresa, atribuidas a la incapacidad por Covid-19, disminuye con relación al 2021, se atribuye esto a que los empleados solicitaban hacer uso de sus vacaciones en lugar de acudir al IMSS por una incapacidad cuando sospechaban haber contraído el virus del covid – 19, en segundo lugar podemos encontrar las vacaciones, cuyo aumento en el 2021 se relaciona a la disminución de incapacidades covid, así como al rezago que se había creado en estas al no haber sido disfrutadas en su mayoría en el 2020, debido a la contingencia que obligó a cerrar las instalaciones de la empresa.

Las medidas preventivas de la propagación del Covid – 19, implementadas originalmente en esta empresa automotriz para filtrar aquellos empleados que presentaban síntomas que pudieran relacionarse con el virus, enviándolos a casa aun sin ser confirmados previamente por una prueba de detección, fueron descartadas, pues solo trajeron consigo más ausentismo, y una vez que se solicitaba al empleado realizarse la prueba interna o externamente a la planta, el empleado se reincorpora al descartar la sospecha del virus.

4. CONSIDERACIONES FINALES

La ausencia de un colaborador que no se presenta a laborar, genera que otro tendrá que cubrir sus funciones, llevándolo a realizar actividades extraordinarias así como la generación de tiempo extra para poder amortiguar la ausencia de su compañero, lo que trae consigo agotamiento y desbalance en el clima laboral y las relaciones interpersonales entre los operarios.(Ccollana-salazar, 2015)

El prescindir de personal operario y administrativo para compensar las pérdidas que trajo consigo el covid y las medidas sanitarias, también impacto en el ambiente laboral pues la carga se incrementó no temporalmente si no, ya como parte de las tareas diarias del operario, lo que se traduce en mayor trabajo con un mismo salario descompensando el reconocimiento de la carga laboral que tiene el empleado (Salazar et al., 2009).

En diversos periodos desde el inicio del 2021 la planta se verá impactada por la falta de materia prima para cubrir su producción, aun tendiendo ventas, los proveedores se veían imposibilitados en cumplir con la entrega de la materia prima, lo que impide entregar en el tiempo y la cantidad pactada los insumos requeridos por la empresa, esto desato la necesidad de programar a los trabajadores el consumo de sus vacaciones, suspensiones como medida de acción disciplinaria, así como la programación de días sin laborar pagados al 60% .

En el primer trimestre de inicio del 2021 la empresa pudo ver una ligera recuperación en los costó de producción del 3.7%, sin embargo, los retrasos en entrega a clientes que trajo consigo el 2020, así como la falta de materia prima que se importa desde China, impactaron negativamente a la empresa, por lo que se requirió implementar días denominados TLO, los cuales por medio de un convenio, permiten a la empresa descansar al trabajador pagando solo el 60% de su salario diario, esto para poder ahorrar en tiempo de contingencia en los costos de salarios, sin embargo a pesar de estos esfuerzos fue necesario discernir de personal, esta vez, del 13.20% de personal sindicalizado y el 12.15% de personal no sindicalizado.

Este programa piloto en el que se descansaba a los empleados con el 60% de su sueldo, proyectaba tener una durabilidad de 3 meses, y programando 1 día de TLO por mes, por empleado, sin embargo, esto se prolongó por todo el 2021, llegando a asignar hasta 4 días de TLO por mes, por empleado, afectando en la economía de los trabajadores de la compañía y por consecuencia en el ambiente laboral de la misma.

Si bien el ausentismo pudo ser disminuido, es un hecho que el hecho de descansar a los trabajadores hasta 4 días al mes, contribuye a que el empleado tenga más interés en recibir el resto de su sueldo completo, por lo cual el trabajador mejora su asistencia.

En este caso es importante considerar el covid como un factor que interviene en el requerimiento de la disminución del ausentismo, sin embargo, con relación a los otros

aspectos que se evalúan en la medición del ausentismo, la implementación de estrategias antes mencionadas, cumplieron con su objetivo, ahora se sugiere mantener estas prácticas de involucramiento y monitorear su progreso para la estabilidad de los niveles de ausentismo poniendo como medida máxima, las alcanzadas en el 2021, trabajando para disminuir estas a su vez, y no aumentarlas.

4. LISTA DE REFERENCIAS

- Borda, M., Rolón, E., Diaz-Piraquive, F. N., & González, J. (2017). Ausentismo laboral: impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial. *Universidad del Rosario*, 1–38. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/13583%0Ahttps://repository.urosario.edu.co/>
- Carrión, L. (2019). *20/32: el movimiento obrero que impactó Matamoros*. pie de pagina. <https://piedepagina.mx/20-32-el-movimiento-obrero-que-impacto-matamoros/>
- Ccollana-salazar, Y. (2015). Rotación del personal , absentismo laboral y productividad de los trabajadores. *Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres*, 6(220–9336), 50–59.
- CEFP. (2021). Consideraciones del impacto de la recuperación económica de los Estados Unidos sobre la economía mexicana. *CENTRO DE ESTUDIOS DE LAS FINANZAS PUBLICAS*.
- Cervantes, A., Molina, S., Garcia, A., Toro, L., Escobar, Y., & Mercado, N. (2022). Análisis del nivel de productividad por ausentismo en las empresas. Revisión de la literatura. *Boletín de innovación, logística y operaciones*, 1–16.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión de Talento Humano*.
- Chiavetano, I. (2009). *Comportamiento organizacional, la dimanica del exito en las organizaciones*. 2, 1–546.
- COPEME. (2009). Medición del clima laboral. *COPEME*.
- Duarte, S., & Vega, M. (2021). Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(17), 48–86. <https://doi.org/10.36791/TCG.V0I17.101>
- forbes, staff. (2015). *7 motivos por los que los mexicanos faltan a trabajar* • *Forbes México*. <https://www.forbes.com.mx/7-motivos-por-los-que-los-mexicanos->

faltan-a-trabajar/

- Guerrero, E. G. P., Carrillo, L. J. L., & Ruiz, L. K. J. (2021). Work psychosocial conditions influencing on absenteeism: Evaluation of an explicative model. *Interdisciplinaria*, 38(1), 149–162. <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.1.10>
- Hernández Chávez, Y., Hernández Chávez, G., & Mendieta Ramírez, A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Ilu*, 18, 837–863. https://doi.org/10.5209/rev_HICS.2013.v18.44369
- INCOMEX. (2019). *La relevancia de la industria maquiladora en Tamaulipas*. <https://incomex.org.mx/index.php/2019/01/30/la-relevancia-de-la-industria-maquiladora-en-tamaulipas/>
- immune, alto. (2018). *3 formas de entender el impacto del ausentismo en la productividad de las empresas*. alto immune. <https://www.ceroausentismo.cl/3-formas-de-entender-el-impacto-del-ausentismo-en-la-productividad-de-las-empresas-2/productividad/03/2020/>
- Ninoska, C. (2017). *Comportamiento Organizacional*. <http://www.continental.edu.pe/>
- online, idc. (s/f). *Ausentismo laboral por temor a contraer COVID-19*. Recuperado el 8 de mayo de 2022, de <https://idconline.mx/laboral/2022/01/25/ausentismo-laboral-por-temor-a-contraer-covid-19>
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- RODRIGUEZ, C. (2020). *Impactos del COVID-19 en la Industria mexicana, Balance a junio 2020*. *Metalmeccanica*. <https://www.metalmeccanica.com/temas/Impactos-del-COVID-19-en-la-Industria-mexicana,-Balance-a-junio-2020+135308>
- Saenz, S. (2020). Impacto del Covid-19 en las empresas. *Grant Thornton, S.C.* <https://www.grantthornton.mx/prensa/diciembre-2020/impacto-del-covid-19-en-las-empresas/>
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: Dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67–75.
- Software, h. (s/f). *Impactos económicos derivados del ausentismo por incapacidades*. Recuperado el 8 de mayo de 2022, de <https://hse.software/2021/03/03/impactos-economicos-derivados-del-ausentismo-por-incapacidades/>