

## Afectaciones Ocasionadas por el COVID-19 en el Ámbito Laboral en México

**Juan Javier Gutiérrez García<sup>1</sup>**

[jjgutierrez@uach.mx](mailto:jjgutierrez@uach.mx)

<https://orcid.org/0000-0002-5343-2478>

Universidad Autónoma de Chihuahua  
México

**José Emilio Méndez González**

[emendez@uach.mx](mailto:emendez@uach.mx)

<https://orcid.org/0000-0003-3157-5088>

Universidad Autónoma de Chihuahua  
México

**Luis Ever Caro Lazos**

[lecaro@uach.mx](mailto:lecaro@uach.mx)

<https://orcid.org/0000-0001-6318-7990>

Universidad Autónoma de Chihuahua  
México

### RESUMEN

Derivado de los estragos generados del virus SARS-CoV-2 (COVID-19) en las empresas a nivel mundial, el sector laboral en México no quedó exento de verse afectado, sin embargo, las personas quienes día a día están desempeñándose laboralmente son las que tuvieron que, a pesar de los contagios, salir adelante de esta situación histórica en el mundo. El objetivo de esta investigación fue analizar las afectaciones ocasionadas por el COVID-19 en el ámbito laboral en México. La metodología utilizada para el desarrollo del presente fue documental con apoyo bibliográfico y explicativo. Se realizó un análisis profundo de distintos autores que aportaron sobre el tema, así como la generación y aplicación del conocimiento. Los principales resultados encontrados indican que México se encuentra posicionado como uno de los países con un nivel de productividad muy bajo en proporción al producto interno bruto (PIB), por otro lado, se tiene que las horas perdidas en el año 2020, donde México registró el mayor número de horas, y en el 2021 disminuyó de manera importante, impactando de manera positiva en beneficio de los distintos sectores laborales.

**Palabras clave:** productividad; comportamiento organizacional; desempeño

---

<sup>1</sup> Autor principal.

Correspondencia: [emendez@uach.mx](mailto:emendez@uach.mx)

# The Impact of COVID-19 on the Workplace in Mexico

## ABSTRACT

Due to the havoc caused by the SARS-CoV-2 virus (COVID-19) in businesses worldwide, the labor sector in Mexico was not exempt from being affected. However, the individuals who are working day by day were the ones who had to overcome this historic global situation despite the infections. The objective of this research was to analyze the impact of COVID-19 on the labor sector in Mexico. The methodology used for the development of this study was documentary with bibliographical and explanatory support. A thorough analysis of various authors who contributed to the topic was conducted, along with the generation and application of knowledge. The main findings indicate that Mexico is positioned as one of the countries with very low productivity levels in proportion to the gross domestic product (GDP). On the other hand, there were hours lost in 2020, where Mexico recorded the highest number of hours, and in 2021, it significantly decreased, positively impacting various labor sectors.

**Keywords:** productivity; organizational behavior; performance

*Artículo recibido 20 noviembre 2023*

*Aceptado para publicación: 30 diciembre 2023*

## INTRODUCCIÓN

Como es bien sabido el nacimiento del virus SARS-CoV-2 conocido como COVID-19, surgió en Wuhan China a finales del año 2019, logrando expandirse de tal forma que a la vuelta de cuatro meses lograra convertirse en pandemia. Sin embargo, los estragos que empezaba a provocar por la pérdida de vidas en muchos países del mundo no lograban contener este virus, llevando a la obligatoriedad por obvias razones a un confinamiento en gran parte del mundo. La Organización Mundial de la Salud (OMS) declara para México el primer caso de una persona contagiada con el virus en el mes de febrero de 2020. Por otra parte, se empezaron a tener efectos negativos en las organizaciones como disminución del personal, liquidación, cierres totales de las empresas, reducciones salariales, nivel de desempeño bajo, afectaciones psicológicas en empleados de las organizaciones, asimismo se puede considerar otro elemento que se le llama agotamiento emocional. Es por ello que en el presente estudio se hizo el análisis del estado del arte, enfocándose a los principales resultados de estudios realizados en diversas partes del mundo y enfatizando lo ocurrido en México. Es Por ello que resulta importante plantearse la siguiente pregunta ¿Cuál es el impacto generado por el COVID-19 en productividad, comportamiento organizacional y en el desempeño organizacional dentro del sector laboral en México?

Es importante tener un mayor acercamiento hacia las afectaciones ocasionadas por el COVID-19 en los distintos ámbitos del sector laboral en México. Después de los meses transcurridos viviendo bajo los estragos del COVID-19, es indudable destacar que la pandemia ha impactado a nivel mundial, sin importar el tamaño o el giro, es por ello por lo que resulta relevante analizar la afectación del virus COVID-19 que ha provocado en el desempeño de las organizaciones en México.

El desempeño laboral se puede definir como aquello que una persona tiene como capacidad de demostrar a través de sus competencias, habilidades y destrezas, características y valores con el propósito de dar cumplimiento a sus responsabilidades y funciones del puesto dentro de una organización.

De igual manera es importante entender el término gestión del desempeño como un proceso de crear un ambiente o entorno de trabajo en el que los empleados pueden desempeñarse a un nivel máximo de sus capacidades. Asimismo, es de vital importancia definir la evaluación del desempeño como el resultado de

un proceso en el que un gerente evalúa el desempeño de un trabajador en relación con los requerimientos del puesto y dar retroalimentación para que se observe donde necesita hacer mejoras (Bohlander, Snell, & Morris, 2017)

Cabe destacar que la calidad de vida laboral según Pinchón-Catillo y Vega-Muñoz (2020) citado por Torner, (2021) mencionan que tiene un impacto en los resultados de las empresas, la gestión del talento, la estructura y el clima laboral, e incide en el desempeño y compromiso de los empleados como pilar clave de los resultados esperados a nivel público.

Sin embargo habría que esperar el transcurso de algunos años para ver si las repercusiones de la pandemia COVID-19 siguen teniendo un impacto negativo en el desempeño laboral en México y en el mundo. Según expertos de la salud, la afectación psicológica quedará en el individuo por muchos años.

Esta pandemia trajo consigo diferentes impactos positivos y negativos, pareciera que lo peor esta por venir, sin embargo, sin importar el giro de las empresas, su tamaño, la zona geográfica, el COVID-19 esta causando problemas en muchas áreas; pero para efecto del presente estudio, el impacto generado en el ambito laboral ha sido significativo a tal grado que ha tenido las siguientes afectaciones en el desempeño laboral, en la salud física o mental de los trabajadores y por supuesto en el desempeño organizacional. Es indudable que se tenga que vivir como dicen algunos expertos con este virus.

Es por ello que resulta trascendental dejar en claro que el objetivo principal del presente artículo es detectar las principales afectaciones ocasionadas por el COVID-19 en el ambito laboral en México.

Asimismo mencionar que las principales afectaciones ocasionadas por el COVID-19 en el ambito laboral en México son incalculables, tanto en lo económico; como en lo humano, perdidas de empleos, cierres de empresas, niveles de productividad, desempeño organizacional y el clima organizacional.

### **Afectaciones del COVID-19 en el sector laboral**

Es indudable que los estragos generados por este virus han sido catastróficos e incuantificables, ya que las pérdidas en las empresas en todo el mundo han sido a tal grado que muchas de ellas han tenido que cerrar, o bien tuvieron que disminuir los sueldos de los trabajadores hasta en un 50% o reducir las jornadas de trabajo de manera significativa, o según el giro de las empresas o por su tamaño han tenido que laborar bajo

el esquema del home office. En México aún y cuando la Ley Federal del Trabajo no estipula de manera tasita que el sueldo de un trabajador puede ser disminuido, pero bajo acuerdos de reducción de horas laborales y de común acuerdo, se vieron en la necesidad de aplicar la reducción del salario.

El capital humano es lo más importante para cualquier organización, sin embargo, no olvidar que el principal propósito de éstas es generar riqueza; es por ello por lo que cualquier tipo de empresa, sin importar el giro deben cuidar y salvaguardar la integridad física y emocional de los trabajadores.

Es relevante mencionar que nuestra economía mexicana atraviesa por una crisis y una clara disminución en la producción, y por supuesto agudizado por el impacto del COVID-19.

Según Organización Internacional del Trabajo (2020), la pandemia ha generado un escenario sin precedentes para la fuerza laboral, ya que la tasa global de tiempo perdido en la primera mitad de 2020 fue más alta de lo esperado. Esta situación afecta a países en vías de desarrollo, como en México. Muchas empresas afectadas por el brote se han declarado en quiebra (Salanova, 2020). Además, las medidas de cuarentena impuestas por el gobierno han obligado a empresas y negocios a cerrar, cambiando la forma de trabajar de las personas principalmente a través del trabajo remoto y la persistente amenaza del desempleo (Alcover, 2020) citado por (Villavicencio-Ayub, Quiroz-González, García-Meraz, & Santamaría-Plascencia, 2021).

En México según la STyPS, (2020) muestra que en abril del año 2020 se perdieron 555,247 empleos, cifra más alta registrada derivada de la pandemia por el COVID-19. Sin duda todas las actividades en México, ya sea la primaria, la secundaria o la terciaria; pero esta última ha sido severamente golpeada por el virus a tal grado que el índice global de productividad laboral el segundo trimestre de ese año 2020, se muestra a continuación.

**Tabla 1** Índice Global de Productividad laboral de las actividades terciarias

Periodo			Índices trimestrales (Base 2013=100)				
			Producto interno bruto	Población ocupada <sup>1</sup>	Horas trabajadas <sup>1</sup>	Productividad laboral con base en:	
						Población ocupada	Horas trabajadas
			(A)	(B)	(C)	D = (A÷B)*100	E = (A÷C)*100
2020	I		115.4	113.0	111.9	102.2	103.1
	II	<sup>2</sup>	98.7	93.5	85.3	105.6	115.6
	III	<sup>3</sup>	107.5	101.1	97.8	106.4	109.9
	IV		116.1	108.2	105.7	107.3	109.9

Fuente: (STyPS, 2020).

Asimismo, se puede observar en la siguiente tabla la disminución importante de la productividad laboral en la industria manufacturera en México.

**Tabla 2** Índices de productividad laboral de la industria manufacturera en México

Periodo		Índices trimestrales (Base 2013=100)							
		Volúmen de la producción	Personal ocupado	Horas trabajadas	Remuneraciones reales totales	Productividad laboral con base en:		Remuneraciones medias reales con base en:	
						Personal ocupado	Horas trabajadas	Personal ocupado	Horas trabajadas
		(A)	(B)	(C)	(D)	E = (A÷B)*100	F = (A÷C)*100	G = (D÷B)*100	H = (D÷C)*100
2020	I	104.1	114.2	111.9	119.8	91.2	93.0	104.9	107.1
	II	76.7	111.1	89.6	116.0	69.0	85.6	104.4	129.5
	III	102.1	111.8	110.7	119.1	91.3	92.2	106.5	107.6
	IV	105.9	113.1	111.2	133.6	93.6	95.2	118.1	120.1

Fuente: (STyPS, 2020)

La tabla 2 muestra el índice de productividad laboral con base a personal ocupado y horas trabajadas en el segundo trimestre del año 2020, la cual disminuyó de manera significativa provocado por el COVID-19.

### Contexto del COVID-19 en el área de desocupación en México

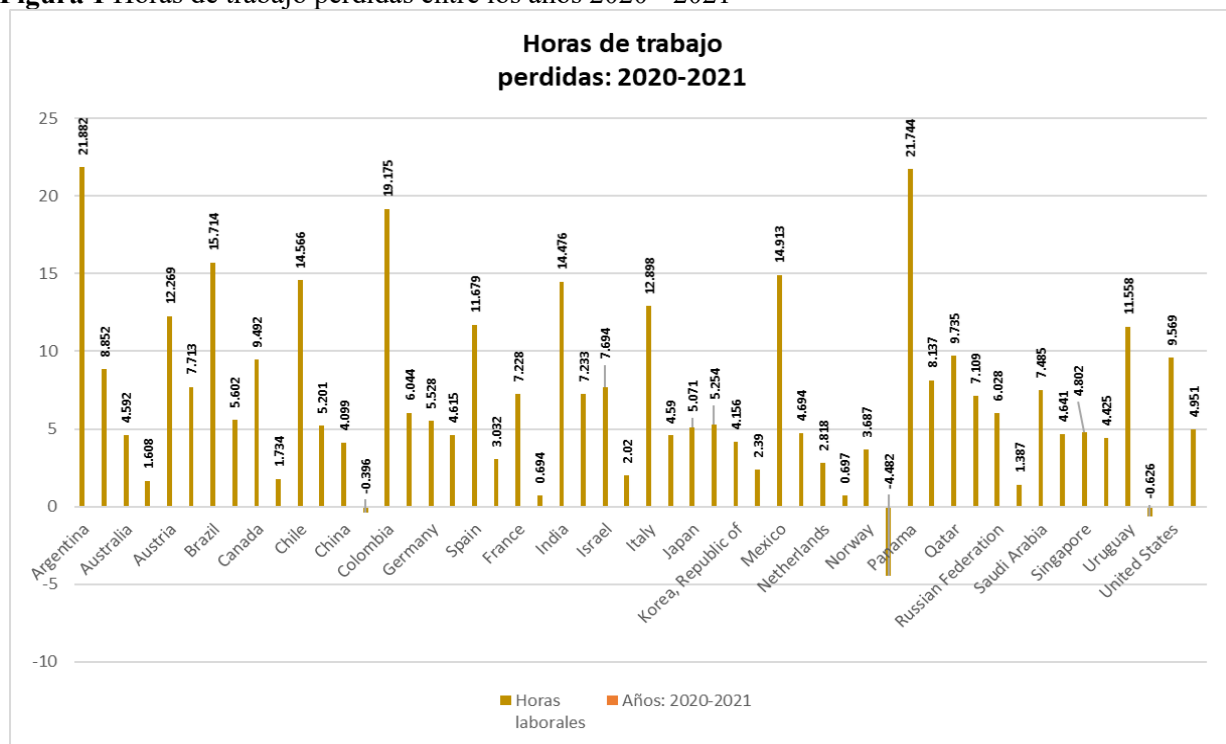
El año 2020 quedará marcado en el mundo y desde luego México no es la excepción como uno de los más afectados en dos vertientes: primero la cuestión de salud el haber tenido un alto número de personas contagiadas y el alto índice de personas fallecidas, y segundo una crisis económica; que por supuesto que ambas desembocan en el desempeño de las organizaciones, en cuanto a tasa de desocupación se refiere el Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI, (2023) mostró cifras como la tasa de desocupación en México en la cual se puede señalar que en el mes de junio del año 2020 ha sido uno de los mas altos índices en cuanto a este tema se refiere, llegando a tener una serie desestacionalizada de 5.4 y con una tendencia

de 4.9, en comparación con la sucedido con la recesión económica de los Estados Unidos de América (E.U.A.) del año 2008, en el mes de junio del año 2009 México tuvo una serie desestacionalizada de 5.3 y de tendencia de 5.7.

### Afectaciones emocionales y psicológicas del trabajador en el área laboral

Existe un término llamado agotamiento emocional el cual como lo definen Máynez & Cavazos, (2021) Cuando las personas no utilizan de manera efectiva los recursos disponibles para lidiar con el estrés, esto conduce a un estrés crónico y, en última instancia, al agotamiento. Según estudios realizados muestran que el confinamiento derivado del COVID-19 estas afectaciones trascienden en el desempeño laboral y en la productividad dentro de las organizaciones. La cual nos lleva a tener horas de trabajo perdidas por este virus como se muestra en la siguiente figura:

**Figura 1** Horas de trabajo perdidas entre los años 2020 - 2021



Fuente: Elaboración propia con información tomada de Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023)

Como se puede observar en la figura 1, las horas de trabajo perdidas en distintos países del mundo entero han disminuido de manera considerable. En México no es la excepción en el año 2020 se tenían 14.1 horas de trabajo perdidas y en el año 2021 las horas perdidas fueron 4.69, aún y cuando disminuyó el número de

horas de un año a otro, como país sigue siendo uno de los menos productivos por supuesto originados por el bajo desempeño laboral.

### **Comportamiento organizacional.**

Como lo señalan Hobfoll, et al., (2018) citado por Máynez & Cavazos, (2021). “La teoría de la conservación de los recursos”. Durante las últimas tres décadas, la teoría de la conservación de los recursos estresados (COR) se ha convertido en una de las teorías más citadas en el estudio del comportamiento organizacional porque constituye en gran medida la base de la teoría del comportamiento organizacional. Por ello, en ocasiones se considera que la pérdida de recursos tiene un carácter más trascendente que la parte económica o financiera.

### **La personalidad y el comportamiento individual como factor dentro de las organizaciones.**

Según Griffin, Phillips, & Gully, (2018) señalan que la personalidad “es un conjunto relativamente estable de atributos psicológicos que distinguen a una persona de otra”.

Es importante mencionar que existen cinco grandes rasgos de la personalidad que son:

- Afabilidad
- Meticulosidad
- Neuroticismo
- Extroversión
- Apertura (Griffin, Phillips, & Gully, ibidem, 2018).

Cada rasgo es indudable que inciden de manera directa en el desempeño dentro de las organizaciones, por lo que cada director debe poner atención en estos rasgos, pero sobre todo explotar de manera positiva y saber canalizar los rasgos de cada individuo para la mejora del desempeño laboral.



### **La capacitación como factor determinante en el desempeño laboral.**

Como lo confirman Lenihan et al., 2019; Santamaría et al., 2009 citados por (Mendoza Arvizo, González Macías, & Sandoval Chávez, 2021) La formación está estrechamente relacionada con la innovación, ya que es un elemento clave en el aprendizaje y el desarrollo del conocimiento, un impulsor de la adición de valor del capital humano a través del desarrollo del conocimiento y las habilidades. De igual forma, Jiménez y Sanz (2011) argumentan que la formación en el puesto de trabajo permite a las organizaciones desarrollar conocimientos y habilidades que fomentan la innovación que repercute positivamente en su desempeño. Por su parte, Alaie (2020) menciona que la formación crea conocimiento y las redes de aprendizaje son factores importantes para estimular y potenciar el proceso de innovación. Kie, et al, (2021) muestra que las empresas deben dedicar recursos al desarrollo y difusión del conocimiento. Sin embargo, las afectaciones de este virus, las empresas han tenido que reestructurar las metodologías para impartir capacitación dentro de las organizaciones a tal grado que ha repercutido, ya que los resultados no ha sido los esperados.

### **Impacto del agotamiento en el desempeño laboral**

En estudio realizado por Máynez & Cavazos, (2021) denominado “Consecuencias del agotamiento laboral en tiendas de conveniencia” la hipótesis 2 planteada la cual señalan que la sobrecarga de trabajo lleva al agotamiento emocional en tiendas de conveniencia, los principales resultados encontrados fueron: según tabla mostrada la sobre carga laboral incide en un .753 sobre el agotamiento; una persona agotada emocionalmente tiene menor rendimiento en su trabajo, lo cual permite establecer que el desempeño del individuo disminuiría, por ende repercute en los indicadores del desempeño laboral. de igual manera Baldwin et al., 1997; Baeryswil et al., 2017; Tayfur y Arslan, 2013-, Lopes de Carvalho et al., 2020; Aronsson et al., 2017 citados por Máynez & Cavazos, (2021) señalan que entre los antecedentes más significativos del agotamiento emocional se encuentran altas demandas laborales, bajo control, sobrecarga de trabajo, escasas recompensas e inseguridad laboral, condiciones laborales, como se puede observar vuelve a estar el tema sobrecarga de trabajo, que se sabe de antemano las repercusiones negativas que pueden generar y repercutir en cualquier organización.

En su artículo llamado “Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. La relación e impacto con respecto al desempeño organizacional Torner, (2021) señala que entre los principales resultados encontrados se establece una relación mutua significativa entre la calidad de vida laboral (CVL) y las variables de productividad  $-r = 0.93$ , es claro que las variables ocupacionales y las regulaciones comerciales se inician con la iniciativa para responder a las advertencias sanitarias globales ha mejorado efectivamente la percepción de CVL y el desempeño laboral. , por lo que esto es particularmente así y la fuerte relación que se genera con las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y la participación activa de los compañeros en las situaciones que les afectan. Como se puede observar existe una relación directa del como las consecuencias del COVID-19 impacta en el desempeño de cualquier organización en el mundo entero.

### **Calidad de vida laboral**

Para cualquier empresa es preponderante la buena calidad de vida laboral de su personal, ya que repercute en el buen desempeño dentro de la organización.

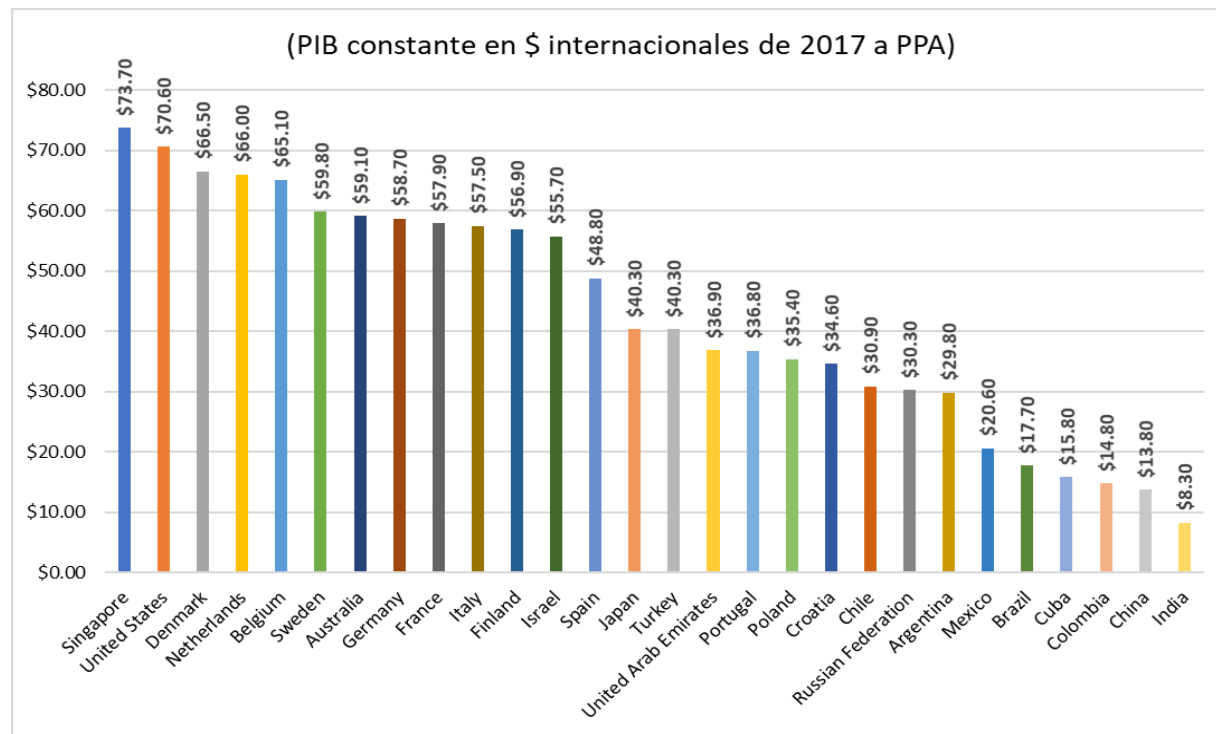
El presente tema abarca varios aspectos en el área de recursos humanos como: el bienestar, el desarrollo de personal y profesional, las relaciones laborales y con los empleados e incluso la administración del tiempo libre como lo señalan (Aspiazu, 2017; Burke y Deszca, 1982; Jenkins, 1983 citados por (Torner, 2021). Por otra parte se tiene que las relaciones humanas que son de suma importancia en una investigación de Burke y Deszca (1982) señala que es difícil que el ser humano viva de manera aislada, requiere de la interacción con la gente. Asimismo Albate desde mediados del siglo pasado, (2001); mayo (1949) mencionaba que la participación del trabajador dentro del contexto laboral se asocia con una mayor productividad y motivación; es por ello la importancia del desempeño laboral analizar que factores inciden en este ya sea de manera positiva o negativa.

La productividad es importante en cualquier nación del mundo y para ello, se puede ver que México es uno de los países con menor índice de productividad en el mundo, como se puede apreciar de 28 países elegidos ocupa el lugar 23, lo cual no es nada alentador en este rubro, la cual se puede asumir al bajo nivel de desempeño laboral que se ha venido generando por el impacto del COVID-19 y sus efecto colaterales y por supuestos de otras variables e inclusive la misma cultura laboral. Como lo señala la OIT, (2023) “la

productividad laboral es un destacado indicador económico que esta directamente vinculado al crecimiento económico, la competitividad y el nivel de vida dentro de una economía”

A continuación se puede constatar con la siguiente figura.

**Figura 2** Productividad de los países en relación al PIB



Fuente: Elaboración propia con infomación tomada de (OIT, Organización internacional del trabajo, 2023).

A criterio de los investigadores, de 185 países que se dan en el portal de la Organización Internacional del trabajo muestran el nivel productividad en términos de (PIB constante en \$ internacionales de 2017 a PPA) solo se muestran en la presente figura, 28 países, de los cuales son desde niveles de bajo ingresos hasta los de más altos ingresos.

Por otro lado, se puede decir que el incremento de la productividad suele ir acompañado de salarios más altos y mejores condiciones de trabajo. Por tanto, a la larga, mejorar la productividad es determinante para el desarrollo de la economía. Pero es importante hacerse las siguientes preguntas: ¿Cómo se debe interpretar las tendencias de productividad durante o después de la pandemia? ¿Significa un mayor crecimiento de la productividad que las empresas y los empleados realmente lo están haciendo mejor? Estas variaciones de

la pandemia de COVID-19 tienen evaluaciones complejas y estandarizadas del mercado laboral; Esto también se aplica a las evaluaciones que se centran en los indicadores de productividad. (OIT, op. cit, 2022). Es de vital importancia dejar de manifiesto la importancia de considerar los diferentes propósitos del desempeño laboral, a continuación se describen los más trascendentes:

**Propósito de la evaluación del desempeño.** Un buen sistema de gestión del desempeño puede influir en el comportamiento de los empleados, mejorando así el desempeño organizacional, pero en la actualidad ha sido difícil por el impacto que ha generado el COVID-19, el cual se ha visto minimizado por los estragos generados por este virus, sin embargo las organizaciones en todo el mundo han tratado de realizar diferentes estrategias y nuevas formas de trabajar bajo modalidades no convencionales y poder contrarrestar los efectos y que el desempeño sea lo más óptimo posible.

**Propósitos administrativos** Sin embargo se tiene que mencionar que el propósito administrativo, los programas de evaluación proporcionan información relevante que puede ser utilizada en todos los niveles para promocionar, realizar transferencias de personal, e inclusive despidos y decisiones salariales.

**Propósitos de desarrollo.** El sistema de administración del desempeño proporciona a los gerentes un marco de referencia correcto que puede ser utilizado para obtener información sobre el desempeño de un trabajador, por supuesto dar retroalimentación y analizar sus objetivos y la forma en que pueden ser alineados con los de la organización.

Distintos estudios realizados confirman que la manera de determinar la relación de los factores psicosociales y de salud ocupacional con el desempeño laboral en distintos giros comerciales, uno de ellos fue en el sector del restaurante el cual trajo consigo que los principales factores que mayor incidencia tienen en el desempeño laboral es el aumento del estrés, seguido de la depresión ocasionadas por el COVID-19.

Por otra parte se tiene otro tema que se le denomina balance de vida y trabajo, es importante para el ser humano tener una estabilidad entre la vida personal y el trabajo; sin embargo, los resultados del COVID-19 trajo consigo afectaciones que perjudicó o en algunos casos agravó la situación de familia y el hogar y el trabajo realizado en casa o llamado home office, por lo que resulta trascendental los efectos en el desempeño laboral.

## **La productividad y el compromiso laboral**

Según Villatoro-Garza (2013) citados por Torner, (2021) , la investigación de Brito (2020) define la productividad laboral como el equilibrio entre el valor final del producto y el costo de los recursos y el insumo laboral. Por otro lado, García-Can (2018) afirma que la productividad es (SAT, s) el resultado de una adecuada evaluación de los recursos utilizados para obtener un conjunto de resultados y depende de la eficacia y eficiencia de los procesos de una organización. Sin embargo aquellos trabajadores que llegaron a adquirir el virus del COVID-19 y si impacto afecta directamente en la productividad y el compromiso laboral, ya que es imputable a la organización.

Por otra parte se tiene el estudio de Villavicencio-Ayub, Quiroz-González, García-Meraz, & Santamaría-Plascencia, (2021) denominado “afectaciones personales y organizacionales derivadas del confinamiento por COVID-19 en México” cuyos principales resultados encontrados en lo que se refiere a la productividad y la categoria de análisis factorial de la escala de apoyo que brinda la empresa para el trabajo ante el COVID-19, se muestran a continuación con un peso factorial de 0,809 para lograr concluir sus actividades de trabajo cotidianas desde casa y con 0,615 de peso factorial el trabajador hizo más actividades laborales desde casa que en la oficina siendo la media de 4,04; con una desviación estandar de 1,49.

## **El COVID-19 como factor determinante en el clima organizacional y en el desempeño organizacional**

Si bien la pandemia provocada por el COVID-19 trajo varias afectaciones, el clima organizacional y el desempeño organizacionales no son la excepción, como variables, Canales, López, & Napán, (2021) en resultados publicados en su artículo clima organizacional y el desempeño laboral durante el COVID-19, mostraron que la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa debido a que se obtuvo un p valor =0,000 y siendo  $p < 0,050$ .

Es indudable que uno de los factores que han influido en el desempeño laboral es la carga de trabajo agrabandose de manera significativa por los efectos del COVID-19 que conlleva a un desgaste emocional, psicológico, en el cual la persona se ve afectada y por ende su rendimiento se ve mermado.

Por otra parte el buen desempeño organizacional de los trabajadores obedece en gran manera al estado de ánimo o los sentimientos de las personas.

La sobrecarga de trabajo, el estrés y el desempeño laboral, por supuesto que estos tres están estrechamente ligados el que una persona o individuo tenga excesivo estrés no es deseable y provoca tensión, ansiedad y por supuesto repercute en un bajo desempeño laboral, pero lo contrario muy bajo nivel de estrés también ocasiona problemas.

## **METODOLOGÍA**

El enfoque del presente estudio fue cualitativo.

De tipo básica.

El diseño fue no experimental, ya que no se manipularon las variables de estudio.

El modo fue documental con apoyo bibliográfico.

Las variables de estudio fueron: la productividad y el desempeño organizacional.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

México se encuentra posicionado como uno de los países con un nivel de productividad muy bajo en proporción al producto interno bruto (PIB), por otro lado, las horas perdidas en el año 2020, donde México registró el mayor número de horas, y en el 2021 disminuyó de manera importante, impactando de manera positiva en beneficio de los distintos sectores laborales.

Las afectaciones en el sector laboral por el COVID-19 se reflejaron en la tasa global de tiempo perdido en la primera mitad de 2020, la cual fue más alta de lo esperado, afectando a países en vías de desarrollo, como en México. En este mismo sentido muchas empresas afectadas por el brote se declararon en quiebra y las medidas de cuarentena impuestas por el gobierno obligaron a empresas y negocios a cerrar, cambiando la forma de trabajar de las personas principalmente a través del trabajo remoto y la persistente amenaza del desempleo.

Sin duda todas las actividades en México, ya sea la primaria, la secundaria o la terciaria; pero esta última fue severamente golpeada por el virus a tal grado que el índice de productividad laboral con base a personal ocupado y horas trabajadas en el segundo trimestre del año 2020 tuvo una reducción de un 36% provocado por el impacto del COVID-19. Así también con respecto al área de desocupación en México, se puede señalar que en el mes de junio del año 2020 fue uno de los más altos índices en cuanto a este tema se refiere,

llegando a tener una serie desestacionalizada de 5.4 y con una tendencia de 4.9, en comparación con la sucedido con la recesión económica de los Estados Unidos de América (E.U.A.) del año 2008.

Es importante también enfatizar los resultados en cuanto a las afectaciones emocionales y psicológicas del trabajador en el área laboral dado el confinamiento derivado del COVID-19, afectando el desempeño laboral y la productividad dentro de las organizaciones.

En suma el COVID-19 fue un factor determinante en el clima organizacional y en el desempeño organizacional, lo anterior basados en los resultados publicados sobre clima organizacional y el desempeño laboral durante el COVID-19, mostrando una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Se reconoce que el factor que más ha influido en el desempeño laboral es la carga de trabajo, la cual se agrabó de manera significativa dado los efectos del COVID-19, impacto en los trabajadores en cuanto a un desgaste emocional y psicológico reflejándose en su rendimiento laboral. A lo anterior se suma la sobrecarga de trabajo, el estrés y el desempeño laboral, causando tensión y ansiedad.

## **CONCLUSIONES**

Como individuos es indudable que se tienen características diferentes, sin embargo ante la pandemia del COVID-19 las personas han reaccionado de distinta manera ante las afectaciones provocadas por este virus y otras lograron que no repercutiera en sus vidas tanto personal, como profesionalmente y dentro de las organizaciones no es la excepción, diversos estudios señalaron que el desempeño laboral se vio disminuido, asimismo otras tomaron impulso para ser mejores en sus áreas de trabajo. Al final del día los rasgos descritos por Griffin, Phillips, & Gully, op cit, (2018) recaen en el tipo A o B, el primero es impaciente, competitivo, ambicioso y tenso, el segundo es una persona más relajada, tolerante y menos abiertamente competitivo; lo cual lleva a que cada persona según su rasgo permite que efecte o no los factores externos como la pandemia en nuestro diario vivir y por ende en el desempeño dentro de las organizaciones.

Por lo que es importante reflexionar y tomar medidas y acciones que lleven como país en el sector empresarial a tener las mayores previsiones y sobre todo tener un esquema de trabajo que permita seguir laborando sin que se vea perjudicado el desempeño laboral.

Ante esta insólita situación, un factor en el corazón de esta "nueva normalidad" se encuentra en entender si los líderes tienen un impacto positivo en los empleados, si pueden tomar las decisiones correctas y si son capaces de dirigir correctamente a los empleados, para con ello tener un efecto beneficioso sobre el desempeño del grupo, y así, en la productividad de la organización.

Cabe destacar que la principal afectación generada por el COVID-19 en los ámbitos del sector laboral en México son de acuerdo con la STyPS fue la Disminución de la productividad en la industria manufacturera de manera significativa durante el segundo trimestre del año 2020; por otro lado cabe destacar que según datos publicados por la OIT, México es uno de los países con menor nivel de productividad en el mundo. Por lo que, una gestión basada en el profesionalismo y una preparación académica adecuada, son aspectos relevantes a tomar en cuenta en las decisiones de la puesta en marcha de las organizaciones de todo tipo.

Después de la pandemia y enfatizándose para el 2024, la productividad laboral enfrentará una serie de desafíos significativos en cuanto a las demandas cambiantes del entorno laboral. Un desafío importante será la adopción generalizada del trabajo remoto, equilibrando la colaboración en persona y la gestión de equipos distribuidos, para lo cual se requerirán estrategias efectivas para gestionar el trabajo híbrido y mantener la productividad, sin olvidar la frontera entre el trabajo y la vida personal, lo que hace que la gestión del tiempo y la desconexión sean desafíos críticos para mantener la productividad y evitar el agotamiento. Aunado a lo anterior, la adopción de nuevas tecnologías, como herramientas de colaboración y automatización, requerirán una curva de aprendizaje y una gestión efectiva para garantizar que estas tecnologías realmente aumenten la productividad y no la disminuyan. En este mismo sentido, con un mayor número de empleados trabajando de forma remota, la seguridad cibernética se ha convertido en un desafío crucial. La protección de datos y la prevención de amenazas cibernéticas son esenciales para mantener la productividad y la integridad de las operaciones. Por último, pero no menos importante, la necesidad de una resiliencia organizacional, para enfrentar crisis inesperadas sin que la productividad se vea fuertemente afectada.

Superar estos desafíos requerirá una adaptación continua, liderazgo efectivo y estrategias que prioricen tanto la productividad como el bienestar de los empleados en el nuevo entorno laboral.



## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Calvo, M., Schuueiger, I., Mozas, O., & Hernandez, J. (2011). *redalyc.org*. Recuperado el octubre de 2023, de redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235122167023.pdf>
- Canales, A., López, J., & Napán, A. (mayo de primero de 2021). *dialnet*. doi: <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2017). Sistemas de administración del desempeño. En *Administración de recursos humanos* (17 ed., pág. 300). Edo. de México: Cengage.
- Griffin, R., Phillips, J., & Gully, S. (2018). Personalidad y comportamiento individual. En *Comportamiento organizacional* (12a. ed., pág. 93). México: Cengage.
- INEGI. (20 de Enero de 2023). *Instituto Nacional de Estadística y Geografía* . Recuperado el 18 de febrero de 2023, de <https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/>
- Máynez, A., & Cavazos, J. (24 de marzo de 2021). <https://www.escasto.ipn.mx/investigacion-administrativa/>. doi:<https://doi.org/10.35426/IAv50n128.03>
- Mendoza Arvizo, U., González Macías, C., & Sandoval Chávez, D. (10 de Diciembre de 2021). *www.ipn.mx*. Recuperado el 25 de Enero de 2022, de <https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/129/art4.pdf>
- OIT, O. (2 de enero de 2023). <https://ilostat.ilo.org/es/data/#>. Recuperado el 26 de enero de 2023, de [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer3/?lang=en&segment=indicator&id=HOW\\_2LSS\\_NOC\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer3/?lang=en&segment=indicator&id=HOW_2LSS_NOC_RT_A)
- OIT, Organización internacional del trabajo. (17 de enero de 2023). *ilostat.ilo.org*. Recuperado el 26 de febrero de 2023, de <https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/>
- Organización Intenernacional del Trabajo. (30 de junio de 2020). *www.ilo.org*. Recuperado el 18 de marzo de 2023, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_749470.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf)

- Salanova, M. (13 de Abril de 2020). ¿Cómo sobrevivir al COVID-19? *International Journal of Social Psychology*, 35(3). doi:<https://doi.org/10.1080/02134748.2020.1795397>
- SAT, S. (s). *sat.gob.mx*. Obtenido de <https://www.sat.gob.mx/consulta/61977/conceptos-tributarios>
- STyPS . (2020). *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. Recuperado el 20 de Marzo de 2023, de <https://www.gob.mx/stps/acciones-y-programas/estadisticas-del-sector>
- STyPS. (Diciembre de 2020). *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. Recuperado el 21 de Marzo de 2023, de <https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/productividad.htm>
- Torner, C. (30 de octubre de 2021).  
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/3050>.  
doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3050>
- Villavicencio-Ayub, E., Quiroz-González, E., García-Meraz, M., & Santamaría-Plascencia, E. (31 de Marzo de 2021). Afectaciones personales y organizacional derivadas del confinamiento por COVID-19 en México. *Estudios Gerenciales. Journal Of Management and Economics for Iberoamerica* , 37(158), 85-93. doi:<https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4270>
- Zurita, J., Martinez, J., & Rodriguez, F. (2009). <https://scholar.google.es>. Recuperado el octubre de 2023, de [www.redalyc.org](http://www.redalyc.org): <https://www.redalyc.org/pdf/325/32512739003.pdf>