IMPACTO DEL RECORTE DE PERSONAL POR EFECTO DE LA PANDEMIA COVID-19 EN UNA EMPRESA DE MANUFACTURA DE TRANSFORMADORES ELÉCTRICOS EN GUANAJUATO, MÉXICO

IMPACT OF THE REDUCTION OF PERSONNEL DUE TO THE EFFECT OF THE COVID-19 PANDEMIC IN AN ELECTRICAL TRANSFORMER MANUFACTURING COMPANY IN GUANAJUATO, MÉXICO

Nidia Isela Ramírez Manjarrez

Doctora en Desarrollo Humano. Profesora de tiempo completo en la Universidad Politécnica de Guanajuato, México. Académica Certificada en Administración por ANFECA. Miembro activo de ALININ. nramirez@upgto.edu.mx. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-9070-3847.

Dolores Guadalupe Álvarez Orozco

Doctora en Administración. Directora de vinculación en la Universidad Politécnica de Guanajuato, México. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel 1. Miembro activo de ALININ. dalvarez@upgto.edu.mx. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6176-160X.

Verónica Esperanza Ruíz Domínguez

Doctora en Administración. Profesora de tiempo completo en la Universidad Politécnica de Guanajuato, México. Académica Certificada en Administración por ANFECA. Miembro activo de ALININ. vruiz@upgto.edu.mx. ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4103-2343.

Leslie Adriana Ramírez Acosta

Estudiante del posgrado Maestría en Ingeniería Administrativa en la Universidad Politécnica de Guanajuato, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6957-2360. 19039024@upgto.edu.mx

Objetivo de la Investigación: Determinar el impacto del recorte de personal en la productividad, por efecto de la pandemia COVID-19 en una empresa de manufactura de transformadores eléctricos en un municipio de la región Laja –Bajío, en el estado de Guanajuato, México.

Descripción del problema

Las consecuencias de la pandemia causada por el coronavirus (COVID-19) no tienen precedentes y se sienten a nivel global. Afectó severamente los mercados laborales, las economías y, por ende, a las organizaciones. Uno de los principales problemas es, la escasez en las materias primas, originada por la afectación en las cadenas de suministro mundiales, provocando una interrupción generalizada de las operaciones industriales, como lo señala Comisión Económica para América latina y el Caribe [CEPAL]

(2020). De entre las estrategias que las organizaciones se plantearon para hacer frente a la problemática económica, fue el despido del personal.

De acuerdo a Mercer (2020) "seis de cada diez empresas consultadas (63%) prevén realizar una disminución de su plantilla laboral, esto como una medida para reducir sus costos en medio de la emergencia sanitaria" (p.2). En el ámbito productivo, el despido de personal se considera como la primera opción, para hacer frente a los problemas económicos, sin ver, de forma generalizada, que esta medida impacta significativamente en el nivel de productividad. El Universal muestra que:

El ejercicio realizado en México, entre 290 empresas en 24 estados, revela que el 80% de los participantes ha experimentado una baja en sus ventas o producción desde marzo 2020. Seis de cada diez empresas consultadas (63%) prevén realizar una disminución de su plantilla laboral, esto como una medida para reducir sus costos en medio de la emergencia sanitaria (2020, p.1).

En México, a pesar de que la contingencia sanitaria va permitiendo el retorno a las actividades productivas de manera paulatina, la reactivación económica no está avanzando con la misma velocidad, el Centro de Investigación en Política Pública (2020) señala que:

Falta recuperar 2.3 millones de empleos perdidos durante la pandemia para regresar a los niveles de ocupación registrados a inicios del año. Durante abril se perdieron poco más de 12 millones de empleos, es decir, el 22% de los puestos de trabajo registrados en el primer trimestre del 2020. Al mes de octubre se han recuperado 9.7 millones empleos, de modo que aún existe una brecha de 2.3 millones de empleos para la recuperación total de puestos de trabajo. Los trabajadores informales han sido los más afectados por el desempleo. Sin embargo, también es el grupo en el que más rápido se han recuperado puestos de trabajo. Los jóvenes y adultos mayores, han experimentado el impacto más fuerte en términos de desempleo, pero esto es más evidente entre trabajadores formales. Para las mujeres, la recuperación del empleo se encuentra estancada. En el caso de los hombres sigue avanzando. Los puestos de trabajo de bajos ingresos fueron los más afectados y, en el caso del empleo formal, su nivel de recuperación aún está rezagado (p.3).

Los efectos de la pandemia están latentes, por lo que, tanto las empresas, la sociedad y los gobiernos, requieren estrategias imperiosas que permitan la reactivación económica, la recuperación de los empleos y la atención de la política pública, para atender las necesidades del mercado laboral.

Por lo anterior señalado, nace el interés de llevar a cabo la presente investigación, cuyo objetivo fue determinar el impacto del recorte de personal en la productividad, por efecto de la pandemia COVID-19 en una empresa de manufactura de transformadores eléctricos en un municipio de la región Laja –Bajío, en el estado de Guanajuato, México.

Revisión de la literatura

La pandemia generó la mayor crisis económica que la historia en América Latina y el Caribe, han experimentado desde que hay registros estadísticos, según la Organización Internacional del trabajo [OIT]

(2020) es la primera vez que todos los países registran una crisis generalizada, que se caracteriza por la desaceleración económica, la paralización de las mejoras laborales, elevada informalidad laboral, reducidos ingresos, significativas brechas salariales y poca cobertura de los sistemas de protección social y suficiencia de las prestaciones.

Dentro de las estrategias que están realizando las empresas para hacer frente a la situación económica actual, es el recorte de personal una de las más utilizadas; Lievano (2019) lo define como la "decisión deliberada e intencional por parte de la organización para reducir su fuerza de trabajo (plantilla) con el fin de aumentar su rendimiento o productividad" (p. 2). Las razones para un recorte de personal pueden ser una opción, no se sabe con certeza si es la estrategia más adecuada, sin embargo, se tienen otros recursos como disminución de horas, reducción de salarios, alternancia en los días de trabajo, entre otras.

Si bien, el panorama laboral parece desalentador, cabe resaltar que en cualquier organización las personas, representan el motor de estás, por lo que mostrar una rápida adaptación al cambio y plantear estrategias creativas que logren alinear los objetivos e intereses organizacionales, con las necesidades de salud y seguridad de los colaboradores, es una forma de afrontar el cambio. En este mismo sentido, otra forma de hacer frente a los cambios constantes del entorno es el fenómeno de la flexibilización laboral que señalan Nieves et al., (2021), entendiendo esta como:

La capacidad que tiene la empresa de adaptar sus recursos: humanos, tecnológicos y físicos a las exigencias del entorno, concibiendo con mayor facilidad los cambios generados en las relaciones laborales, de acuerdo con las experiencias del mercado, tanto interno como externo, dentro del marco jurídico laboral (p. 262).

Por lo que se torna importante ajustar el uso de la fuerza de trabajo, de acuerdo a las variaciones de la actividad productiva, con fundamento en los registros históricos de las propias organizaciones, bajo la premisa de un beneficio tanto para los colaboradores, como para la organización.

Por su parte, Hernández (2021) comenta que, la recuperación del mercado laboral para finales del 2020 en México prevé un crecimiento en el empleo en los sectores de agricultura y pesca (11%, minería, manufactura, transporte y comunicaciones, 10% cada uno), estos tendrán un ritmo mayor de crecimiento, por encima del nivel promedio que es del 9%.

En materia de productividad, Sevilla (2018) establece que es una medida económica que muestra cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, tierra, etc.) durante un periodo determinado. El objetivo es, medir la eficiencia de producción de cada recurso utilizado, entendiendo por eficiencia el hecho de obtener el mejor o máximo rendimiento utilizando un mínimo de recursos. Es decir, cuantos menos recursos sean necesarios para producir una misma cantidad, mayor será la productividad y mayor será la eficiencia.

Según lo reportado por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e informática [INEGI] (2020), el Índice Global de Productividad Laboral de la Economía (IGPLE) con base en horas trabajadas, "disminuyó

-0.4% en el trimestre enero-marzo de 2020. La productividad laboral en las actividades primarias aumentó 1.7%, en tanto que en las secundarias descendió -0.6% y en las actividades terciarias -0.3% en el mismo lapso" (p.11). Con esta información, se deduce que existe una variación significativa en el índice global de productividad laboral -3.2 en las actividades terciarias, a donde pertenecen las empresas manufactureras. Por lo que la presente investigación busca hacer un análisis del fenómeno productividad, con el recorte de personal y dar a conocer a la empresa, el resultado de la estrategia, tomada por la alta dirección.

Metodología

El enfoque de la investigación es cuantitativo, con diseño no experimental transeccional, de alcance correlacional, para Hernández et al., (2017), este alcance analiza la relación entre dos variables, por lo que se hizo el comparativo de la producción y el número de empleados, con el nivel de afectación en la productividad de la empresa. El objetivo de investigación fue determinar el impacto del recorte de personal por efecto de la pandemia COVID-19 en la productividad de una empresa de manufactura de transformadores eléctricos en Guanajuato, México. La hipótesis de investigación fue, existe un impacto en la productividad causada por el recorte de personal debido a la pandemia COVID-19. La población fue de 1178 trabajadores en 2019 y 755 trabajadores en 2020. No hubo muestra, se considera de tipo censal, al estudiar la totalidad de población. Las variables de investigación fueron: Kilovoltiamperio (KVA), número de transformadores producidos, productividad y número de trabajadores mensuales.

Hallazgos

A continuación, se presentan los resultados descriptivos con respecto a la productividad. En la tabla 1, se observa que enero fue el mejor mes del año 2019 con 107 empleados y 145 transformadores producidos, seguido del mes de abril con 131 transformadores producidos y 105 empleados. En el 2020 vuelve a coincidir el mejor mes en enero con 95 personas y 75 transformadores producidos, seguido del mes de marzo con 75 transformadores con 70 personas trabajando. En este último dato se puede apreciar la diferencia en la productividad del personal, siendo los mismos transformadores producidos, pero 25 personas menos, lo que representa una disminución del 36% en la plantilla del personal operativo.

Los resultados de la producción anual global de los años 2019 y 2020, arrojó que, en el año 2020 la producción fue inferior con un total de 704 unidades producidas, comparada con el año 2019 que se produjeron 1227 unidades. Esto representa una disminución del 57.37% del año 2020, comparado con el 2019 en cuestión de productividad.

Tabla 1.

Concentrado anual de personal y producción 2019-2020

2019	PRODUCCIO	KVA	PERSONA
ENERO	145	21535	107
FEBRERO	110	17068.5	107
MARZO	122	24722.5	105
ABRIL	131	30050.5	105
MAYO	116	25200	105
JUNIO	88	20810	90
JULIO	95	17225	95
AGOSTO	84	23347.5	92
SEPTIEMBRE	82	17040	92
OCTUBRE	89	18445	92
NOVIEMBRE	90	17685	95
DICIEMBRE	75	11770	95
TOTAL	1227	254619	1178

Fuente: elaboración propia, (2021).

2020	PRODUCCI	KVA	PERSONAL
ENERO	75	21611.5	95
FEBRERO	70	19837	90
MARZO	75	21530	70
ABRIL	44	17407	70
MAYO	42	17617.5	60
JUNIO	41	15247.5	60
JULIO	54	15087.5	60
AGOSTO	49	13140.5	60
SEPTIEMBRE	57	12227.5	50
OCTUBRE	72	16095	50
NOVIEMBRE	66	16325	50
DICIEMBRE	59	16087.5	50
TOTAL	704	185678.5	755

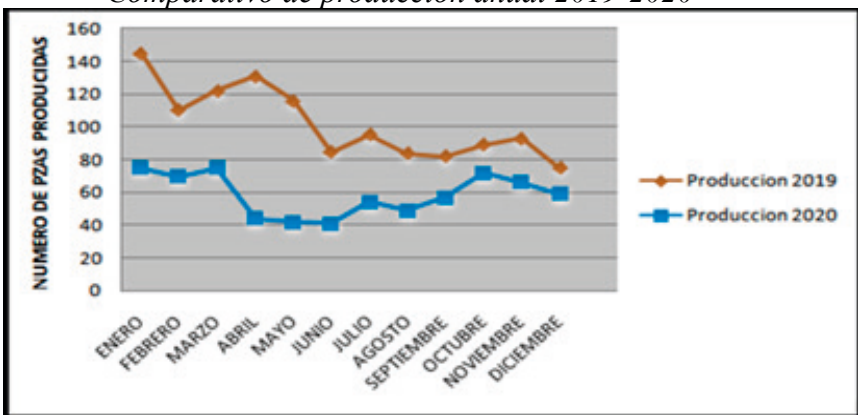
Fuente: elaboración propia, (2021).

Por su parte en la gráfica 1 se muestra la productividad por mes de los años 2019 y 2020. En 2019 durante el mes de enero, se produjeron 145 transformadores, siendo este el mes más alto. Para el mes de febrero, se tuvo una baja de 110 transformadores producidos, aunque el menor mes de producción fue en diciembre con 75 transformadores. Se observa que durante el año 2020 la producción fue en decremento, en el mes de abril con 44 transformadores manteniéndose así durante mayo con 42 transformadores y junio 41 transformadores, fueron los 3 meses más críticos, en cuestión de transformadores producidos. Recuperando la producción en el mes de octubre con 72 transformadores, vuelve a caer significativamente en diciembre hasta 59 transformadores.

Los resultados señalan que, a menor número de trabajadores la producción también disminuye de manera significativa, sin dejar de lado que el año de la pandemia 2020, fue un año de incertidumbre y cambios muy drásticos mes a mes. No podría predecirse el comportamiento ni con los datos históricos.

Gráfica 1.

Comparativo de producción anual 2019-2020



Fuente: elaboración propia, (2021).

Se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.826 y un p=0.000<0.05, indicando una correlación positiva muy fuerte, entre el número de personal y el número de transformadores producidos, de acuerdo a Hernández et al. (2018). Por lo tanto, se acepta la Hi que dice, existe un impacto en la productividad causada por el recorte de personal debido a la pandemia COVID-19, como se muestra en la tabla 2.

Tabla 2.

Correlación de Pearson

Correlaciones

		PRODUCCION DE TRANSFORMADORES MENSUAL	NUMERO DE PERSONAS TRABAJANDO MENSUALMENTE
PRODUCCION DE TRANSFORMADORES MENSUAL	Correlación de Pearson	1	,826**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	24	24
NUMERO DE PERSONAS TRABAJANDO MENSUALMENTE	Correlación de Pearson	,826**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	24	24

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia, (2021).

Por lo que se puede afirmar que el recorte de personal por efecto de la pandemia COVID-19 fue de 57.37%, el resultado impacta significativamente en la productividad de la empresa de manufactura de transformadores eléctricos en Guanajuato, México. El número de personas laborando en los años 2020 y 2019 se comparó anualmente; durante el año 2020 el recorte de personal fue superior con un total de personas de 1178 trabajadores, comparada con el año 2019 con un total de 755 personas, lo que representa un recorte del 64.09%.

La correlación del recorte de personal por efecto de la pandemia COVID-19 con la productividad de la empresa, arrojó una correlación positiva p=0.000<0.05, por lo que se acepta la Hi que dice existe un impacto en la productividad causada por el recorte de personal debido a la pandemia COVID-19, entre el número de personal y el número de transformadores producidos.

Conclusiones

El recorte de personal en la industria automotriz mexicana, como una forma de buscar una solución inmediata, para hacer frente a las afectaciones económicas en la post-pandemia por la COVD-19, pareciera

ser lo más viable de forma inmediata, sin embargo, en el mediano plazo esta decisión genera costos ocultos, asociados al proceso del reclutamiento, selección, contratación y capacitación del personal de nuevo ingreso, además del costo por la baja productividad de los días que dure la curva de aprendizaje.

Las organizaciones pueden generar estrategias alternativas sin llegar al recorte de personal y sí, con descansos alternados. Así mismo, involucrar al personal e invitarlo a participar más activamente en acciones, ideas y aportaciones que ayuden a crear una nueva cultura laboral, como una manera de lograr la productividad y competitividad. De esta forma se aseguran los empleos y se generan oportunidades para la fuerza laboral.

Fuentes Bibliográficas

Centro de Investigación en Política Pública. (2020). *Los efectos del COVID en el mercado laboral mexicano.* https://imco.org.mx/los-efectos-del-covid-19-en-el-mercado-laboral-mexicano-se-visualizan-en-http-imco-org-mx-monitor-mercado

Comisión Económica para América latina y el Caribe [CEPAL]. (2020). *América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19:* Efectos económicos y sociales. https://www.cepal.org/es/publicaciones/45337-america-latina-caribe-la-pandemia-covid-19-efectos-economicos-sociales

El Universal. (2020). Recorte de personal para contener costos. https://www.eluniversal.com.mx/tag/recorte-de-personal

Hernández, G. (2021). *Manufacturera y transporte impulsarán reactivación del empleo en el tercer trimestre.* El Economista. https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Manufactura-y-transporte-impulsaran-la-reactivacion-del-empleo-en-el-tercer-trimestre-20210608-0104.htm

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2017). *Metodología de la investigación.* (6 Ed.). M c G r a w Hill.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2020). I*ndicadores del sector manufacturero cifras durante abril de 2020 (cifras desestacionalizadas).* Comunicado de Prensa. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/emim/emim2020_06.pdf. 17 de mayo 2020.

Lievano, S. (2019). *Reducción de personal. Downsizing.* Universidad Militar Nueva Granada.

https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/32200/LievanoCanoSandraYohana2019.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mercer. (2020). *63% de las empresas realizarán reestructuraciones en sus plantillas como medida de contención de costos por Mercer, valor compartido.* https://valor-compartido.com/63-de-las-empresas-realizaran-reestructuraciones-en-sus-plantillas-como-medida-de-contencion-de-costos-merce

Nieves, M., D, Y., Godínez, R. y Rojas, D. (2021). Gnoseología de la flexibilización laboral interna. En Chirinos, Y., Ramírez, A., Godínez, R. Barbera, N. y Rojas, D. (2021). (Eds.), *Tendencias en la Investigación Universitaria.* Una visión desde Latinoamérica. Vol. XVI. Fondo Editorial Servando Garcés. www.doi.org/10.47212/tendencias2021vol.xvi.19

Organización Internacional del trabajo. (2020). *Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_749659.pdf

Sevilla, A. (2020). *Productividad.* https://economipedia.com/definiciones/productividad.html