

Factores internos y externos a la empresa que propician entornos de productividad en el sector privado *

Internal and External Factors to the Company that Provide Productivity Environment in the Private Sector

Fatores internos e externos na empresa que fornece a produtividade do setor privado

Oscar Eduardo Patrón Osuna

Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas. Universidad de Guadalajara, Guadalajara-México
oepo39@gmail.com

José Guadalupe Vargas-Hernández

Profesor investigador del Departamento de Administración Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas. Universidad de Guadalajara, Guadalajara – México
josevargas@cucea.udg.mx <https://orcid.org/0000-0003-0938-4197>

Resumen

Hoy más que nunca empresas se encuentran inmersas en entornos de innovación, procesos disruptivos, y economías de escala, la productividad laboral tiene un impacto significativo en el tiempo, el costo y la calidad de cualquier proyecto; por ello aumentar los valores de productividad laboral e identificar los factores que la impactan es de suma importancia; en este sentido, la identificación y evaluación de los factores que afectan la productividad laboral será el propósito de la presente, después de una revisión detallada de la literatura se identificarán los aspectos que pueden favorecer la mejora en el rendimiento laboral del capital humano de una empresa a partir de la división de factores positivos y negativos basados en resultados de investigaciones previas de los últimos 10 años.

F.R. 10/11/2018 F.A. 20/12/2018

* **Cómo citar:** Patrón Osuna, O. E., Vargas-Hernández, J. G. (2019). Factores internos y externos a la empresa que propician entornos de productividad en el sector privado. Revista Libre Empresa, 16(1), 64-78.

<https://doi.org/10.18041/1657-2815/libreempresa.2019v16n1.5910>

Este es un artículo Open Access bajo la licencia BY-NC-SA <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Palabras Clave

Productividad, motivación, desempeño, cultura y clima organizacional

JEL: M11

Abstract

Today, more than ever, companies are immersed in innovative environments that includes disruptive processes, and economies of scale; productivity labor has a significant impact on the time, cost and quality of any company project; therefore, increase the values of labor productivity and identify the factors that impact in great importance; In this sense, the identification and evaluation of the factors that influence labor productivity is the objective of this, after a detailed review of the literature, the aspects that can favor the improvement in the labor performance of the human capital of a company from the division of positive and negative factors in benefit of the previous investigations of the last 10 years.

Keywords

Productivity, motivation, performance, culture and organizational climate

Resumo

Hoje, mais do que nunca, as empresas estão imersas em ambientes de inovação, processos disruptivos e economias de escala, a produtividade do trabalho tem um impacto significativo no tempo, custo e qualidade de qualquer projeto; portanto, é de extrema importância aumentar os valores da produtividade do trabalho e identificar os fatores que o impactam; Nesse sentido, a identificação e avaliação dos fatores que afetam a produtividade do trabalho serão os objetivos do presente, após uma revisão detalhada da literatura, serão identificados os aspectos que podem favorecer a melhoria do desempenho do trabalho do capital humano de uma empresa. da divisão de fatores positivos e negativos com base nos resultados de investigações anteriores dos últimos 10 anos.

Palavras-chave

Produtividade, motivação, desempenho, cultura e clima organizacional

1. Introducción

Muchas teorías como la X de Mc. Gregor (1960) o la de McKenzie y Harris (1984) afirman que el dinero es el único motivador para mejorar el desempeño de los trabajadores. Olomolaiye y Ogunlana (1988) de manera similar afirman que los factores relacionados con las ganancias son los más dominantes para motivar a los empleados.

Dentro de las teorías que fundamentan la motivación se encuentra la teoría de Maslow (1970) en donde se argumenta que los seres humanos se esfuerzan por satisfacer las siguientes necesidades clasificadas desde necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, sociales o necesidades de pertenencia, necesidades de autoestima y la necesidad de la

autorrealización, de tal forma que hará siempre lo posible por lograr escalar hacia un nivel más alto tratando de llegar a la autorrealización máxima, después de haber satisfecho todas sus necesidades básicas.

El desempeño de las empresas posterior a la apertura de los mercados internacionales de los últimos 15 años, ha modificado el grado de exigencia en términos de productividad, empresas grandes han presentado problemas similares a las de las empresas pequeñas, así mismo el desempeño de las empresas privadas en términos de productividad va ligada a regulaciones y a mitigar costos sociales (Das, 2013).

En la actualidad a pesar de estar en la era de la digitalización y mecanización de procesos no sólo las innovaciones tecnológicas mejoran la productividad y la eficiencia de tiempos y recursos (Warhurst y Bridge, 1997). Mejorar los procesos de control, supervisión y reducción de desperdicios son factores clave para ganar ventaja hacia la competitividad así como la reducción del impacto ambiental.

La relación entre motivación y productividad se puede resumir como que la productividad está directamente vinculada a la motivación, y la motivación a su vez, es dependiente en productividad, en otras palabras la motivación adecuada del trabajo mejora la productividad (Kazaz, Manisali, Ulubeyli y Bayram, 2016, p. 3).

Para comprender la importancia de los elementos de una empresa Marvel, Rodríguez, y Núñez, argumentan que “Una organización laboral puede verse como un micro- ambiente, un subconjunto abierto limitado en el espacio y el tiempo, compuesto por individuos, puestos y áreas de trabajo, sus actividades y una variedad de elementos, tanto del medio físico o natural como de carácter cultural” (2011, p. 3).

El ambiente laboral está conformado por elementos generales como aspectos económicos, sociales, legales etc. Aspectos operativos como clientes, empleados y proveedores y elementos internos como cultura, clima organizacional, procesos, estilos de liderazgo entre otros, en general aspectos ejercen su fuerza en la dirección y el desempeño de la misma.

Pregunta de investigación

¿Qué factores afectan de manera positiva y negativa el desempeño del capital humano de las empresas?

Supuestos

1. Los aspectos intrapersonales, psicosociales y psicológicos tales como: vida personal, autoconocimiento, estilos de personalidad y nivel de resiliencia mejoran el rendimiento del capital humano en áreas de producción.
2. Los aspectos externos al sujeto organizacionales tales como: clima organizacional, incentivos-motivación, capacitación, entornos de igualdad, cultura organizacional, estilo de liderazgo, estructura y procesos son los de mayor relevancia para la mejora en la productividad de la fuerza laboral.

Objetivo

Identificar a través de una revisión literaria los factores más importantes de la última década que afectan la productividad laboral.

Identificar aquellos elementos que componen un entorno organizacional altamente productivo.

2. Antecedentes

La productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios. La refiere como una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos y denota la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc. Son usados para producir bienes y servicios en el mercado (Sar y Werneke, 1984).

Marx define a la productividad del trabajo como un incremento de la producción a partir del desarrollo de la capacidad productiva del trabajo sin variar el uso de la fuerza de trabajo, en tanto que la intensidad del trabajo es un aumento de la producción a partir de incrementar el tiempo efectivo de trabajo (disminuyendo los tiempos muertos y/o aumentando la jornada laboral).

Existen diferentes modelos y métodos administrativos para incrementar la productividad de las empresas como son el Método Six Sigma, el Modelo de productividad de valor agregado o MPVA, el Modelo de productividad basado en prácticas de gestión humana, el Modelo de productividad total de Sumanth, el Método Justo a tiempo o JIT, el Modelo Knowledge Management Assessment Tool (KMAT), el Método de las 5`S ó el Método de Mantenimiento Productivo Total o TPM, más sin embargo no se ha encontrado uno que se adecue directamente a evaluar e investigar las habilidades y aptitudes que influyen en la producción desde el pilar principal el capital humano.

Para así, con el conocimiento de estas poder elevar el nivel de desempeño de estos en la producción, considerando aquellos factores que diversos estudios (Rodríguez, Pedraja y Araneda, 2013; Pedraja, Rodríguez y Rodríguez, 2008; Marzo, Pedraja y Rivera, 2006; Araujo y Leal, 2007) han mostrado que son determinantes en el nivel de competitividad en las empresas manufactureras automotrices; como se ve en otros estudios previos que relacionan habilidades y aptitudes con productividad como el trabajo de McCoy (2017) que plantea el efecto de la influencia de escasez de altas habilidades en la competitividad y sostenibilidad de firmas de fabricación avanzada; Ferguson, y Reio Jr, (2010) que nos habla sobre los sistemas de gestión de recursos humanos y desempeño firme; o como el trabajo de Ebrahim Zuhriah (2011) que trata el ajuste de fabricación: aptitud de producción como la medida del rendimiento de las operaciones de producción.

3. Metodología

El objetivo general de las investigaciones de productividad es garantizar que los recursos humanos y naturales se usen de forma consistente y se generen condiciones de camino hacia el desarrollo de las organizaciones.

Hoy en día las empresas pueden decidir cómo utilizan su capital humano por lo tanto, qué tipo de medidas preventivas tomarán, el objetivo principal para todas las áreas de negocios para investigar las entradas de producción minuciosamente, especialmente desde el punto de vista del trabajo como componente distinto a otras áreas.

Debido a la naturaleza y características de la productividad esta involucra elementos como capacitación características psicosociales, psicológicas, así como de motivación. Sin embargo, la gran importancia de la productividad es comprender claramente los factores que afectan la motivación de la fuerza de trabajo así como aquellos componentes que influyen en la productividad laboral refleja en dimensiones distintas como los detonantes de la motivación, las características culturales, las condiciones de igualdad y el clima organizacional.

Autores como Kasl (1978, 1986, 1996) han sido reiterativos en que buena parte de los estudios acerca de los factores de riesgo de estrés y productividad laboral tienen limitaciones según el autor algunas de ellas serían: ambigüedad en la percepción y comprensión del stress asumido varias veces como un estímulo o como una transacción, así mismo, los antecedentes de cada sujeto analizado será distinto; la respuesta al estrés puede ser erróneamente atribuida a la situación laboral o personal de los sujetos; la multicausalidad de la respuesta dificulta la exclusiva asociación con el ámbito laboral; debido a que lo habitual es utilizar una metodología transversal de los diseños de investigación, la causalidad no puede ser medirse o determinarse, por lo anterior los análisis habituales se realizan con técnicas intra o externas al sujeto. El análisis de aspectos como el apoyo social, actitudes o aspectos de la personalidad se suelen efectuar atendiendo a modelos lineales, pero siguen siendo muy pocos los estudios con metodología longitudinal que permitiría una mejor aproximación a la realidad. La mayoría de los estudios analizados midieron de distintas formas la validez de sus variables a través de correlaciones lineales; por lo anterior se revisó críticamente los resultados de los estudios habiendo observado una división de factores entre:

- Aspectos Psicosociales
- Psicológicos
- Organizacionales
- Positivos y negativos

La metodología de análisis del presente artículo fue:

- Recopilación de estudios
- Análisis de factores y aspectos relevantes con la producción
- División de factores negativos y positivos
- Análisis de resultados

3. Revisión y análisis de literatura

Dentro de los estudios realizados a cerca de los factores que afectan la productividad Kazaz et al. (2016) encuentran como resultado que los factores que afectan la productividad tienen que ver con la zona, la cultura y aspectos locales, los resultados de estos estudios demostraron que la mayoría de los factores que influyen varían de una región a otra estudios

hechos por los mismos investigadores revelaron que el factor más efectivo en Kuwait es la "claridad de las especificaciones", mientras que en Qatar es la "habilidad para el trabajo", "la falta de disponibilidad de material a tiempo en el lugar de trabajo", "retraso en el pago" entre otros.

El recurso humano tiene hoy un papel estratégico para el aumento de la productividad de cualquier organización, y esto lo hace una gran diferencia en la competencia industrial, a través del uso efectivo y óptimo del capital humano todas las ventajas suministradas por el crecimiento de la productividad puede ser obtenido estableciendo criterios claros y comprensibles para los factores que influyen en la productividad laboral.

A pesar de que se ve a la tecnología y a la automatización de procesos como la mejor forma de reducir costos, la productividad de la mano de obra puede aumentarse sin asistencia de la máquina sin automatización de las tareas, en el corto plazo la oportunidad de estandarización en la producción es una forma de mejorar

Factores psicosociales, según Fernández (2013) son aquellas condiciones relacionadas a la organización, y al contenido y como éste puede afectar el bienestar y la salud física, así como la productividad empresarial; los factores más negativos son el stress, la insatisfacción laboral, poca productividad, rotación laboral frecuente y ausentismo.

Continuando con aquellos factores psicosociales importantes hoy en día para la medición de la productividad laboral existen tres formas prevalentes para referirse a ellos:

1) factores psicosociales, 2) factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés y 3) riesgos psicosociales (Jiménez y León, 2010). Los factores psicosociales en el trabajo son interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de organización, por otro lado se conforma por las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo percibido a través de percepciones y experiencias previas que influyen en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción hacia el trabajo realizado (OIT, 1986, p. 3). Adicionalmente, "las manifestaciones emocionales no son solo psicológicas sino que encuentran un lugar físico donde pueden localizarse" (Duque, 2017, p.149).

Otros autores como Cox y Griffiths (1996), definen aspectos relacionados a la productividad en el trabajo, como aquellos relacionados a la organización a la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales.

El clima y la cultura organizacional constituyen dos componentes de esencial importancia para la elevación de la productividad laboral aspectos que la propia empresa puede modificar tales como: El clima organizacional es un elemento esencial del proceso de socialización del conocimiento y la cultura; así mismo la socialización de la cultura y del conocimiento en una organización son aspectos fundamental del éxito en tiempos donde "la colaboración es fuente de ventajas competitivas" (Marvel, Rodríguez, y Núñez, 2011).

Tabla 1.

Factores que afecta de forma positiva o negativa la productividad

Autores	Positivos	Negativos
Kazaz, Ulubeyli, Acikara, y Bayram (2016).	Experiencia y habilidades. Esquema de bonos e incentivos. Factor significativo grupal. La repetición fue calificada como la más importante y clima cambios fue calificado como el menos. Factores gerenciales. Factores organizacionales. Zona, la cultura y aspectos locales. Claridad de las especificaciones Habilidad para el trabajo. Experiencia laboral y habilidad, aspectos de las áreas organizacional, económico, físico y socio-psicológico. Retraso de pagos. Habilidades para realizar el trabajo.	La falta de disponibilidad de material a tiempo en el lugar de trabajo. Retraso en el pago. Falta de esquema de incentivos financieros. Retraso en la entrega de material.
Kazaz, Manisali, y Ulubeyli (2008).	Calidad de la administración. Procesos sistemáticos supervisión. Diseño del lugar. Capacitación y entrenamiento. Eficiencia del trabajo de grupo. Reputación de la empresa. Condiciones de alojamiento. Técnicas de relajación. Pago en una sola exhibición.	Discontinuidad del trabajo. Estilos de liderazgo autoritario. Procesos monótonos. Poca comunicación. Mala reputación de la empresa. Condiciones de inestabilidad laboral como contratos por tiempo determinado.
	Monto del salario Seguro médico Incentivos financieros Membresía en sindicato	Falta de sentido de pertenencia por no comulgar con los valores y filosofía de la empresa.
García (2009). Duque (2012)	Factores psicosociales	Stress. Insatisfacción laboral. Ausentismo. Rotación laboral frecuente.

<p>Jiménez y León (2010).</p>	<p>La cultura, el liderazgo o el clima organizacional</p>	<p>Los factores más relevantes de manera negativa que afectan la productividad son los factores organizacionales, tipo de estructura de la organización, tipo de liderazgo, clima organizacional, tipo de supervisión control y empoderamiento.</p>
<p>Marvel, Rodríguez y Núñez M. A. (2011).</p>	<p>Factores individuales, factores grupales y factores organizacionales.</p>	<p>Aspectos psicológicos: historia de vida del individuo, producto de su historia, sus necesidades y expectativas, autoeficacia, percepción de equidad, claridad del rol, conflicto del rol, sobrecarga de trabajo, instrumentalidad, conciencia de resultados, conciencia de responsabilidad sobre los resultados, conciencia de significación del trabajo, percepción de apoyo social. Aspectos psicosociales: desempeño grupal o colectivo y el comportamiento humano. Aspectos organizacionales: mal estilo de liderazgo, falta de cohesión grupal, conflicto y poca participación.</p>
<p>Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009).</p>	<p>Clima y cultura organizacional : Adaptación e integración externa. Identidad de los miembros. Énfasis de grupo. Perfil de la decisión. Integración. Control.</p>	<p>Malos líderes pues son ellos a quienes les toca atender, medir y controlar.</p>
<p>Cox y Griffiths (1996).</p>	<p>Factores de stress psicosocial. Problemas organizacionales.</p>	<p>Factores psicosociales de riesgo o estrés. Contenido del trabajo: Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa.</p>

		<p>Sobrecarga y ritmo: Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización .</p> <p>Horarios: Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la Interacción. Control. Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales.</p> <p>Ambiente y equipos: Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.</p> <p>Cultura organizacional y funciones: Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales</p> <p>Relaciones interpersonales: Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social Rol en la organización.</p> <p>Ambigüedad de rol: conflicto de rol y responsabilidad sobre personas Desarrollo de carreras Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual, bajo Relación Trabajo Familia Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia Bajo apoyo familiar.</p> <p>Problemas duales de carrera: Seguridad contractual Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración.</p>
--	--	--

Fuente: Elaboración propia 13 de mayo de 2018

Por otro lado también existen estudios que nos plantean como las aptitudes y habilidades de las personas en su entorno laboral, ayudan a conseguir un mejor rendimiento en la productividad de las empresas, como estas aptitudes y habilidades son los detonantes de cada individuo para su óptimo rendimiento laboral:

Como nos dice McCoy, Niesha (2017) en su estudio de caso para analizar la influencia de la escasez de altas habilidades en la competitividad y la sostenibilidad de las empresas, destacando que la alta escasez de habilidades influye negativamente en la competitividad y sostenibilidad de la empresa; a la vez que, la alta escasez de habilidades tiene un impacto negativo en la moral del equipo, la productividad y las horas extraordinarias.

En el estudio de Ferguson y Reio Jr (2010) podemos observar como existe una relación entre los insumos y procesos de recurso humano en el desempeño laboral y organizacional, implementando políticas y procedimientos organizacionales enfocados a la implementación de habilidades que sirven para motivar positivamente a los trabajadores.

Se observa como la estrecha relación entre el capital humano y la competitividad internacional a través del mecanismo subyacente de productividad laboral e innovación, tomando en cuenta, el recurso humano representado por el logro educativo, la calidad de la educación y la provisión/participación en los programas de capacitación, nos muestra claramente, como las personas con mejores aptitudes y mayor capacitadas tienen más probabilidades de innovar, adoptar y utilizar de manera eficiente nuevas tecnologías sofisticadas que aumentan la productividad laboral (Mulliqi, 2016).

Un estudio realizado por Ebrahim Zuhriah (2011) destaca como la aptitud en la producción como la medida del rendimiento de las operaciones de producción, analizando los rendimientos multidimensionales a través de la integración de tres conceptos distintivos: Lean Manufacturing, (delgadez), Agile Manufacturing (agilidad), y Sustainability (sostenibilidad); identificando como factores que influyen en los índices de aptitud física a las habilidades y aptitudes los aspectos de las características de la empresa y la producción.

Algunos otros estudios nos muestran como la transferencia de aptitudes requieren de gerentes completos y flexibles capaces de adaptar su liderazgo a la situación para poder extraer lo mejor de cada empleado; en donde la base del liderazgo situacional es la interrelación entre el tipo de dirección que un líder ejerce y el grado de apoyo que otorga al colaborador (Vargas y Rodríguez, 2016).

En la actualidad destacan ciertos métodos y modelos con enfoque a la productividad que son los más utilizados o preferidos por las organizaciones estos métodos y modelos con el paso del tiempo han dado buenos resultados en las organizaciones aunque en su mayoría dejan de lado el factor humano siendo este el que aporta directamente al aumento de la productividad.(Botello, 2015)

Modelos y métodos como Método Six Sigma, Modelo de productividad de valor agregado o MPVA, Modelo de productividad basado en prácticas de gestión humana, Modelo de productividad total de Sumanth, Método Justo a tiempo o JIT, Modelo Knowledge Management Assessment Tool (KMAT), Método de las 5`S, Método de Mantenimiento Productivo Total o TPM mismos que se describen a continuación:

Método Six Sigma. Este método se basa principalmente en la mejora de procesos, enfocándose en reducir defectos de un proceso y mejorar las fallas de entregas de un producto o de servicio al cliente (Gutiérrez y Salazar, 2003).

Modelo de productividad de valor agregado o MPVA. En este modelo los elementos permiten cuantificar el desempeño de las empresas, analizan los comportamientos estadísticos, pronósticos, antecedentes. Todas estas variables trabajan en una misma con respecto a las estrategias de las empresas y organizaciones, permitiendo un enfoque sistémico (Shimizu, 2001).

Modelo de productividad basado en prácticas de gestión humana. Este modelo garantiza un mejor desempeño en toda la organización, por medio del entrenamiento de personal, formación de equipos competitivos, gestión del talento y habilidad para el manejo del cambio (Gómez, 2006).

Modelo de productividad total de Sumanth. Este modelo busca principalmente el incremento de la productividad y costos operacionales, incremento en los niveles de calidad en toda la organización (Sumanth, 1999).

Método Justo a tiempo o JIT. Este método fundamentalmente consiste en reducción de tiempos, optimiza los recursos y los niveles de inventario, acuerdos de servicio con proveedores, producción en pequeños lotes de acuerdo a las necesidades de la demanda (Béranger, 1994).

Modelo Knowledge Management Assessment Tool (KMAT). Este modelo también conocido como Herramienta de Evaluación Administrativa de Conocimiento por Jager (1999) propone facilitadores que mejoran el proceso administrativo y el conocimiento organizacional.

Método de las 5`S. Este método creado por Sakichi Kiichiro Toyoda y Taiichi Ohno (1995), se basa principalmente en la reducción productos defectuosos, identificación oportuna de averías en equipos, menor nivel de existencias o inventarios, menor riesgo de accidentes laborales, menos movimientos y traslados inútiles, menor tiempo para el cambio de herramientas y ayuda notablemente en mejorar los espacios.

Método de Mantenimiento Productivo Total o TPM. Este método busca principalmente dentro de sus resultados un incremento en la capacidad productiva de una planta; incremento en el nivel de calidad del producto final, ya que está directamente relacionado con la reducción de defectos; reducción en costos de mantenimiento correctivo no planificados; extensión de la vida útil del equipo y maquinaria; mejor administración de inventarios; y un mayor grado de seguridad e higiene (Chase, Aquilano y Jacobs, 2005).

4. Análisis de Resultados

Los factores más relevantes observados durante el análisis crítico de las investigaciones fueron podrían ser divididas en tres aspectos fundamentales que impactan en la producción, el primero: los aspectos psicosociales mismos que involucran las relaciones fuera del trabajo la vida personal del sujeto así como las relaciones, lazos afectivos y clima organizacional dentro de la empresa; por otro lado los aspectos psicológicos tales como manejo del stress, tolerancia a la frustración y nivel de resiliencia; pero el factor más importante resultados de todos los estudios anteriores revela que los aspectos organizacionales son los más relevantes y los que tienen mayor impacto en el nivel de producción de los sujetos, factores

como estilo de liderazgo, estructura organizacional, formas de control y supervisión, nivel de empoderamiento y confianza en los procesos, sentimiento de igualdad dentro de la empresa, pagos justo y en tiempo y forma fueron los aspectos más fuertes y constantes en la presente investigación.

Por lo anterior se podría decir que al mejorar la estructura, los procesos, el estilo de administración y el nivel de empoderamiento, así como el tipo de liderazgo se mejorarían la productividad laboral a pesar de aún existir otros factores menores que también afectan el rendimiento laboral como son aspectos sociales, comportamentales, psicológicos y personales.

Mejorar la cultura y sobre todo el clima organizacional también se observó como uno de los factores más representativos, generar entornos de igualdad, libertad y armonía, hacen que los empleados se sientan más cómodos y realicen con mayor esmero su trabajo.

Conforme a los supuestos:

1. El primero se rechaza pues no fue uno de los aspectos más importantes.- por lo tanto los aspectos intrapersonales, psicosociales y psicológicos tales como: vida personal, autoconocimiento, estilos de personalidad y nivel de resiliencia mejoran el rendimiento del capital humano en áreas de producción pero no son los factores más importantes para su mejora.
2. El segundo se confirma es decir los aspectos externos al sujeto tales como elementos organizacionales como: clima organizacional, incentivos-motivación, capacitación, entornos de igualdad, cultura organizacional, estilo de liderazgo, estructura y procesos se confirma que son los de mayor relevancia para la mejora en la productividad de la fuerza laboral.

5. Conclusiones

La productividad laboral tiene un gran impacto en la rentabilidad de las empresas, es por ello que es de suma importancia prestar atención a aquellos factores que es posible modificar, en este caso, aspectos organizacionales que demostraron ser los de mayor peso en la mayoría de las investigaciones analizadas en la presente, es decir así, las empresas así pudieran a través de programas externos a su labor esencial tener influencia en factores intrapersonales, psicológicos o psicosociales, de los empleados no son estos los de mayor importancia para mejorar su productividad por ello sería poco visible los resultados positivos y probablemente muy alto el costo para la empresa.

Los aspectos de mayor importancia en números reales son aquellos que la propia empresa puede modificar; por lo tanto los esfuerzos de la empresa deberán encaminarse a determinar cuál es la mezcla propia que deberá conjuntar de aspectos administrativos, estructurales de gobernanza, de liderazgo, control y supervisión que logran hacer sentir al empleado parte importante de la empresa, y que generar compromiso e identidad de tal manera que se haga consiente de su importancia y su rol dentro de la misma.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Referencias Bibliográficas

1. Araujo, M y Leal, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales (CICAG), 4 (2). 132-147 Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218188>
2. Béranger, P., (1994). En busca de la excelencia industrial. Editorial LIMUSA.
3. Botello Peñaloza, H. (2015). Determinantes del acceso al crédito: Evidencia a nivel de la firma en Bolivia. Libre Empresa, 12(1), 45-62. <https://doi.org/10.18041/libemp.v23n1.23103>
4. Cox T. y Griffiths A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J.Schabracq, J.A.M. Winnubst and C.I. Cooper (ed) Handbook of work and health Psychology, Chichester: Wiley & sons
5. Chase, R., Aquilano, N. y Jacobs, R. (2005). Producción y cadena de suministros. Octava edición. Madrid, España: Mc Graw Hill.
6. Das, A. (2013). Performance of Public and Private Mining Firms in India: In Productivity, Environmental and Social Dimensions. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing.
7. Duque Ceballos, J. (2012). Emociones e inteligencia emocional. Libre Empresa, 9(2), 147-169. Recuperado a partir de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/libreempresa/article/view/2979>
8. Ebrahim, Z., (2011). Fit manufacturing: Production fitness as the measure of production operations performance. Cardiff University (United Kingdom), ProQuest Dissertations Publishing. U585463.
9. Ferguson L. K. y Reio Jr. G. T. (2010). Human resource management systems and firm performance. Journal of Management Development, 29 (5), p. 471-494, ISSN: 0262-1711. <https://doi.org/10.1108/02621711011039231>
10. Fernández-García, R. (2013). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. Editorial Club Universitario.
11. García Solarte, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. Cuadernos de administración, (42). Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
12. Gómez, J. (2006). Modelo de productividad basado en prácticas de Gestión Humana. Revista EIA, 3(6), 9-20. doi: <https://doi.org/10.24050/reia.v3i6.155>
13. Gutiérrez H. y Salazar D. (2003). Control estadístico de calidad y seis sigma, 2ª ed., México, Mc Graw Hill Interamericana Editores, 2009, pp. 4-6
14. Jager, M. (1999). The KMAT: benchmarking knowledge management. Library Management, (20) 7, pp.367-372, <https://doi.org/10.1108/01435129910285136>
15. Jiménez, B. M., y León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), Pp. 188.
16. Kasl, S. V. (1978). Epidemiological contributions to the study of work stress. En C.L.Cooper y R. L. Payne (eds.), Stress at work New York: Wiley.

17. Kasl, S. V. (1986). Stress and disease in the workplace: a methodological commentary on the accumulated evidence. En M.F.Cataldo y T. J. Coates (eds.), *Health and Industrie: A behavioral medicine perspective* (pp. 52-85). New York: Wiley.
18. Kasl, S. V. (1996). The influence of the work environment on cardiovascular health: A historical, conceptual and methodological perspective. *Journal of Occupational Health Medicine*, 1, 42-56. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.42>
19. Kazaz A., Manisali E. y Ulubeyli S. (2008). Effect of basic motivational factors on construction workforce productivity in Turkey. *Journal of civil engineering and management*, 14(2), 95- 106. <https://doi.org/10.3846/1392-3730.2008.14.4>
20. Kazaz, A., Ulubeyli, S., Acikara, T., y Bayram E. (2016). Factors Affecting Labor Productivity: Perspectives of Craft Workers. *Procedia engineering*, 164, 28-34. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2016.11.588>
21. Maslow, A. H. (1970). A theory of human motivation. In V.H. Vroom y E.L. Deci (eds). *Management and Motivation*. Harmondsworth: Penguin Books, 27–41.
22. Marvel Cequea M., Rodríguez Monroy C. y Núñez B. M. A. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, (7) 2, p. 549- 584. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>
23. Marzo N. M., Pedraja I. M. y Rivera T. P., (2006). Las competencias profesionales demandadas por las empresas: el caso de los ingenieros. *Universidad de Zaragoza. Revista de Educación (Madrid)*, 341. Pp. 643-661.
24. McCoy, Niesha D., (2017). *The Effect of High-Skills Shortage Influence on Louisiana Advanced Manufacturing Firms. Competitiveness and Sustainability*. Capella University, ProQuest Dissertations Publishing. 10601343
25. McGregor, D. (1960). La teoría X y la teoría Y. *Revista Pensamiento Imaginativo. Investigación*, 4, 6-13.
26. McKenzie, K. I. y Harris, F. C. (1984). Money the only motivator? *Journal of Building Technology and Management*, (22). p.25–29.
27. Mulliqi, Arta, (2016). *The Impact of Human Capital Endowments on International Competitiveness, with Special Reference to Transition Economies*. Doctoral thesis, Staffordshire University
28. OIT (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT.
29. Olomolaiye, P. O. y Ogunlana, S. O. (1988). A survey of construction operative motivation on selected sites in Nigeria. *Building and Environment*, (23) 3, pp. 179-185. [https://doi.org/10.1016/0360-1323\(88\)90002-9](https://doi.org/10.1016/0360-1323(88)90002-9)
30. Pedraja, L., Rodríguez, E. y Rodríguez, J., (2008). Determinantes del éxito en la formulación de decisiones estratégicas en instituciones universitarias. *Calidad en la Educación*. 2008, (29), p137-158. 22p. 1 Diagram, 9 Charts.
31. Rodríguez P. E., Pedraja R. L. y Araneda G. C., (2013). El proceso de toma de decisiones y la eficacia organizativa en empresas privadas del norte de Chile. *Ingeniare. Rev. chil. ing.* (21) 3 <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052013000300003>
32. Salazar E. J. G., Guerrero P. J. C., Machado R. Y. B. y Cañedo A. R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud (ACIMED)*, 20(4), 67-75. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004
33. Sar A. L. y Werneke, D. (1984). *Productivity: Problems, prospects, and policies*. The Johns Hopkins University Press, Baltimore.

34. Shimizu, M., (2001). Medición de la Productividad del Valor Agregado y sus aplicaciones prácticas. Traducido por José Alfredo Roa. Japan Productivity Center for Socio-Economic Development (JPC). Santiago de Cali, junio de 2001.
35. Sumanth, D. J. (1999). Administración para la Productividad Total. México D.F. Compañía Editorial Continental.
36. Taiichi Ohno. (1995). Toyota Production System: Beyond Large-scale Production, Productivity Press Inc.
37. Vargas H. J. y Rodríguez O. Al. (2016). Plan de intervención organizacional para una PyMe de automatización: caso de estudio GISITCA. Desarrollo Económico, Regional y Sustentable, Chapter: 10, pp.207-224.
38. Warhurst y Bidge G. (1997). Economic liberalization, innovation and technology transfer: opportunities for cleaner production in the minerals industry. Natural Resources Forum, 21(1), págs. 1 a 12. <https://doi.org/10.1111/j.1477-8947.1997.tb00668.x>