

Influencia que ejerce el factor humano en la productividad de las empresas ecuatorianas

Autor:

¹Anamey Mendoza Mera

¹Docente de la carrera de Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí. Ecuador; amendoza@espam.edu.ec, <https://orcid.org/0000-0002-7709-8427>

RESUMEN

El factor humano relacionado con la productividad en las empresas privadas ecuatorianas, se desenvuelve en un ambiente competitivo y globalizado que, motiva a las organizaciones a la obtención de la eficacia y eficiencia. En este estudio el objetivo que se persigue es analizar la influencia que ejerce el factor humano en las empresas privadas ecuatorianas. Para tal fin se gestiona y analiza la información, a fin de acotar el tema a trabajos que relacionan la productividad con el factor humano. Dicha gestión de la información se lleva a cabo en las bases de datos y revistas relacionadas con temas afines, además de consultar tesis doctorales y libros publicados, referentes a la influencia del factor humano en la productividad. Como resultado de esta exploración se destaca la clasificación de los factores en dos dimensiones que se manifiestan en las personas cuando actúan en las organizaciones: dimensión psicológica y dimensión psicosocial. Entre los factores humanos incluidos en estas dimensiones se encuentran: los factores individuales, grupales y los factores organizaciones. Todos ellos tienen impacto en la productividad, los mismos se emplean para analizar el fenómeno en forma integral, y abordar mediante Análisis Multivariante, con la aplicación de Ecuaciones Estructurales, donde se evalúan las relaciones causales que pudiesen existir entre los factores y la productividad.

Palabras claves: Productividad, factor humano, dimensiones psicológicas, dimensiones psicosociales, competencias.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones o empresas son entes sociales únicos e irrepetibles, conformadas por individuos, creadas intencionalmente para la obtención de determinados objetivos o metas, mediante el trabajo humano y del usufructo de los recursos materiales (Díez, Redondo, Barriero & López, 2020; Delgadillo, 2022), que se caracterizan por una serie de relaciones entre sus componentes y es productiva

cuando alcanza sus metas, utilizando los recursos a un mínimo costo (Robbins & Judge, 2019; Dávila, 2020; Grandas, 2020). En este contexto, el talento humano en función de la productividad administrativa, contribuye a reconocer el capital que poseen las empresas en función de obtener rentabilidad y en general, para el desarrollo económico de una sociedad, invertir en la capacitación y en la educación de los empleados (Chiavenato, 2009).

Por su parte, para el logro de la productividad administrativa apegada a la gestión del Talento Humano, se precisa de que los gobiernos, proporcionen créditos destinados a la productividad administrativa para los países que lo necesitan. En ese sentido, los gobiernos, proponen establecer metas de exportación de productos específicos para lo cual fue necesario una adecuada gestión del talento humano en función de la productividad administrativa y con ello aumentar la fuerza laboral especializada (Aguilar, 2020)

Así mismo, Montoya & Boyero (2016) refieren que el Talento Humano, más la infraestructura, las tecnologías, los recursos financieros y materiales son elementos incidentes para la obtención de la productividad administrativa. La influencia que ejerce el factor humano en la productividad implica llevar a cabo análisis de los procesos psicológicos y psicosociales que son complejos de cuantificar (Parra, 1998; Robbins & Judge, 2019; Jones & Chung, 2018).

Coincidiendo con la afirmación de los citados autores, los estudios de Perea (2006); Kempplä & Lönnqvist (2003); señalan que, el hecho productivo requiere de la participación de las personas, de una permanente relación social laboral, lo cual indica que en su realización están presentes unos componentes psicológicos y psicosociales. Este hecho implica aspectos objetivos y subjetivos (Quijano, 2006; Antikainen & Lönnqvist, 2006; Kempplä & Lönnqvist, 2003).

Lo expuesta refleja que, quienes toman las decisiones y lideran la organización deben considerar de importancia significativa lo que induce al hombre a la acción, a trabajar de forma entusiasta y sostenida en la organización, para satisfacer sus deseos, intereses y expectativas individuales; a asociarse con otros que también tienen deseos, intereses y expectativas individuales, conformando grupos, y más aún, satisfacer los objetivos de la organización. Ello conducirá al análisis de la

influencia que ejerce el factor humano en la productividad de las empresas públicas ecuatorianas.

Para dicho análisis se considera que en una organización las personas tienen comportamientos individuales y grupales, con lo cual, se obtienen resultados individuales y como grupo. Por lo tanto, las personas necesitan de las organizaciones para satisfacer sus necesidades y las organizaciones necesitan a las personas para funcionar y obtener sus resultados (Marvel, Rodríguez, Núñez, 2021).

Basado en lo antes subrayado, las organizaciones deben conciliar, de forma continua, las necesidades y deseos de las personas como seres individuales y de los grupos, con las necesidades y expectativas organizacionales. Esto lo logra mediante la coordinación de individuos y grupos, a fin de obtener la colaboración requerida (Murillo, Calderón & Torres, 2003).

Para analizar la influencia que ejerce el factor humano en las empresas ecuatorianas, se tiene en consideración los factores humanos que inciden en la productividad, mediante la revisión de la literatura existente sobre productividad, procurando comprender y explicar las relaciones existentes. Por su parte, y en aras de estudiar la productividad en empresas, se gestiona información de la literatura que recientemente ha abordado el tema de la productividad y la influencia de los factores humanos.

Teniendo presente, que entender la complejidad del factor humano es un reto para el futuro de las organizaciones y que se deberán incorporar procesos que comprendan y atiendan todas las dimensiones de las personas que la integran, dando un salto significativo en la relación organización-individuos. García y Leal (2008) señalan la necesidad de asumir el concepto de "Factor Humano", que presenta al hombre como actor, "que hace algo", lo cual rescata el valor de la persona humana, ya que los recursos son medios gerenciados por las personas o administrados por el factor humano. En resumen, es el factor humano, quien le da sentido a la función empresarial, las competencias constituyen elementos esenciales del concepto.

Coincidiendo con lo planteado por García y Leal (2008), Parra (1998) y Parra (2007), en lo adelante al referirse al factor humano, se hará no como recursos o

medios, si no, como el principal actor de la función empresarial. Por este motivo, es el interés de la presente investigación, estudiar los factores humanos que inciden en la productividad de las empresas privadas, considerando a las personas como los actores principales de su obtención y mejora.

De acuerdo con el objetivo planteado, en esta ponencia se realizará una revisión de la literatura sobre factor humano y productividad, como parte de la gestión de la información para luego analizar la influencia que ejerce el factor humano en las empresas ecuatorianas, desde las dimensiones humanas y de los factores subyacentes en cada dimensión. Con base a los aportes de los autores revisados se introducen proposiciones que intenten sustentar la relación o incidencia de los factores humanos en la productividad.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se lleva a cabo una gestión de la información, donde se revisan los trabajos relacionados con la productividad con el factor humano. Se incluye bases de datos y revistas relacionadas con temas como gerencia, negocios, administración de empresas, ciencias sociales, capital humano, entre otros. También se consultan tesis doctorales y libros publicados, referentes a la influencia del factor humano en la productividad.

Por otra parte, se exploran las dimensiones y clasificaciones de los factores humanos, debido al impacto que dichas dimensiones han tenido en la productividad. Luego se analiza el fenómeno de productividad y talento humano en forma integral, para hacer uso del Análisis Multivariante, con la aplicación de Ecuaciones Estructurales, y así evaluar las relaciones causales que pudiesen existir entre los factores y la productividad.

RESULTADOS Y DISCUSIONES

Los resultados de la búsqueda inicial, realizada en Google Académico en el primer semestre de 2023, los resultados se muestran en la Tabla 1. En total, en forma automática se recuperaron 11750 documentos, dentro de los cuales se encontraron

artículos y publicaciones diversas sobre productividad laboral en la educación, en la banca, en el sector salud, en la industria agroalimentaria, en el sector construcción, en el sector agropecuario, en el sector turismo, entre otros.

Tabla 1. Resultados de la gestión de la información, relacionada con la productividad y el factor humano en las instituciones en Ecuador. **Fuente:** Autor

Criterio de búsqueda	Cantidad de documentos
Factor humano	2500
Motivación	800
Competencias	500
Satisfacción laboral	1500
Identificación, compromiso e implicación	900
Cohesión	550
Conflicto	400
Participación	450
Cultura organizacional	650
Liderazgo	700
Clima organizacional	2800

La información gestionada, en su mayoría, tratan aspectos amplios relacionados con el tema de interés, por lo que se procedió a seleccionar aquellos documentos que en su resumen o introducción contemplaran el estudio de la influencia del humano en la productividad, o bien que en sus palabras clave estuviese contenido sobre el talento humano, la productividad y las competencias. Al respecto se adoptaron los criterios siguientes:

- El primer criterio de selección lo constituyó el propósito de la investigación. Para que un trabajo fuese revisado tenía que incluir en su objetivo estudiar la relación, la influencia o el impacto del factor humano en el desempeño organizacional o la productividad.
- El segundo criterio de selección se estableció de acuerdo al ámbito de las publicaciones. Consistió en incluir estudios relacionados con el tema de la revisión, independientemente de la forma de difusión y del tipo de

publicación. Por lo que, se han buscado trabajos publicados en la literatura científica y libros, además de trabajos no publicados, tales como ponencias en congresos y tesis doctorales.

- El tercer criterio de selección se fijó con base a la operacionalización de la búsqueda. Se establecieron como palabras clave para la búsqueda en las bases de datos: talento humano, productividad, competencias, motivación, participación, identificación, compromiso, implicación, cohesión, clima organizacional, liderazgo y cultura organizacional, de acuerdo con lo reportado por Cequea, Rodríguez-Monroy y Núñez (2010a).

En total se revisaron en detalle unos 300 documentos de los cuales se extrajeron los considerados más relevantes para la investigación, de acuerdo a los criterios antes señalados. Por su parte, se exploraron las dimensiones y clasificaciones de los factores humanos, debido al impacto que dichas dimensiones han tenido en la productividad., en este sentido se constató la necesidad de cambiar la perspectiva tradicional para definir la productividad, y consideran el factor humano cómo recurso, es decir, asumen al ser humano como insumo y no como el actor principal que maneja los recursos disponibles, reaccionando de acuerdo a los procesos psicológicos y psicosociales que experimenta al actuar en sociedad.

Se destaca, según lo antes referido las siguientes dimensiones que están relacionadas con la productividad en las instituciones y concretamente en las empresas públicas ecuatorianas:

- Dimensiones humanas
- Dimensión psicológica
- Dimensión psicosocial

Los factores humanos que inciden en la productividad son:

- Motivación
- Satisfacción laboral

- Participación
- Aprendizaje y la formación
- Competencias
- Trabajo en equipo
- El estrés y el burn-out
- Liderazgo y estilo gerencial
- Cultura organizacional
- Capacitación
- Recompensas
- Colaboración
- Comunicación
- Hábitos de trabajo
- Actitudes y sentimientos
- Toma de decisiones
- Solución de conflictos
- Ergonomía
- Compromiso

Relaciones causales entre los factores seleccionados cómo factores humanos de alto impacto en la productividad

De acuerdo con Quijano (2006), la dimensión psicológica configura los factores individuales y la dimensión psicosocial configura los factores grupales y organizacionales y tienen que ver con la actuación de las personas como individuos o como partes de un grupo, que interactúan en la organización. Los factores organizacionales a su vez proveen a las personas (individuos o grupos), de la razón de ser de la asociación (organización), la estructura, el conjunto de símbolos compartidos y la visión inspiradora.

Los factores mencionados se manifiestan en los individuos (factores individuales) y en los grupos (factores grupales), cuando interactúan en la organización y dependen de los procesos psicológicos y psicosociales que tengan lugar en dichas interacciones. Estos procesos tienen repercusión en la consecución de los objetivos

estratégicos de la organización (efectividad organizativa).

Además, marcan la vida laboral y profesional de los individuos y de los grupos, y afectan a todos los aspectos de la vida organizativa. Estos procesos aparecen a partir de las decisiones tomadas por la organización, y generan siempre un impacto, positivo o negativo, en las personas que trabajan y la conforman, tanto en los individuos como en los grupos. En la tabla 2, se muestra cómo están configuradas las dimensiones (psicológica y psicosocial) y los factores (individuales, grupales y organizacionales), considerados más relevantes para la investigación en curso.

Tabla 2. Dimensiones del factor humano y los factores humanos. **Fuente:** Autor.

Dimensión psicológica	Dimensión Psicosocial		Resultados
Factores Individuales	Factores grupales	Factores organizacionales	Productividad (Individual, Grupal y Organizacional)
Motivación, competencia, satisfacción, identificación, compromiso e implicación	Cohesión, conflicto y participación	Cultura, liderazgo y clima	

Los factores señalados (Tabla 2) poseen un impacto en la productividad, ellos se emplean para analizar el fenómeno en forma integral, luego al evaluar las relaciones causales que pudiesen existir entre los factores y la productividad, haciendo uso de un análisis multivariante, con la aplicación de Ecuaciones Estructurales, se obtuvo que las organizaciones poseen la capacidad para brindar satisfacción a sus miembros, para hacer de ellos personas más productivas, identificando y conduciendo los procesos psicológicos y psicosociales de manera adecuada para cumplir con las necesidades tanto de las personas como de la organización. En este sentido, se destaca que, sólo es posible emprender estrategias eficaces y duraderas para el incremento continuo de la productividad si se cuenta con la aceptación, implicación y compromiso del factor humano.

Atendiendo lo antes subrayado, las organizaciones públicas (caso de estudio) deberán planificar y dirigir un cambio sistemático y continuo del comportamiento de las personas que la conforman para alcanzar una mejora sistemática y sostenida de la productividad. Tanto la motivación como la satisfacción laboral dependen de la satisfacción de las necesidades de los individuos y su congruencia con las de la

organización. Por tal razón, la satisfacción de las mismas genera un individuo más motivado y satisfecho laboralmente, lo cual incidirá en el incremento de la productividad.

En este contexto, se destaca que existe una relación positiva entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. Ambos están relacionados positivamente con otros resultados organizacionales y la productividad. La mejora de la productividad es el resultado de la mejora de las relaciones humanas, derivada de la participación de los trabajadores, de su inclusión en la toma de decisiones y en la resolución de problemas. Por lo tanto, la participación incrementa la influencia del individuo en las decisiones de la organización, lo cual se traducirá en una mayor productividad, que, a su vez, servirá para reforzar su voluntad y capacidad para participar.

Existen amplias evidencias empíricas que demuestran los efectos de la motivación, la satisfacción, el compromiso organizacional, la participación, la cohesión, el manejo asertivo de los conflictos, el liderazgo, el clima y la cultura organizacional en la productividad de las organizaciones. Finalmente, podemos asegurar que el foco de las organizaciones exitosas está en las personas, cuando las personas están motivadas y organizadas y aplican los principios de productividad, calidad, comportamiento ético y hacen un uso equilibrado de la tecnología para el progreso humano, la productividad está asegurada. En la Figura 1, se muestra la relación descrita

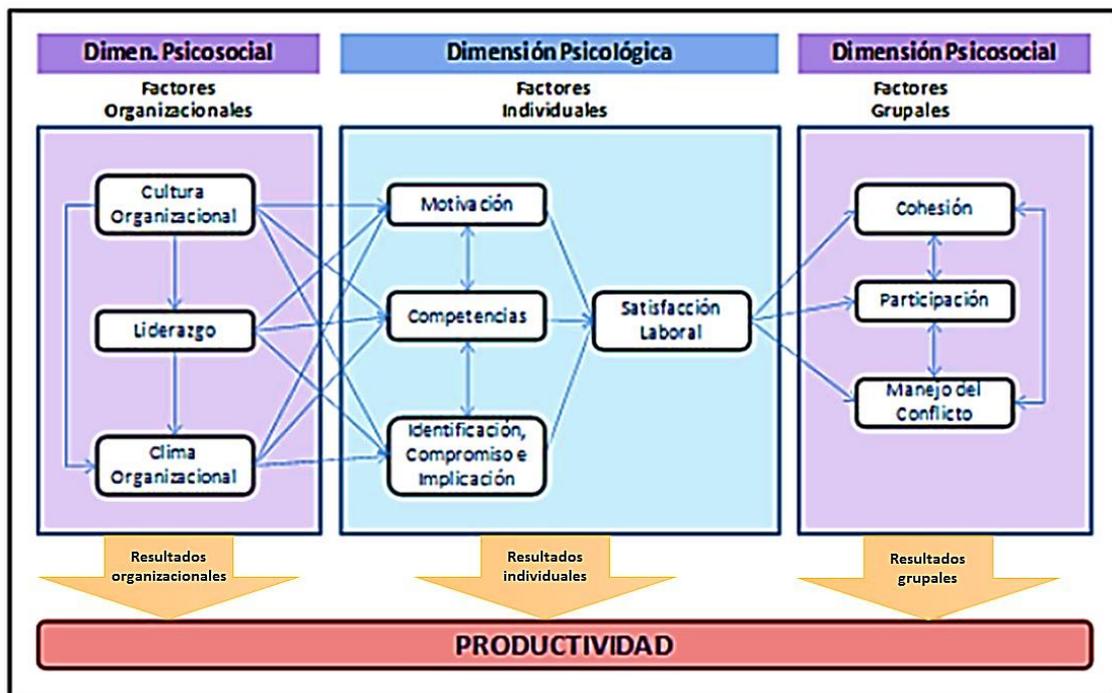


Figura 1. Influencia del Factor Humano y sus Dimensiones en la Productividad. **Fuente:** Autor:
Basado en: Marvel, Rodríguez, Núñez (2021).

Los factores grupales identificados son: la cohesión, la participación y el manejo del conflicto, mientras que los factores organizacionales son: la cultura organizacional, el liderazgo y el clima organizacional. Es importante destacar que los factores aquí señalados son los considerados relevantes para el propósito de la investigación en curso, pero que en la literatura se reportan otros, como por ejemplo el estrés, el *burn-out*, el equilibrio vida trabajo, la calidad de vida laboral, entre otros, que pueden ser estudiados e incorporados en futuros estudios.

CONCLUSIONES

Se constató que las empresas ecuatorianas poseen la capacidad para brindar satisfacción a sus miembros, para hacer de ellos personas más productivas, identificando y conduciendo los procesos psicológicos y psicosociales de manera adecuada para cumplir con las necesidades tanto de las personas como de la organización.

Por su parte, se destaca que solamente es posible emprender estrategias eficaces y duraderas para el incremento continuo de la productividad si se cuenta con la aceptación, implicación y compromiso del factor humano en las empresas privadas ecuatorianas.

Se precisa en las empresas ecuatorianas de una correcta planificación y dirección para un cambio sistemático y continuo del comportamiento de las personas que conforman las empresas, caso de estudio y con ello alcanzar una mejora sistemática y sostenida de la productividad.

Se evidenció que tanto la motivación como la satisfacción laboral dependen de la satisfacción de las necesidades de los individuos y su congruencia con las de la organización. Por esta razón, la satisfacción de las mismas genera un individuo más motivado y satisfecho laboralmente, lo cual incidirá en el incremento de la productividad.

A través del análisis multivariado se comprobó que existe una relación positiva entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. Ambos factores están relacionados positivamente con otros resultados organizacionales y con la productividad.

Se asegura que el foco de las organizaciones exitosas está en las personas, cuando las personas están motivadas y organizadas y aplican los principios de productividad, calidad, comportamiento ético y hacen un uso equilibrado de la tecnología para el progreso humano, la productividad está asegurada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUILAR, P. (2020). Incidencia de la balanza comercial en el crecimiento económico del Ecuador: análisis econométrico desde Cobb Douglas, período 1980-2017. Revista Espacio, 41(03), 13. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n03/20410310.html>
- ANTIKAINEN, R.; LÖNNQVIST, A. (2006). Knowledge Work Productivity Assessment. Institute of Industrial Management. Tampere University of Technology. Tampere, Finland.
- CEQUEA, M.; RODRÍGUEZ-MONROY, C.; NÚÑEZ, M. (2010b). Los factores humanos que inciden en la productividad y sus dimensiones. 4th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management. XIV Congreso de Ingeniería de Organización.
- CHIAVENATO, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw-Hill.

- DÁVILA, C. (2020). Teorías organizacionales y administración. 3era Ed. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- DELGADILLO, L. (2022). Modelo para evaluar la productividad en micro, pequeñas y medianas empresas de la cadena productiva de la electrónica, la informática y las telecomunicaciones en el estado de Jalisco, México. 27º Congreso Nacional de Estadística e Investigación Operativa. Universidad de Guadalajara.
- DÍEZ DE CASTRO, J.; REDONDO, C.; BARRIERO, B.; LÓPEZ, M. (2020). Administración de empresas. Dirigir en la sociedad del conocimiento. Madrid: Editorial Pirámide.
- GARCÍA, M.; LEAL, M. (2008). Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual. *Omnia*, 14(3): 144–159.
- GRANDAS, N. (2020). La cultura de la confianza como generador de Productividad en las organizaciones. Universidad de los Andes, Facultad de Ingeniería, Departamento de Ingeniería Industrial.
- JONES, E.; CHUNG, C. (2018). A methodology for measuring engineering knowledge worker productivity. *Engineering Management Journal*, 18(1): 32-38.
- KEMPPILÄ, S.; LÖNNQVIST, A. (2003). Subjective Productivity Measurement. *The Journal of American Academy of Business*, 2(2): 531-537. Cambridge.
- KEMPPILÄ, S.; LÖNNQVIST, A. (2003). Subjective Productivity Measurement. *The Journal of American Academy of Business*, 2(2): 531-537. Cambridge.
- LÓPEZ JARA, ANA ALEXANDRA, & CAÑIZARES ROIG, MARLENE. (2018). El control interno en el sector público ecuatoriano: Caso de Estudio: gobiernos autónomos descentralizados cantonales de Morona Santiago. *Cofin Habana*, 12(2), 51-72. Recuperado en 14 de septiembre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000200004&lng=es&tlng=es.
- MARVEL, M.; RODRÍGUEZ, C.; NÚÑEZ, M. A. (2021). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores Intangible Capital, vol. 7, núm. 2, pp. 549-584. Universitat Politècnica de Catalunya Barcelona, España.
- MONTOYA, C. & BOYERO, M. (2016). El Recurso Humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Universidad Nacional de Misiones. Misiones, Argentina. *Revista Científica „Visión de Futuro “*, 20(2), 1-20. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- MURILLO, S.; CALDERÓN, G.; TORRES, K. (2003). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral. *Cuadernos de Administración*, 16(25): 109-137. Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- PARRA, F. (1998). El objeto olvidado de la sociología. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, 56: 11-30.
- PARRA, F. (2007). El “Pecado Social” de la sociología: Una reflexión crítica desde la axiología sistémica. *ANDULI. Revista Andaluza de ciencias Sociales*. 7: 23-44.

- PEREA, J. (2006). Gestión de recursos humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global. Revista IIPSI. Facultad de Psicología. UNMSM, 9(1): 109-122.
- QUIJANO, S. (2006). Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones. Barcelona: Icaria Editorial S.A.
- ROBBINS, S.; JUDGE, T. (2019). Comportamiento Organizacional. Decimocuarta edición. México: Pearson Educación.