



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

ESCUELA SUPERIOR DE HUEJUTLA

LICENCIATURA EN ADMINISTRACION

**Optimización de la Productividad Organizacional: El
factor humano impacta significativamente en la empresa
Aceros Alonso S.A. de C.V.**

Presenta:

Teresa de Jesús Flores Vásquez

Asesores

Dulce María Melgoza Mendoza

Felipe de Jesús Núñez Cárdenas

Junio 2024

Dedicatoria

Con mucho amor y cariño dedico esta tesis a mis padres y hermanos quienes han sido fuente de inspiración, dedicación y constancia.

Su esfuerzo, motivación y comprensión han sido clave en la culminación de este logro que ahora también es suyo. Gracias por su apoyo incondicional y por ser el ejemplo que me inspira a mejorar cada día, permitiéndome alcanzar con éxito mis logros personales y académicos.

Agradecimientos

Agradezco a mis padres infinitamente por todo el amor y apoyo brindado a lo largo de esta carrera. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia para alcanzar mis metas y afrontar los retos en situaciones difíciles.

A mis hermanos, por ser mis compañeros de vida, por demostrarme que juntos podemos superar cualquier obstáculo y que, con su amor y consejos, me brindan la felicidad que acompañan mis días.

A mi novio por motivarme y confiar en mí siempre, por su atención y esfuerzo. A su familia por su cariño y apoyo incondicional en cada momento.

Agradezco con mucho cariño y admiración a mi directora de tesis por su valiosa atención y conocimientos brindados a lo largo de este proyecto, por ayudarme a fortalecer mis habilidades y por su grata dedicación que me permitió disfrutar este proceso.

Finalmente quiero agradecer a mi codirector de tesis por su interés en el inicio de este proyecto y por su constante participación y aporte a lo largo de la investigación. Por ser signo de motivación y superación para no rendirme y alentarme a ser mejor persona y estudiante.

Contents

Resumen	7
Abstract	8
Capítulo 1: Generalidades	9
Introducción	9
Antecedentes	10
Problemática	11
Justificación	12
Objetivo general	13
Objetivos específicos	13
Capítulo 2 Marco Teórico	14
Antecedentes de la Productividad	14
Antecedentes del Factor Humano	15
Estado del Arte	16
Definición de la Productividad	16
Medición de la productividad	17
Índice de productividad	18
Productividad Laboral	19
Productividad Personal	19
Definición del Factor Humano	20
Actitud	21
Liderazgo	21
Manejo del conflicto	22
Empatía	23
Clima Organizacional	24
Evaluación del Desempeño	24
Capacitación	25
Marco Conceptual	27
Eficacia	27
Eficiencia	27
Productividad	27
Factor Humano	27
Marco Teórico	28

Teoría de las Restricciones	28
Teoría LEAN SIX SIGMA	29
Teoría del desarrollo organizacional	29
Ciclo de Deming	30
Capítulo 3. Plan metodológico.....	31
Alcance de la Investigación.....	31
Variables	31
Hipótesis.....	32
Instrumento de medición y aplicación	32
Definición Espacial y Temporalidad.....	34
Recursos Requeridos	34
Cronograma de Actividades.....	35
Capítulo 4. Desarrollo.....	36
Selección de tema	36
Determinación de la variable dependiente, independiente, dimensiones e indicadores	37
Objetivos generales y específicos.....	37
Desarrollo del marco teórico.....	38
Desarrollo del plan metodológico.....	39
Resultados y Discusión.....	39
Discusión de los resultados:	40
Conclusiones.....	40
Capítulo 5. Resultados y Discusión	41
Discusión.....	50
Conclusiones.....	51
Bibliografía	52
Anexos	55

Índice de Tablas

Tabla 1	35
Tabla 2	42
Tabla 3	42

Índice de Figuras

Figura 1	43
Figura 2	43
Figura 3	44
Figura 4	45
Figura 5	46
Figura 6	47
Figura 7	48
Figura 8	49

Resumen

En la presente investigación se analizó la importancia del factor humano para aumentar los niveles de productividad en la empresa Aceros Alonso S.A de C.V. con el objetivo de determinar aquellos factores que tienen un impacto significativo en la misma.

Para el presente proyecto se consultaron fuentes bibliográficas tales como; tesis digitales, artículos científicos, libros, revistas arbitradas e indexadas. Por su parte, se utilizó una metodología cuantitativa y descriptiva, así como la aplicación del instrumento de medición para la recolección de datos.

Los resultados obtenidos demuestran que la motivación es un factor que impacta significativamente en el crecimiento de la productividad ya que permite retener a los empleados para desempeñar mejor sus actividades. Así mismo, la innovación influye positivamente en la misma puesto que a través de ella existen mejoras continuas en los procesos lo que permite aumentar la producción y los niveles de productividad de la empresa.

Finalmente, se propone implementar estrategias y realizar mejoras continuas adaptadas a las áreas de la empresa con el objetivo de potencializar las habilidades de los trabajadores, el crecimiento de la empresa y aumentar los niveles de productividad con eficacia y eficiencia.

Palabras Clave: Productividad, Factor Humano, Estrategias, Eficacia, Eficiencia.

Abstract

The present Project had analysed the importance of the human factor to increase productivity levels in the company *Aceros Alonso S.A de C. V.* with the aim of determining those factors that have a significant impact on it.

For the research, bibliographic sources such as digital theses, scientific articles, books, refereed and indexed journals were consulted. A quantitative and descriptive methodology was used, as well as the application of the measurement instrument for data collection.

The results obtained show that motivation is a factor that has a significant impact on productivity growth as it allows employees to be retained in order to perform their activities better. Likewise, innovation has a positive influence on productivity growth, since through it there are continuous improvements in the processes that increase the production and productivity levels of the company.

Finally, it is proposed to implement strategies and carry out continuous improvements adapted to the areas of the company with the objective of empowering the skills of the workers, the growth of the company and increase the levels of productivity with effectiveness and efficiency.

Key words: Productivity, Human Factor, Strategies, Effectiveness, Efficiency

Capítulo 1: Generalidades

Introducción

La productividad es el resultado del éxito en muchas de las empresas en la actualidad ya que ha tomado relevancia e importancia en distintos sectores empresariales con el objetivo de crear una ventaja competitiva, hacer más rentable a las organizaciones y con ello crear un rendimiento favorable en el entorno laboral.

“La productividad es un objetivo estratégico de las empresas debido a que sin ella los productos o servicios no alcanzan los niveles de competitividad necesarios en el mundo globalizado.” (Ramírez, 2020). En base a esto en la productividad intervienen una serie de actividades y elementos que generan mejoras dentro de la empresa que para obtener los mismos o mayores resultados deben utilizarse los mismos o menos recursos necesarios.

Por su parte (Obando, 2020) menciona que “El talento humano es una de las partes más importantes de la organización debido a que es la pieza clave que nos permite alcanzar los objetivos mediante el impacto positivo que se tiene sobre los trabajadores.”

“La gestión del talento humano es un elemento fundamental el desenvolvimiento de las funciones que llevan al éxito a las organizaciones. En la actualidad, el capital humano ha tomado una gran importancia en virtud de garantizar la eficiencia en la operatividad de las empresas, es por ello, que la dirección y organización del talento humano juega un papel fundamental para la obtención del éxito en las organizaciones” (Gaspar, 2021)

Debido a la importancia que la productividad tiene, es significativo determinar el impacto del factor humano y cómo influye de manera importante a través de la organización, así como aquellos indicadores que proporcionen información exacta y confiable para alcanzar resultados productivos en la empresa.

Antecedentes

A finales del siglo XIX y principios del siglo XX surge por primera vez el análisis sobre el fenómeno laboral a través de las escuelas de pensamiento en donde la productividad crea un impulso histórico y a través de los cuales destacan diversos autores que han realizado aportaciones relevantes al campo de la administración. Alguno de ellos han sido Frederick Taylor, Henry Fayol, Henry Gantt, George E. Mayo entre otros siendo los primeros en llamar organización o administración científica al trabajo.

Para (Prokopenko, 1989) “En cada país, desarrollado o en desarrollo, con economía de mercado o con economía de planificación centralizada, la principal fuente de crecimiento económico es un aumento de la productividad.” “el mejoramiento de la productividad en una empresa es una función y un resultado de la eficacia de la gestión, lo que equivale a decir de una buena administración.”

Con el paso del tiempo y a lo largo de los años la productividad ha tomado un gran significado en distintos ámbitos empresariales los cuales han permitido tener un panorama complejo sobre lo que incide en la productividad. Sin embargo, en diversos estudios y con aportaciones de grandes autores podemos llegar a un mismo punto sobre el significado de productividad y la importancia que adquiere dentro del entorno laboral.

Problemática

La productividad es un factor importante en cualquier empresa ya que a partir de ella esta misma mantiene beneficios y mejoras que le permiten ser competitiva y a su vez rentable.

La productividad en las empresas de la Huasteca Hidalguense permite que se incremente la producción de servicios y productos que estas mismas ofrecen, sin embargo, existen diversos problemas en la ejecución de tareas que crean deficientes en la productividad de los colaboradores. Por otra parte, la necesidad de que las empresas sean más rentables genera competitividad ante otras para lograr mejor posicionamiento en el mercado.

A través de dicha problemática se pretende que las empresas implementen estrategias e instrumentos de medición que ayude a recabar datos e información precisa y confiable para crear una mejora continua en sus procesos para acrecentar de forma eficaz su productividad. Es importante destacar los beneficios que pueden obtener las empresas al introducir dichas herramientas que sean capaces de cumplir con los objetivos esperados.

Para ello, como principal estrategia, se busca implementar instrumentos de medición a través del cual se puedan recabar datos con la intención de comparar el antes y después de la productividad en Aceros Alonso S.A. de C.V. donde a su vez también se pueda estudiar el comportamiento y capacidad del talento humano de cada uno de los colaboradores mediante las estrategias y métodos implementados en un determinado lapso.

Incluir indicadores de eficacia, eficiencia, ventas, desempeño laboral, rotación de personal, nivel de calidad entre otros para obtener la correlación que existe entre ellos para determinar cuál es el que mayor incide en la productividad.

Justificación

Para que una empresa sea totalmente productiva es necesario que cuente con estrategias solidas que permitan al colaborador estar motivado y realizar sus actividades en un ambiente laboral adecuado para el desarrollo de las mismas. Es por ello por lo que esta investigación tiene como objetivo medir la productividad de los colaboradores en Aceros Alonso S.A. de C. V., empresa reconocida en Huejutla Hidalgo con el propósito de optimizar su productividad en beneficio de esta.

En muchas de las ocasiones el no implementar estrategias o medidas que permitan al colaborador realizar sus actividades con éxito, puede afectar directamente a la empresa ya que existe un desequilibrio en la producción y por ende en las ventas que esta misma pretenda realizar. A través de esto el talento humano se hace presente y toma un impacto significativo dentro de la organización ya que con ello la ejecución de tareas en su mayoría son mayormente eficaces y eficientes.

Mediante el siguiente estudio se pretende analizar y evaluar información de acuerdo con datos obtenidos para crear estrategias en beneficio del talento humano y su desarrollo organizacional.

Objetivo general

Comprobar la importancia del factor humano como impacto significativo en la empresa Aceros Alonso S.A. de C.V.

Objetivos específicos

Medir los niveles de productividad de los colaboradores dentro de la empresa Aceros Alonso a través de instrumentos y métricas que permitan la recopilación de datos e información.

Analizar la información obtenida con el fin de identificar y determinar aquellos factores que influyen de manera positiva y negativa en la productividad del colaborador.

Implementar estrategias y metodologías adaptadas a las necesidades de la empresa Aceros Alonso S.A. de C.V. para optimizar la productividad organizacional e individual en un periodo de tiempo determinado.

Evaluar los niveles de productividad organizacional e individual en la organización.

Capítulo 2 Marco Teórico

Antecedentes de la Productividad

A finales del siglo XIX y principios del siglo XX surge por primera vez el análisis sobre el fenómeno laboral mediante las escuelas de pensamiento donde la productividad crea un impulso histórico a través de diversos autores que han realizado aportaciones relevantes al campo de la administración y que han destacado gracias a los grandes aportes y enseñanzas que han contribuido al ámbito de la productividad. Dentro de los autores más emblemáticos destacan Frederick Taylor, Henry Fayol, Henry Gantt, George E. Mayo por mencionar algunos, siendo los primeros en llamar organización o administración científica al trabajo.

Con el paso del tiempo y con la llegada de nuevos autores la productividad toma un significado diferente en el ámbito empresarial ya que a través de nuevos conocimientos, aportes y metodologías surge una manera distinta de poder entender y ampliar el sector de productividad.

Por su parte, Prokopenko, (1989) explica que “En cada país, desarrollado o en desarrollo, con la economía del mercado o con la economía de la planificación centralizada, la principal fuente de crecimiento económico es un aumento de la productividad” Así mismo asegura que una buena administración es el resultado de la función de la productividad y la eficacia, sin embargo, argumenta que la productividad no se trata solo de eficiencia ya que existen otros factores que predominan su incremento o decremento de esta misma y que las conclusiones e ideas falsas se han deducido gracias a los análisis realizados a la productividad.

Por ello, a lo largo de los años la productividad ha tomado un gran significado en distintos ámbitos empresariales los cuales han permitido tener un panorama complejo sobre lo que incide en la productividad. Sin embargo, en diversos estudios y con aportaciones de grandes autores podemos llegar a un mismo punto sobre el significado de productividad y la importancia que adquiere dentro del entorno laboral.

Dicho de otro modo, la productividad es el nivel de rendimiento con que se emplean los recursos, es decir, la relación entre producción e insumos con los que la empresa dispone para crear valor agregado y con ello determinar su productividad.

Antecedentes del Factor Humano

“En épocas pasadas, se consideraba la mano del ser humano como un coste para la empresa y, como es obvio, esto generaba desmotivación en el personal, falta de compromiso y un ambiente laboral que impedía la sinergia en el equipo como resultado de los esfuerzos individuales de cada trabajador.” (Díaz & Quintana, 2021)

Por su parte, Oltra (2005) explica que “Durante la Revolución Industrial, las personas eran consideradas prácticamente como máquinas, como un elemento productivo más. Las personas hacían un trabajo totalmente mecánico, repetitivo, monótono y las bases de la competitividad empresarial residían en otros factores, como el acceso a las materias primas, la posesión de una determinada tecnología, la posesión de terrenos susceptibles de explotación minera o, sencillamente la posesión del capital necesario para montar una fábrica.”

Actualmente el factor humano funge como un elemento esencial y significativo que sirve como parte del desarrollo y crecimiento de las empresas y del éxito que logran estas mismas ya que a través del análisis y la capacidad humana logran alcanzarse los objetivos individuales y organizacionales y con ello un desarrollo continuo que permite la alta competitividad y como resultado de ello una serie de utilidades reflejados en crecimiento personal y profesional.

“Más allá de la concepción clásica del factor humano, las personas son un recurso verdaderamente estratégico, es decir, uno de los que en mayor medida contribuye, e incluso el que más contribuye al éxito de la estrategia que se plantea la organización.” (Oltra, 2005)

El factor humano influye como pieza clave dentro del entorno empresarial. Es decir, es el motor de cualquier cambio, innovación o actividad a realizar ya que independientemente de los recursos que deban utilizarse dentro de un proceso, el factor humano es quien se encarga de ejecutar y llevar a cabo cada una de estas actividades.

Estado del Arte

El presente apartado pretende abarcar un panorama más amplio sobre la productividad organizacional y la importancia del factor humano formando parte fundamental y significativa dentro del tema. Por su parte, es de gran valor plasmar los antecedentes que respectan a ambas dimensiones con la intención de profundizar en aportes e investigaciones que han surgido a lo largo de los años.

Definición de la Productividad

El funcionamiento de una empresa y el éxito que la determina se debe a diversos factores que se desarrollan dentro de ella. La productividad es en primera instancia uno de los factores primordiales que funge como objetivo principal para que esta sea competitiva. “Una empresa con colaboradores satisfechos, es un lugar con mayor compromiso y productividad donde los mejores resultados se dan por si solos gracias al compromiso de los trabajadores” Sánchez et al. (2020)

“La productividad es una condición inicial para obtener crecimiento económico, y para tener mejores condiciones de vida: se debe partir de ser eficientes y eficaces, siendo esta la combinación óptima de los recursos, pues, eficiencia más eficacia es igual a productividad. “En globalización, la productividad se convierte en un aspecto fundamental para todos los países y sus economías, especialmente en mercados de alta competencia. Ser productivos en un mercado cada vez más exigente y difícil como el actual, es la clave para permanecer y sobresalir, es una medida de la eficiencia de la producción.” (Franco, Uribe, & Agudelo, 2021)

De acuerdo con (Coca, 2018) la productividad en las empresas es un asunto pendiente ya que en estas mismas los colaboradores pueden llegar a tener actividades y jornadas laborales sobrecargadas lo que genera a la empresa problemas en lugar de crear estrategias efectivas que permitan que los trabajadores puedan obtener un mayor rendimiento en sus actividades y lleven a cabo un uso y manejo adecuado de herramientas.

“La productividad, desde siempre, ha sido un elemento clave para generar riqueza no solo en el ámbito organizacional sino también en la sociedad y, producto de ello, mejorar las condiciones y calidad de vida de la población.” (Díaz & Quintana, 2021)

Es de gran importancia mejorar la productividad en las empresas de hoy en día ya que se desarrolla como factor importante en cualquiera de estas con el objetivo de generar y crear mayores ganancias al tener una mayor producción creando una ventaja competitiva, sin

embargo, en muchas de las ocasiones su importancia pasa desapercibida y es poco relevante sin importar el tamaño que la comprende o la actividad económica que desempeña. (Díaz & Quintana, 2021)

Por su parte (Ramírez, 2020) explica que “La productividad es un objetivo estratégico de las empresas debido a que sin ella los productos o servicios no alcanzan los niveles de competitividad necesarios en el mundo globalizado.”

Medición de la productividad

Según, Juez en su libro “Productividad Extrema como ser más eficiente, producir más, y mejor” explica que “La productividad tiene como propósito medir el resultado de la eficiencia por haber utilizado los recursos. Cuantos menos recursos se invierta para producir la misma o mayor cantidad de ganancias, mejor será la eficiencia”. (2020)

Por su parte, Ramírez et al., (2021) explican que los resultados productivos que puedan existir dentro de una empresa arrojan resultados variados de acuerdo con la cantidad y magnitud del área o departamento al que corresponda, por lo que los indicadores (KPI'S) son diferentes uno de otros. Sin embargo, y de acuerdo con Muñoz (2021) menciona que es posible medir la productividad según el grado de eficiencia con que se aplican recursos humanos y materiales.

Para que la productividad pueda jugar un papel importante dentro de la organización y cumpla su desarrollo dentro de la misma, es primordial que se lleve a cabo su medición. La medición de la productividad es relevante en las empresas ya que estas adoptan tendencias para ser eficaces y eficientes en sus procesos, dando como resultado que las empresas obtengan un incremento en su competitividad en costo y elaboren productos con mayor calidad optimizando sus recursos y con ello se logre satisfacer al cliente (Coca, 2018).

“La productividad de una empresa se mide a través de una serie de indicadores relacionados y se evalúa mediante su comparación con la de otras empresas, aquellas que producen los mismos bienes o servicios y que se consideran como empresas líderes por su organización y tecnología en relación con el promedio del sector productivo al cual pertenece la empresa. Otra evaluación es la evolución histórica de los indicadores, su tendencia, y conocer a sí el grado en que la empresa mejora su productividad a través del tiempo”. También

menciona que su medición es la parte cuantitativa de la producción obtenida y aquellos insumos utilizados durante el proceso. (Colmenares & Oscar, 2007)

“Es importante que las organizaciones modernas, y con capacidad de producción más grande que otras, incorporen como políticas de gestión indicadores para valorar su nivel de productividad y, con base en los resultados obtenidos, dar continuidad a los procesos operacionales establecidos o tomar medidas que brinden una solución oportuna de forma que puedan aprovechar de mejor manera los recursos disponibles en la industria considerando al capital humano como el motor del progreso, crecimiento y competitividad empresarial”. (Diaz & Quintana, 2021, pág. 45).

Índice de productividad

De acuerdo con Fontalvo et al., (2018) La productividad de los trabajadores radica en diversos factores a los que el trabajador se encuentra expuesto, dichos factores pueden ser internos o externos. Es decir, pueden ser personales o parte del entorno donde labore el colaborador. El índice de productividad de los colaboradores radica de acuerdo con distintos factores que inciden en el trabajador, ya sean internos o externos. En este sentido, estos tienden a producir un incremento en la productividad o de lo contrario, su disminución.

Por su parte, el índice de la productividad ayuda a la empresa a medirla debido a que puede utilizarse para comparar los niveles de producción, eficiencia, el nivel de calidad, los tiempos de producción entre otros que permiten mantener un nivel alto de productividad. Por ende, el aumento de producción incide en el incremento del índice de productividad. (Nacional Financiera, 2004)

Sin embargo, los índices de productividad pueden utilizarse de acuerdo con las ideas o las necesidades que la empresa pueda utilizar y que estos puedan seleccionar de acuerdo con la importancia de los procesos en cuestión y los factores de producción. Su valor radica de diferentes maneras a nivel empresarial ya que puede utilizarse con propósitos administrativos, para comparar la productividad entre las empresas. Es decir, entre los beneficios que se obtienen o los cambios detectados en la productividad.

Productividad Laboral

“La productividad laboral se refiere a la relación entre la producción que se obtiene por un determinado periodo laborado y se cuantifica al relacionar la producción, ingresos o ventas entre las horas trabajadas o números de trabajadores realizados durante un tiempo determinado INEGI (2016). Por ello, si se observan incrementos en el volumen de producción o en la cantidad de ventas realizadas y el insumo laboral se mantiene estable, la productividad promedio incrementa, en caso contrario, el proceso de producción será menor.” (Baltodano & Leyva, 2020).

Asimismo, Prada (2020) menciona que la productividad laboral es un mecanismo de suma importancia que permite alcanzar mayor competitividad a la empresa incrementando los niveles de servicio mediante la innovación y la mejora en los procesos operacionales donde a través de estos exista un valor agregado en la gestión de los colaboradores. p. 60. El autor también señala que existen factores tanto a nivel individual como colectivo para fortalecer la productividad laboral los cuales radican en la motivación, la actitud, la satisfacción personal y la recompensa de acuerdo con el desempeño de las actividades.

Por su parte, (Cavelier, 2020) indica que los niveles de producción en cada unidad de trabajo dentro de la organización están relacionados con la productividad laboral debido a que la misma puede medirse a través de distintos indicadores como lo son las horas de trabajo, la producción, el número de trabajadores o ventas y su incremento puede verse reflejado en el rendimiento productivo de los colaboradores y a su vez en el ahorro de costos de la organización donde a su vez al reducirse los costos el crecimiento de la productividad laboral puede alcanzar la competitividad de la organización. p. 12-13

Productividad Personal

De acuerdo con Ramos, (2024) en su libro titulado “Sistema de Gestión Digital de Productividad Personal: para estudiantes, profesionales y emprendedores” define que “La productividad personal se refiere al grado de efectividad en la gestión de roles y recursos para cumplir con compromisos adquiridos, tanto internos como externos, en la consecución de objetivos autodeterminados y con un propósito definido”. Así mismo, el autor también menciona que son la gestión de recursos, roles y áreas propias las que ayudan al logro de objetivos teniendo un alcance de calidad en nuestras acciones logrando la productividad y efectividad personal.

Por su parte, Bisbal, (2021) “La productividad personal es entendida como la relación entre elementos, entre los resultados deseados y el tiempo utilizado para obtenerlos. Cuanto menor sea el tiempo que nos lleve obtener el resultado deseado, más productivos se es.”

Definición del Factor Humano

“Es el recurso humano el elemento fundamental para el direccionamiento estratégico de la organización, al igual que es factor clave para la adaptación de la institución en el contexto en el que se mueve ella para lograr la ventaja competitiva, y es gracias a las personas que son el factor estratégico de la organización, que puede darse cumplimiento al crecimiento corporativo, ya que son quienes logran desarrollar habilidades y competencias que, aplicadas a la organización permitirán su sostenibilidad y permanencia en el mercado.” Montoya et al., (2017)

El factor humano es considerado el activo más valioso de la empresa ya que debido a sus comportamientos, actitudes, valores y compromiso con la empresa logra las metas esperadas acercándose cada vez más a la misión y visión de la organización mejorando la productividad, su rendimiento y la calidad de su trabajo. Bohórquez, et al. (2020) Esto puede lograrse a través de los lineamientos y liderazgo que el jefe debe asumir pues mediante la comunicación, el respeto y el reconocimiento que dé a sus empleados logrará un entorno satisfecho y contribuirá a que los mismos realicen sus actividades con responsabilidad.

“Actualmente, los directivos organizacionales comprenden, con bastante claridad, la importancia que tiene el talento humano como motor impulsor del desarrollo y crecimiento empresarial. Batista y Estupiñán (2018) citado por (Diaz & Quintana, 2021) aseguran que una de las variables determinantes para lograr incrementar la competitividad en las organizaciones y sus sectores es la formación del talento humano.” p. 36

Además de ello, las personas son las encargadas de ejecutar las tareas y actividades que requieren de uso manual y de habilidades de índole humana por lo cual permiten que el desarrollo de tareas pueda realizarse de manera eficaz lo que permite aumentar la productividad de la empresa y con ella ser competitiva ante un entorno organizacional competente.

Actitud

La autora, Arroyo (2023) en su libro “Habilidades gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud”, define que la actitud es la “predisposición de una persona hacia un objeto o situación específica, basada en su experiencia previa. Las actitudes son las manifestaciones mentales y emocionales de nuestros valores” p. 14

Por su parte, (Reyes & Hidalgo, 2020) menciona que la actitud “es conocer a profundidad hasta donde puede el comportamiento del individuo, actuar de manera positiva, impulsando la acción con la motivación. Toda actitud positiva en las personas atrae oportunidades que deben ser aprovechadas, impulsando el carácter con objetivos a seguir.” p. 94-95 Pues dicha actitud permite captar la atención de empleados, clientes y consumidores ya que es el comportamiento que responde ante el sentimiento y acción humana y que esta a su vez se involucra con aspectos motivacionales y profesionales del individuo dando resultado óptimo en empresas constituidas, negocios y nuevos emprendimientos.

En la organización la actitud permite a los colaboradores tener la capacidad de transformar habilidades y valores de manera positiva para pensar y razonar motivando la creatividad e innovación en la toma de riesgos, promover mayor responsabilidad y enfrentarse a un panorama de oportunidades competitivas para la productividad de dicha organización.

Liderazgo

“Es necesario visualizar el liderazgo como un instrumento clave en la dirección que incide directamente en el desarrollo de las actividades organizacionales, es un objeto del recurso humano, siendo un factor estratégico y una ventaja altamente competitiva en el mundo laboral” Rozo, et al. (2019). El liderazgo permite que los colaboradores de una organización sean orientados al desarrollo de actividades a través de la toma de decisiones con la intención de lograr los objetivos organizacionales y aumentando el desempeño laboral. Es una capacidad que solo aquellas personas con rasgos fuertes poseen ya que tienen la facilidad de poder coordinar, motivar e influenciar a ciertos grupos para el logro de metas en común, colaborando con el interés particular y grupal.

De acuerdo con Rozo, et al. (2019) menciona que la teoría Behaviorista “hace hincapié en el factor humano y su funcionamiento como un todo, además considera que el liderazgo se expresa en aquellas personas que poseen ciertas características de personalidad, asimismo poseen rasgos psicológicos particulares como inteligencia, sociabilidad, dinamismo, carácter,

simpatía, seguridad, confianza en sí mismo, orientación al logro, habilidad cognitiva, flexibilidad, entre otros.”

Dentro de un mundo global el liderazgo es cada vez más necesario e importante ya que permite interactuar con las personas y hacer frente al entorno donde surgen las relaciones interpersonales, a través del liderazgo los objetivos personales y colectivos obtienen un alcance exitoso ya que provienen de las grandes habilidades y cualidades del líder quién es el encargado de guiar y ubicar el manejo de las actividades que cada uno o en conjunto de los colaboradores tendrá que desarrollar. (Leines & Maranto, 2021)

Por su parte (Santander & Lara, 2023) explican que la importancia del liderazgo dentro de la organización es crucial para la adaptación de necesidades y para influir en los demás con la intención de establecer una cultura empresarial pues de lo contrario el logro de los objetivos organizacionales puede no cumplirse teniendo un impacto negativo. También mencionan que existen alrededor de cinco estilos de liderazgo, los cuales se basan en características específicas del líder para ayudar en el desarrollo y desempeño del talento humano a través del cual se encuentran una serie de objetivos como el autocontrol, la comunicación, la participación, la motivación, la resolución de conflictos, la toma de decisiones, el cumplimiento de actividades y maximizar el potencial de cada uno de los colaboradores en la organización. p.15-19

Manejo del conflicto

Según los autores Jiménez, Beltrán y Moreira citado por (Díaz & Quintana, 2021) “Los conflictos son una gran oportunidad para aprender de los errores. La tendencia natural del ser humano es el estatismo y, por esta razón, los conflictos producen miedo y generan inseguridad; pues, a lo largo de la historia, este amplio concepto ha constituido un elemento importante de evolución en las organizaciones y la sociedad en general.” p.38

En este mismo sentido, el autor indica que la generación de conflictos es a causa del estrés provocado por las personas que forman parte de una organización y que estos se desencadenan de acuerdo con las diferencias, la carga de trabajo y las tareas que se encuentran pendientes en el día a día en el entorno laboral. Es probable que dichos conflictos sean de baja magnitud, sin embargo, pueden existir aquellos que perjudiquen la productividad de la organización.

A su vez los conflictos siempre van a existir dentro de la organización, pero es la personalidad de cada individuo que determina la acción y el comportamiento frente a cada

situación ya que se requiere una actitud proactiva que permita expresar a través de palabras y gestos adecuados la solución para influir en la actitud de la parte contraria.

Dentro de las organizaciones y fuera de ella toda persona que mantenga interacción con otras se encuentra vulnerable ante el surgimiento de conflictos en un determinado momento ya que es parte de la naturaleza pero también de los malestares y las partes implicadas dentro de, sin embargo, el conflicto puede evaluarse a través de las razones que lo originaron ya que en el momento en que surge los individuos tienden a expresar sus posiciones con la finalidad de poder encontrar una solución que permita mejorar las relaciones interpersonales y con ello también el desenlace de las actividades diarias.

Empatía

“Ser empático aumenta la productividad y la eficacia para resolver conflictos. La empatía es una competencia clave de la inteligencia emocional que se pone de manifiesto a la hora de comunicarnos y relacionarnos con los demás; por eso, es tan importante fomentarla en directivos, ejecutivos y responsables de equipos, ya que está relacionada con un buen liderazgo” (Acosta, 2021)

Una de las claves para alcanzar el éxito empresarial consiste en la disciplina, la pasión y empatía con los empleados ya que al ser empáticos existe una mayor facilidad de poder comprender a otros a través de la comunicación, la atención y el vínculo que se pueda dar entre cada individuo a modo que también pueda aportar a la toma de decisiones inteligentes, a la capacidad de liderar y las habilidades para negociar. Con ello es entendible que la empatía forma parte de un entorno positivo ya que permite que la interacción entre personas al asumir el lugar de otro como coloquialmente es dicho, ante situaciones poco favorables, permite tener una perspectiva y un punto de vista diferente o similar al propio para resolver conflictos o enfrentar escenarios con un enfoque agresivo.

Sin embargo, a pesar de ser una cualidad innata en el ser humano, es importante recalcar que algunas personas la manifiestan en menor medida y que solo algunas otras logran desarrollarla de manera más activa. Es por ello por lo que la empatía tiene un resultado positivo al ser relacionada con el liderazgo ya que con ello se determina el buen o mal vínculo con los colaboradores dentro de la organización y por ende repercute de manera positiva o negativa en el desarrollo de actividades individuales y grupales ya que si el líder no logra interesarse

por las necesidades de sus subordinados puede que logre y alcance las metas esperadas, sin embargo, el respeto y apoyo por parte de su grupo no se obtendrá con buen resultado.

Clima Organizacional

De acuerdo con Bohórquez, et al. (2020) “A nivel mundial las empresas van adoptando cambios de acuerdo con las tendencias de mercado, sin embargo, pocas son las que implementan nuevos sistemas exclusivamente para el talento humano que logren que se sientan motivados a realizar las actividades asignadas, debido que su trabajo no es valorado ni compensado, creando una insatisfacción laboral que minimiza la productividad de la organización. Para que los colaboradores se sientan motivados también debe existir un ambiente laboral adecuado que genere confianza al momento de desempeñar sus labores, es decir que cuente con las condiciones aptas para realizar un buen trabajo, para esto debe estar enfocado en el bienestar y la seguridad de estos.”

Evaluación del Desempeño

El desempeño laboral se refiere al rendimiento que posee cada trabajador al momento de realizar las actividades asignadas, el desenvolvimiento con el que actúa, es por esto por lo que gran parte de las empresas evalúan el desempeño para medir el grado de eficacia y eficiencia con que realizan sus actividades. Por lo tanto “La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados”. Bohórquez et al. (2020)

De igual manera Hereida & Narváez, (2021) señalan que la evaluación del desempeño es aquella herramienta o instrumento que permite la mejora de los resultados de los recursos humanos de la organización que de forma integrada enriquecen y retroalimentan los sistemas de selección, desarrollo, conducta personal e indemnización siendo necesarios para una gestión eficaz para lograr obtener beneficios a corto, mediano y largo plazo.

Para (Chávez, 2014) citado por López et al., (2020) menciona que la evaluación de desempeño es aquel “proceso técnico que tiene por objetivo poder hacer una estimación cuantitativa y cualitativa, por parte de los jefes inmediatos, del grado de eficacia con que los trabajadores llevan a cabo las actividades, objetivos y responsabilidades en sus puestos de

trabajo”. p.28 Por su parte también menciona que “implementar la evaluación de desempeño trae sus beneficios para la empresa; al trabajador le permite identificar sus fortalezas y áreas de mejora, y para la organización, implica evaluar su capital humano, mejorar sus planes y objetivos, lo cual sirve como base para un cambio efectivo en las actividades de trabajo.” p.23

Es por ello por lo que la evaluación del desempeño es tan importante dentro de la organización ya que permite que los colaboradores tengan conocimiento sobre la forma de trabajo, las habilidades, fortalezas y oportunidades que puedan alcanzar un mejor desempeño en las actividades laborales impulsando el logro de los objetivos organizacionales. De esta manera al evaluar el desempeño de los colaboradores se pueden crear estrategias de mejora a través del potencial laboral para el desarrollo de futuros ascensos y movimiento en la organización.

Capacitación

“La capacitación del talento humano es parte de una cultura organizacional que permite que los empleados tengan las competencias necesarias para desenvolverse eficientemente dentro de las organizaciones, de igual forma ayuda al clima laboral porque permite que el talento humano sienta que es parte importante de la empresa y que esta se preocupa por el desarrollo que tienen dentro de la organización.” (Obando, 2020) p.167

En este sentido, Honores et. al, (2020) argumenta que “la capacitación representa uno de los puntos más esenciales dentro de la organización ya que es un proceso permanente que trata de aumentar la productividad a través de la eficiencia, es decir que toda planificación de capacitaciones en una organización implica tomar decisiones idóneas en áreas significativas.” p.400. Es aquel proceso que lleva un tiempo para ser llevado a cabo ya que permitirá realizar mejoras continuas, optimizar el desempeño de cada uno de los colaboradores y mejorar el clima laboral dentro de la organización.

La capacitación aporta valor agregado a la organización ya que permite completar los conocimientos y las habilidades del trabajador con las cuales puede adaptarse a los nuevos cambios tecnológicos y que puedan surgir dentro de la organización logrando hacer sus actividades más eficientes y valiosas para la misma generando valiosas utilidades y competitividad. Medina et al., (2021). Sin embargo, las organizaciones se encargan de brindar capacitaciones a sus empleados según los recursos con los que cuenten ya que se necesita

tomar en consideración el número de trabajadores, el tamaño de la empresa, las áreas de trabajo y los niveles de educación de la empresa.

Marco Conceptual

Eficacia

Proceso mediante el cual se elabora un producto o servicio conforme al tiempo, recursos y calidad perseverante para el funcionamiento del desarrollo de la cultura organizacional. (Martínez, 2020). Por su parte, se argumenta que la eficacia es la “capacidad de una organización para cumplir sus objetivos, integrando a la eficiencia y los factores del entorno” Ramírez, et al. (2022)

Eficiencia

“Proceso que permite la elaboración o desarrollo de un producto o servicio mejorando los tiempos, recursos y calidad de los estándares planificados en la organización” (Martínez, 2020). Mientras que Ramírez et al.,(2022) explica que” la eficiencia es una herramienta que mide los factores internos de la organización, dedicada a los aspectos económicos y técnicos, mismo que buscan minimizar los costos para transformar los insumos en productos, la cual debe evaluar metas, medir su desempeño y alcance. De esta manera cuando la organización cumple sus objetivos es eficaz, y si se requiere alcanzar al menor costo posible, se dice que es eficiente”.

Productividad

“Nivel de rendimiento con que se emplean los recursos, la relación entre producción e insumo para crear valor agregado. Así, las empresas disponen de recursos con los que crea el producto deseado y que determinan la productividad: terreno, edificios, materiales, energía, maquina, equipo y factor humano.” Hinojo et al. (2020). A su vez, los autores la definen como el alcance de las metas utilizando los mínimos recursos para producir en menor o igual cantidad de tiempo, las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Factor Humano

Capacidad de pensar creativa e intelectualmente del ser humano para desarrollar habilidades y crear estrategias que una organización necesita para alcanzar su éxito y con ello lograr competitividad. Montoya et al., (2017)

Marco Teórico

El objetivo de este apartado es proporcionar información detallada y adecuada sobre las teorías implementadas dentro de las dimensiones de la productividad y el factor humano, así mismo, el impacto significativo que han aportado con el paso del tiempo y su importancia en el ámbito organizacional.

Teoría de las Restricciones

“La metodología TOC consiste, en identificar la restricción o limitación del sistema que puede ser una planta de producción, un proyecto, el marketing de un producto, una empresa, etc. La metodología, como proceso de pensamiento para identificación y solución de un problema, es aplicable en múltiples circunstancias y el objetivo es claro, identificar el problema central.” Zambrano et al., (2021)

Esta teoría propone un cambio de ventaja competitiva ya que el mercado es susceptible a buscar estrategias y metodologías con la intención de innovar y realizar un cambio constante para incrementar sus niveles de eficiencia, eficacia y productividad global donde a través de ello los clientes internos y externos queden satisfechos a través de una mejora continua y como resultado, la optimización de recursos y el aumento de la productividad y desempeño de la compañía. Su enfoque es mejorar la productividad enfatizando solo los procesos que limitan las líneas de producción.

Por su parte las restricciones o cuello de botellas son aquellas limitaciones que no solo hacen énfasis a la limitación de recursos sino también son las responsables de que una organización pueda alcanzar en gran medida y valor sus objetivos o metas. Por ende, las restricciones o cuello de botellas también son factores que limitan el buen funcionamiento dentro de las cadenas de suministros por lo que a causa de ello puede generarse problemas en la cadena de producción provocando que sea más lenta y la producción total se vea limitada.

Esta teoría se ha convertido en una herramienta demasiado útil, ya que a través de la eliminación de cuellos de botella durante el proceso de producción de bienes o servicios la organización logra mejorar de su proceso productivo acorde a las necesidades y aspiraciones que esta misma maneje y con ello lograr ser más productiva.

Teoría LEAN SIX SIGMA

Es una metodología orientada en la eficiencia en los procesos de fabricación y mejora continua basada en aumentar y mejorar la rapidez y calidad de cualquier proceso dentro de la organización buscando la efectividad y la eficiencia en cada uno de los procesos donde el personal se compromete con la mejora continua.

“En cuanto a la historia de la productividad, tiene sus orígenes desde la fabricación en serie, ya con conocimientos sólidos de procesos, se empezó a buscar la mejor forma de realizar los procesos de producción, generando la menor cantidad posible de desperdicios, utilizando adecuadamente los recursos necesarios para el proceso de producción.” (Calderón, 2020)

La teoría Lean Six Sigma puede trabajarse junto con la teoría de restricciones con la intención de llevar a cabo la mejora continua y enfocarse en el rendimiento de procesos para su buen funcionamiento, optimización y con ello la productividad de la empresa. Zambrano et al. (2021)

Teoría del desarrollo organizacional

De acuerdo a Ortiz, (2021) menciona que la teoría del desarrollo organizacional permite dar conocimiento favorable y estructurado al trabajador a cerca del manejo de las empresas esto con la finalidad de producir mayor competitividad, desarrollo sostenible y como factor importante, aumentar la productividad siendo los trabajadores más responsables con el tiempo, el ambiente y la empresa; pues esta teoría propone que al ser implementada puedan cumplirse los objetivos a través de una producción competente y un desarrollo humanitario eficiente. p. 29

Por otra parte, el desarrollo organizacional también se encarga de hacer fluir las relaciones humanas de los individuos dentro de la organización y que a través de ello su objetivo sea el incremento de rendimiento a nivel individual y grupal. Es decir, esta teoría se rige bajo “la norma de grupo” ya que, si uno de los individuos no rinde en su totalidad, el grupo se encargará de recuperar dicho rendimiento no involucrado.

Ciclo de Deming

El ciclo de Deming es una metodología que tiene como objetivo la mejora de la productividad a través del control y organización de proyectos de mejora continua. Consta de cuatro fases que permiten planificar, hacer, verificar y actuar (PHVA) los procesos aumentando la calidad de estos, optimizando la productividad y disminuyendo los errores(Mallqui & Moran, 2023) p.8 .

De acuerdo con Reyes, (2015) “el ciclo *Deming* es una disciplina clásica que permite la mejora de la calidad en todos los procesos de la organización y su uso resulta provechoso para la gestión de los procesos” por otra parte los autores Antonio et. al., (2019) menciona que “El ciclo de Deming es un modelo para el mejoramiento continuo de la calidad y tiene como objetivo sistematizar la identificación y medición de problemas, identificar las causas, proponer planes de acción, analizar y medir los resultados generados y estandarizar las acciones tomadas” p.30

Capítulo 3. Plan metodológico

En este apartado se pretende recabar datos significativos con el objetivo de dar a conocer resultados válidos y confiables.

Alcance de la Investigación

El enfoque de la presente investigación es descriptiva cuantitativa debido a que se aplica como instrumento de medición una encuesta, con el propósito de identificar los niveles de productividad y los factores que la afectan. Las variables por estudiar son: la tecnología, la innovación, los recursos humanos y los proveedores.

Variables

Variable dependiente: Productividad

Dimensiones:

1. Medición de la Productividad
2. Índice de Productividad
3. Productividad Laboral
4. Productividad Personal

Variable Independiente: Factor Humano

Dimensiones:

1. Dimensión Psicológica
2. Dimensión Psicosocial
3. Evaluación del Desempeño

Hipótesis

El factor humano impacta significativamente en la productividad organizacional en la empresa Aceros Alonso S.A. de C.V.

Instrumento de medición y aplicación

Tamaño de la muestra: La empresa Aceros Alonso S.A de C.V. está conformada por noventa colaboradores de los cuales solo treinta y cinco pertenecientes al área operativa y administrativa fueron seleccionados para la aplicación de la encuesta.

El tamaño de la muestra fue de manera cualitativa ya que la selección de los encuestados fue por disponibilidad de tiempo y accesibilidad.

Instrumento: Se consideró la aplicación de encuesta a los colaboradores de la empresa Aceros Alonso S.A de C.V. con la intención de recabar datos y evaluar a la empresa.

Descripción del instrumento: La encuesta de aplicación [anexo 1]; está conformada por cuarenta y ocho ítems seccionados en seis apartados pertenecientes a los siguientes rubros:

- 1.Datos Generales de la empresa
2. Recursos Humanos
- 3.Tecnología
4. Flexibilidad laboral
- 5.Proveedores
- 6.Innovación

El primer apartado comprende de datos generales de la empresa. Tales como: su nombre, tamaño y antigüedad de la misma, puestos pertenecientes al área directiva, gerencial, jefatura, administrativa y operativa. Por otra parte, se contempla la capacidad productiva y las herramientas que la empresa puede emplear.

El segundo apartado contempla la implementación de estrategias para captar el talento humano, capacitación, políticas de la empresa, experiencia del personal y la gestión de recursos humanos dentro de la empresa.

Por su parte, el tercer apartado consta de cinco ítems relacionados a la implementación y uso de tecnología que puedan llevarse a cabo en las actividades de producción.

Durante el cuarto apartado se aborda el rubro de la flexibilidad laboral el cual pretende conocer si las habilidades con las que cuenta el personal son aptas para realizar sus actividades de producción y si existe la libertad y facilidad en que los colaboradores pueden realizar cambios a las actividades laborales y en los modelos del sistema de producción.

Con respecto al apartado de proveedores se cuenta con seis ítems relacionados al cumplimiento de entrega de material por parte de los proveedores, así como también cómo afecta la productividad de la empresa y actividades de los colaboradores en caso de incumplimiento.

Finalmente, el apartado de innovación pretende conocer el reconocimiento de las habilidades del colaborador, la implementación de nuevas ideas, las soluciones que se pueden plantear ante problemas y si las herramientas empleadas dentro de la empresa en la actualidad son las suficientes para generar un incremento económico y competitivo.

Cabe mencionar que se utilizó la escala de Likert de cinco dimensiones para ponderar el nivel de acuerdo o desacuerdo de los encuestados respecto a cada uno de los ítems. El grado de la escala quedó registrado de la siguiente manera:

- Un punto: Totalmente en desacuerdo
- Dos puntos: En desacuerdo
- Tres puntos: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Cuatro puntos: De acuerdo
- Cinco puntos: Totalmente de acuerdo

Por otra parte, la encuesta cuenta con una breve descripción sobre la importancia de cada uno de los rubros, así como también, con qué objetivo y fin serán manipulados los resultados. Finalmente, el agradecimiento al personal que colaboró al responder el instrumento de medición de la presente investigación.

Definición Espacial y Temporalidad

El instrumento de medición- encuesta es aplicado en la empresa Aceros Alonso S.A. de C.V. ubicada en la ciudad de Huejutla de Reyes Hidalgo, la cual fue dirigida a diez trabajadores activos de la empresa que conforman el área de administración y veinticinco trabajadores activos del área de producción durante el mes de mayo del año en curso.

Recursos Requeridos

Para la recopilación de los datos se requiere recursos que permitan respaldar la recopilación, el análisis y la evaluación de los mismos con el propósito de enriquecer y fortalecer la investigación en su totalidad.

- Recursos bibliográficos: Durante la presente investigación se consultaron artículos científicos, revistas tanto arbitradas como indexadas, libros y tesis digitales con información confiable y relevante al tema proporcionado para el impacto de la presente investigación.
- Recurso humano: Se requiere del asesoramiento de la directora y el codirector de tesis para la orientación durante el proceso de la investigación. Así como también, los colaboradores de la empresa Aceros Alonso S.A de C.V.
- Recurso Tecnológico: Se utiliza el programa informático Excel para depositar los resultados de las encuestas aplicadas.
- Otros recursos: Se requiere del oficio de consentimiento informado y el permiso académico correspondiente para poder aplicar el instrumento de medición en la empresa Aceros Alonso S.A. de C.V., el cual fue proporcionado por la coordinación de la licenciatura para ser presentado al área de recursos humanos de la empresa.

Cronograma de Actividades

Tabla 1

Cronograma de Actividades

Actividades	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
Definición del tema												
Descripción Capítulo 1: Generalidades												
Capítulo 2: Marco Teórico												
Visita a la empresa para aplicación del instrumento de medición												
Aplicación del Instrumento de medición												
Capítulo 3: Plan metodológico												
Capítulo 4: Desarrollo												
Capítulo 5: Resultados y discusión												
Conclusiones												

Elaboración propia. (2024)

Capítulo 4. Desarrollo

En este apartado se presentará el desarrollo que se llevó a cabo durante la presente investigación.

- Selección de tema
- Determinación de la variable dependiente e independiente, dimensiones e indicadores
- Objetivos generales y específicos
- Desarrollo del marco teórico
- Desarrollo del plan metodológico
- Resultados y Discusión
- Conclusiones

Selección de tema

La selección de tema de la presente investigación se definió a partir de ciertos puntos importantes para la misma los cuales deben ser:

- De interés personal: El tema debe ser de interés personal para facilitar el compromiso y la dedicación de la presente investigación, además, permite aportar información de calidad y aumentar el potencial de la misma.
- Relevante: Debe ser importante y tener un impacto significativo en el campo de estudio.
- Delimitado: Establece las principales variables a investigar y la zona geográfica en donde se aborda la problemática permitiendo un enfoque claro y conciso que ayudará en el desarrollo de la investigación.
- Significativo: Influir y contribuir al área de estudio potencializando la investigación.

Determinación de la variable dependiente, independiente, dimensiones e indicadores

Teniendo en cuenta el tema, se seleccionará la variable dependiente e independiente las cuales serán indispensables para el desarrollo del marco metodológico de la presente investigación para un enfoque más claro y conciso sobre los temas importantes a investigar.

Una vez seleccionadas la variable dependiente e independiente, se identificarán las dimensiones e indicadores que las conforman.

- Dimensiones: son categorías que permiten entender un contexto más detallado y completo de las variables con el objetivo de ser analizadas y evaluadas.
- Indicadores: son aquellas subcategorías medibles y breves que comprenden las dimensiones para un mayor análisis y precisión de la investigación.

Objetivos generales y específicos

Establecer y definir el objetivo general y los objetivos específicos para facilitar el alcance y la visión sobre la investigación para guiar y cumplir cada una de las funciones del desarrollo de la investigación.

Para ello, el objetivo general debe ser:

- Viable: Ser realista y alcanzable de acuerdo con la investigación, el análisis y la evaluación.
- Coherente: Debe estar alineado con el problema y alcance de la investigación.
- Conciso: Ser formulado de manera breve y entendible.

Por su parte los objetivos específicos deben cumplir con la metodología SMART para ser:

- Específicos: Ser concretos y directos.

- Medibles: Debe incluir criterios que ayuden a evaluar o medir el progreso de la investigación.
- Alcanzables: Fáciles y realistas de lograr.
- Relevantes: Deben estar alineados con la misión de la empresa y contribuir a la investigación.
- Con límite de tiempo: Establecer un plazo de tiempo determinado para su realización.

Desarrollo del marco teórico

En este apartado se presenta la base teórica para fundamentar el contexto conceptual relacionada al tema de la presente investigación

- Antecedentes de la variable dependiente e independiente: contextualiza históricamente información y datos fundamentales para la investigación basados en estudios relevantes, modelos y teorías utilizados anteriormente.
- Estado del arte: sintetiza información relevante para proporcionar un contexto profundo acerca del tema de investigación basado en hallazgos que agregan originalidad y relevancia al mismo.
- Dimensiones e indicadores de la variable dependiente e independiente: integra información detallada acerca de las dimensiones e indicadores que aportan relevancia e interés al tema de investigación.
- Marco conceptual: brinda una definición más amplia acerca de los conceptos clave utilizados de la presente información fundamentados en información bibliográfica.
- Marco teórico: Se identifican las teorías importantes y fundamentales relacionadas con el tema de investigación.

Desarrollo del plan metodológico

- Alcance de la investigación: Delimita la extensión del estudio estableciendo las variables que serán abordadas para la investigación.
- Hipótesis: Plantea el supuesto acerca de la investigación para confirmar o refutar su resultado.
- Instrumento de medición y aplicación: Recopila datos específicos y precisos que serán relevantes dentro de la investigación, así como su validez y fiabilidad. Permite realizar el análisis cuantitativo e interpretar los datos obtenidos con coherencia y precisión.
- Definición espacial y temporalidad: Delimita el área geográfica del estudio y el marco de tiempo durante el cual se realizará la investigación.
- Recursos Requeridos: Permiten el logro de actividades que se desarrollaran dentro de la investigación para obtener resultados eficientes y eficaces.
- Cronograma de actividades: Planifica el orden y plazo de tiempo en las cuales se estima llevar a cabo cada uno de los apartados de la investigación.

Resultados y Discusión

Resultados:

Presentar los datos obtenidos de la investigación de manera ordenada y comprensible a través de datos cuantitativos por medio de tablas, gráficos y estadísticas de acuerdo con la investigación.

Cada uno de los datos presentados deben estar enfocados al objetivo general y los objetivos específicos, alinearse con la hipótesis y el marco teórico de la investigación.

Para la presentación de datos se requiere:

- Organizar los datos: presentar de manera estructurada y coherente cada uno de los datos para su análisis y descripción.
- Presentación visual: facilitar la comprensión de los resultados a través de gráficos y tablas de manera rápida y correcta.
- Descripción sobre los datos: proporcionar información detallada a cerca de los resultados para su evaluar su validez y fiabilidad en el apartado de discusión.

Discusión de los resultados:

Analizar e interpretar los resultados presentados previamente respondiendo al objetivo general y los objetivos específicos. Así mismo contribuir a la investigación del campo mediante el conocimiento existente.

Conclusiones

Sintetizar los hallazgos más importantes de la investigación para verificar si la hipótesis fue aceptada o rechazada, así mismo, presentar un cierre claro y conciso de los resultados más relevantes de la investigación.

Las conclusiones deben ser:

- Claras: estructura lógica y organizada para una buena comprensión.
- Concisas: enfoque a los puntos más importantes.
- Objetivas: fundamentadas en los hallazgos obtenidos.
- Recomendables: sugerencias sobre los hallazgos para futuras aplicaciones en el campo de investigación.

Capítulo 5. Resultados y Discusión

En este capítulo se presentan y analizan los hallazgos más relevantes de la presente investigación a través de los datos recopilados y su interpretación detallando de manera clara y organizada cada uno de los resultados a través de tablas, gráficos, datos estadísticos y textos descriptivos para lograr una mayor comprensión lectora y visual.

A través de dichos resultados se busca demostrar la validez y la relevancia de la presente investigación aportando conocimiento al campo de estudio y reconociendo las posibles limitaciones del trabajo creando una base sólida para llegar a las conclusiones y recomendaciones futuras.

Con la finalidad de saber la confiabilidad del instrumento de medición se aplicó la fórmula de alfa de Cronbach para determinar el valor que contenía el instrumento en general y cada una de sus secciones.

La fórmula del alfa de Cronbach es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

α : coeficiente de confiabilidad

K: número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas

S_T^2 : Varianza total del instrumento

Para aplicar la fórmula del alfa de Cronbach se vaciaron los resultados de las encuestas aplicadas en un formato de Excel para poder calcular cada uno de los elementos que la fórmula indica.

Tabla 2

Coeficiente de confiabilidad del instrumento de medición mediante la fórmula del alfa de Cronbach

Coeficiente de confiabilidad	α	0.93
Número de ítems	K	37
Sumatoria de varianzas	$\sum Si^2$	39.38
Varianza total del instrumento	ST ²	409.19

De acuerdo con Gastell, (2023) p. 104, el valor del alfa de Cronbach puede interpretarse de la siguiente manera:

- Coeficiente alfa >.90 es excelente
- Coeficiente alfa >.80 es bueno
- Coeficiente alfa >.70 es aceptable
- Coeficiente alfa >.60 es cuestionable
- Coeficiente alfa >.50 es pobre

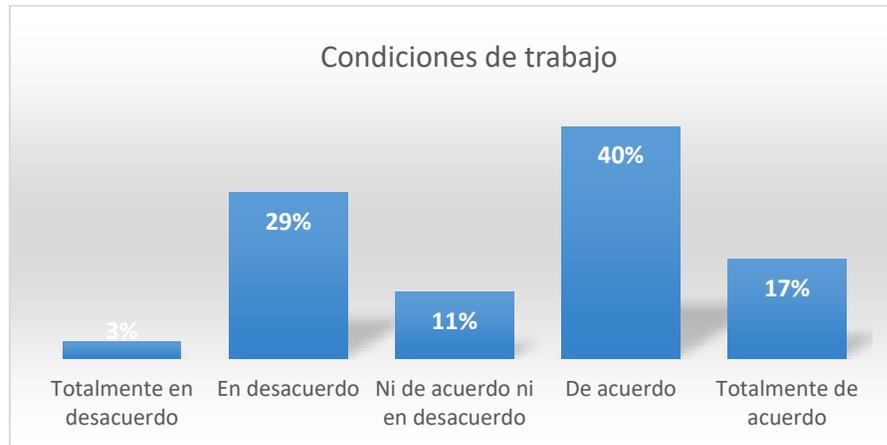
Tabla 3

Fiabilidad del instrumento de medición mediante la fórmula alfa de Cronbach.

Sección	Alfa de Cronbach	Número de ítems	Valor de acuerdo con el alfa de Cronbach
Productividad	0.76	5	Bueno
Recursos Humanos	0.90	9	Excelente
Tecnología	0.52	5	Cuestionable
Flexibilidad laboral	0.82	6	Excelente
Proveedores	0.82	6	Excelente
Innovación	0.88	6	Excelente

Figura 1

La empresa cuenta con condiciones de trabajo adecuadas para garantizar que se produzca un aumento o al menos se mantengan los niveles de productividad.



Elaboración propia. (2024)

De acuerdo con la figura 1, se puede observar que el 3% de las personas activas de la empresa Aceros Alonso S.A de C.V. está completamente en desacuerdo con las condiciones de trabajo para aumentar los niveles de productividad. Así mismo el 29% de las personas están en desacuerdo y el 11% arrojan una respuesta neutra (ni de acuerdo ni en desacuerdo). Sin embargo, el 40% de las personas están de acuerdo y el 17% restante se encuentran totalmente de acuerdo.

Figura 2

La experiencia de las personas para desempeñar sus actividades es un factor importante para la productividad.

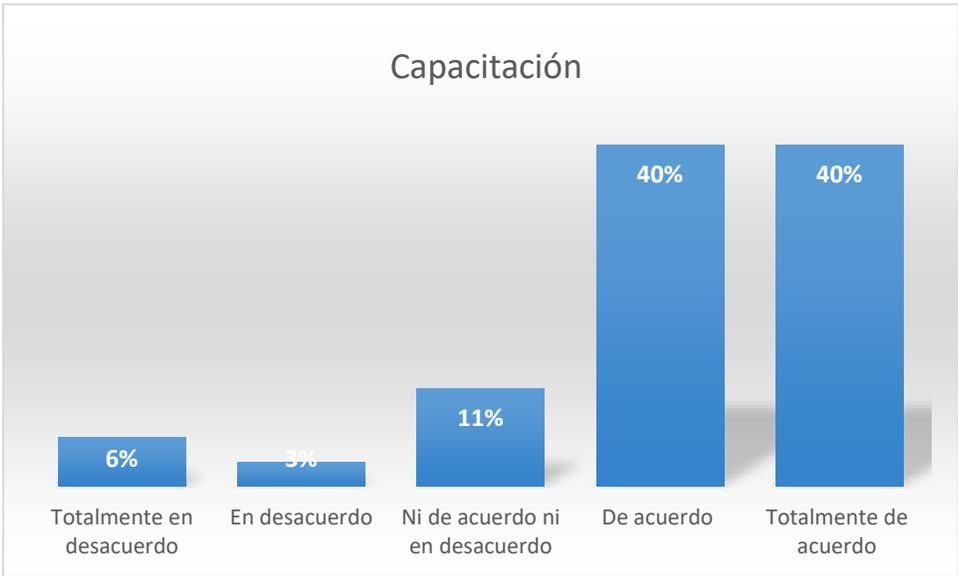


Elaboración propia. (2024)

En la figura 2 se puede observar que el 46% de las personas activas de la empresa Aceros Alonso S.A. de C.V. están de acuerdo en que la experiencia de las personas para desempeñar sus actividades es importante para la productividad. A su vez, el 37% está totalmente de acuerdo, y el 11% de las personas coinciden con una respuesta neutra (ni de acuerdo ni en desacuerdo). Sin embargo, solo el 6% de las personas se divide en las respuestas de en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Figura 3

La capacitación de sus trabajadores es muy importante para la empresa.



Elaboración propia. (2024)

De acuerdo con la figura 3 se observa que un 40% de las personas activas de la empresa Aceros Alonso S.A de C.V. están de totalmente de acuerdo con que la capacitación de sus trabajadores es muy importante para la empresa. De igual manera el 40% de las personas están de acuerdo y el 11% arrojan una respuesta neutra (ni de acuerdo ni en desacuerdo). Sin embargo, el 6% de las personas se encuentran totalmente en desacuerdo y solo el 3% en desacuerdo.

Figura 4

La motivación y estímulos de los trabajadores influyen en la productividad de la empresa.

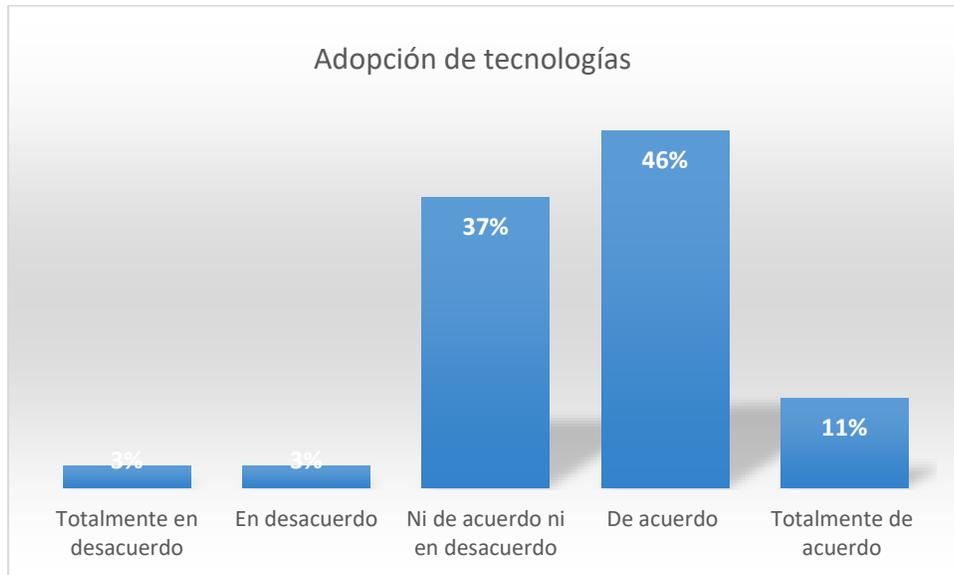


Elaboración propia. (2024)

De acuerdo con la figura 4 se observa que el 57% de las personas activas de la empresa Aceros Alonso S.A. de C.V. están de acuerdo en que la motivación y los estímulos de los trabajadores influyen en la productividad de la empresa y el 31% está totalmente de acuerdo. Sin embargo, un 6% de las personas están totalmente en desacuerdo y el otro 6% restante arrojan la respuesta ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Figura 5

El grado de adopción de tecnologías para incrementar la productividad en la empresa es alto.

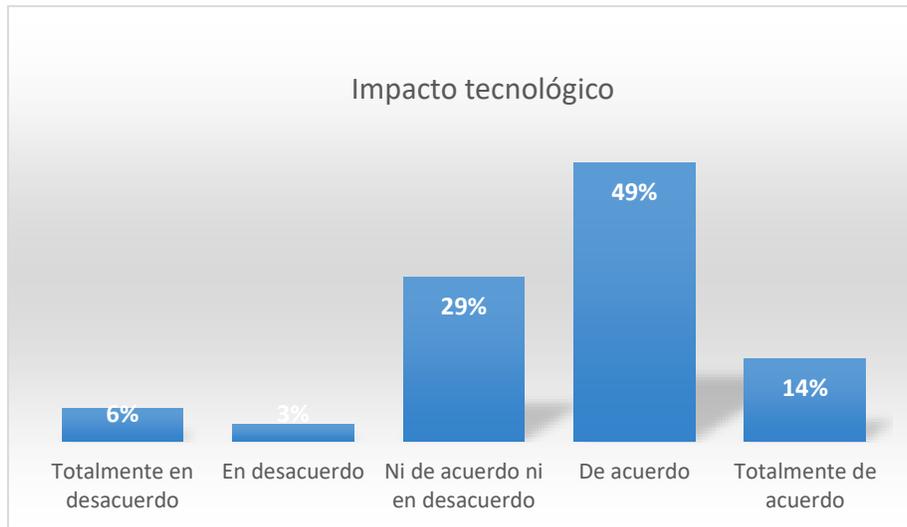


Elaboración propia. (2024)

De acuerdo con la figura 5 se puede observar que el 46% de las personas activas de la empresa Aceros Alonso S.A. de C.V. están de acuerdo en que el grado de adopción de tecnologías para incrementar la productividad de la empresa es alto, mientras que el 37% de las personas tienen una respuesta neutra (ni de acuerdo ni en desacuerdo). Así mismo el 11% de las personas están totalmente de acuerdo y solo el 6% restante se divide en las respuestas en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Figura 6

La tecnología ha impactado mucho en la productividad de la empresa

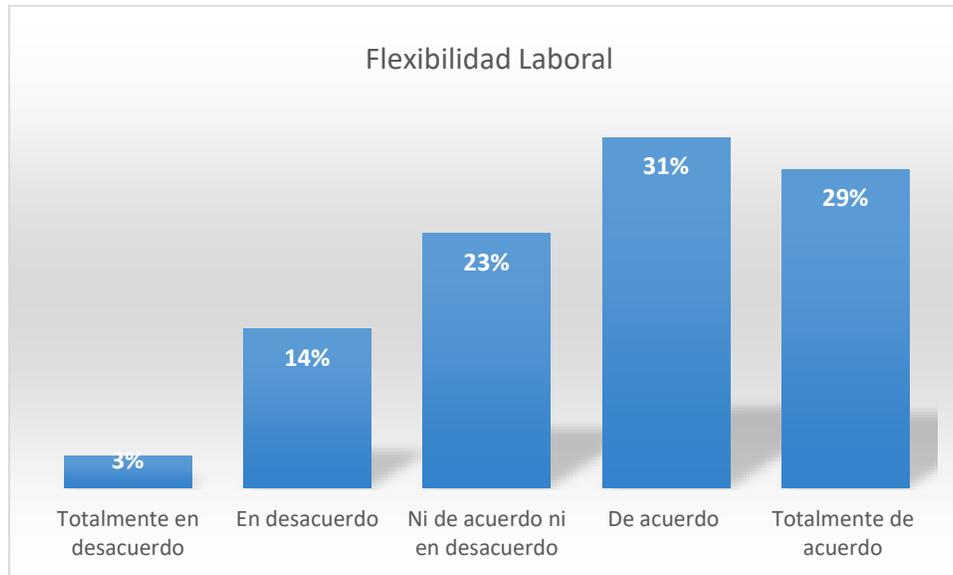


Elaboración propia. (2024)

De acuerdo con la figura 6 se observa que un 49% de las personas activas de la empresa Aceros Alonso S.A de C.V. están de acuerdo en que la tecnología impacta mucho en la productividad de la empresa. Así mismo el 29% de las personas arrojan una respuesta neutra (ni de acuerdo ni en desacuerdo) y el 14% de las personas están totalmente de acuerdo. Sin embargo, el 6% de las personas está totalmente en desacuerdo y solo el 3% se encuentra en desacuerdo.

Figura 7

La flexibilidad laboral – fabricación influye positivamente en la productividad de la empresa.

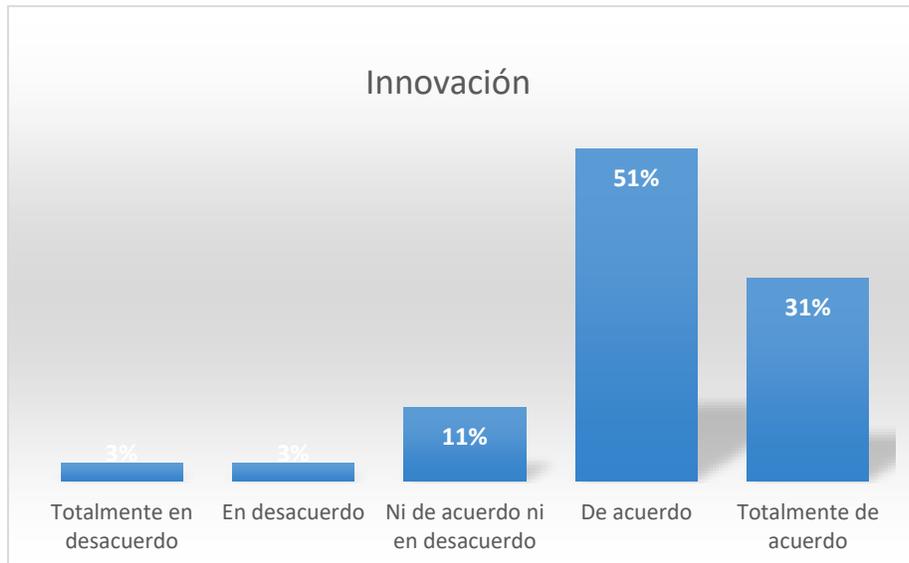


Elaboración propia. (2024)

De acuerdo con la figura 7 se puede observar que el 31% de las personas activas de la empresa Aceros Alonso S.A de C.V. se encuentran de acuerdo en que la flexibilidad laboral-fabricación influye positivamente en la productividad de la empresa. Así mismo, el 29% de las personas activas se encuentran totalmente de acuerdo y el 23% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por su parte, el 14% de las personas se encuentran en desacuerdo y el 3% restante están totalmente en desacuerdo.

Figura 8

La innovación tiene mucha relación con la productividad.



Elaboración propia. (2024)

De acuerdo con la figura 8 se puede observar que el 51% de las personas activas de la empresa Aceros Alonso S.A de C.V. están de acuerdo en que la innovación tiene mucha relación con la productividad. Así mismo, el 31% está totalmente de acuerdo y el 11% arroja una respuesta neutra (ni de acuerdo ni en desacuerdo). Sin embargo, un 3% de las personas se encuentran en desacuerdo y el 3% restante en totalmente en desacuerdo.

Discusión

A partir de los hallazgos encontrados en la presente investigación, se establece que la motivación de los trabajadores de la empresa Aceros Alonso S.A de C.V. influyen altamente en la productividad de la empresa. Estos resultados mantienen relación con los autores del artículo “La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización” los cuales demuestran que existe un adecuado grado de motivación que influye de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores según, Bohórquez et al. (2020).

Sin embargo, los autores Honores et al. (2020) señalan que en sus resultados la capacitación influye positivamente en el rendimiento y desempeño de los trabajadores, debido a que realizan sus funciones de trabajo en la organización. Por otro lado, otros autores expresan que la capacitación “permite desarrollar y potenciar habilidades y conocimientos que serán utilizados en pro del conocimiento de la organización; logrando un mayor desempeño en las actividades de dichos colaboradores” de acuerdo con Medina et al. (2021). Es en este sentido, que los resultados de la presente investigación tienen estrecha relación con los autores ya que demuestran un porcentaje alto en que la capacitación es importante para la empresa debido a que los trabajadores se encuentran capacitados para desempeñar sus actividades.

Así mismo, los resultados también evidencian un alto grado de acuerdo en que la innovación mantiene suficiente relación, lo cual eleva los niveles de la productividad de la empresa. Por otra parte, los autores Franco et al. (2021) señalan que, en base a sus resultados obtenidos, la innovación se relaciona con la productividad a través de sus procesos, considerando este factor como una de las variables más importantes y con mayor calificación positiva relacionada con la productividad.

Finalmente, con el análisis de dichos resultados se acepta la hipótesis que establece que el factor humano impacta significativamente en la productividad organizacional en la empresa Aceros Alonso S.A. de C.V. debido a que los factores evaluados anteriormente obtuvieron respuesta positiva en que efectivamente influyen en la productividad mejorando el desempeño de las actividades de sus empleados.

Conclusiones

La productividad es un factor importante dentro de las organizaciones ya que mejora la competitividad de las empresas y ayuda en el crecimiento de la mismas. Hoy en día, factores internos y externos, tales como; las condiciones de trabajo, el ambiente laboral entre otros se ven afectados por las actividades de los empleados provocando una alteración no apropiada a fines en la productividad. Sin embargo, con el paso del tiempo gracias a la proyección de investigaciones antecesoras, teorías y metodologías se ha analizado su evolución e intervención en los diversos factores de la misma.

De acuerdo con la presente investigación, algunos elementos que impactan significativamente en la productividad en la empresa Aceros Alonso S.A. de C.V. son la motivación, la capacitación, la experiencia y la ón, los cuales influyen positivamente en el desempeño de las actividades y la productividad permitiendo crecimiento y competitividad en la empresa. En este sentido, dichos factores ayudan a potencializar las habilidades y los conocimientos de los trabajadores teniendo como resultado un aprendizaje y desarrollo óptimo dentro de la empresa.

Así mismo, uno de los elementos con mayor influencia en el aumento de la productividad es la motivación ya que induce a que los trabajadores tengan metas y objetivos establecidos a través de impulsos y deseos que les permita realizar sus actividades con mayor entusiasmo y responsabilidad creando así una alta producción y por consiguiente un aumento en la productividad de la empresa.

Por otra parte, aquellos factores que obtuvieron una respuesta menos favorable son el impacto tecnológico, la flexibilidad laboral y las condiciones de trabajo. Cabe mencionar que estos elementos tienen impacto positivo en el buen funcionamiento de procesos y actividades que el trabajador debe desempeñar dentro de la empresa, sin embargo, de acuerdo con los resultados obtenidos se proponen realizar mejoras continuas e implementar estrategias adaptadas a cada una de sus áreas.

En conclusión, la productividad compete a nivel individual y organizacional en la empresa debido a que generan un resultado óptimo en la misma. Es decir, para que estos factores den resultados positivos y favorables es importante que se proporcionen los recursos y conocimientos necesarios al trabajador ya que es elemento esencial para el desarrollo de las actividades, el alcance de los objetivos, el crecimiento de la empresa y su productividad.

Bibliografía

- Acosta, M. (2021). La psicología organizacional como perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores. El uso de la empatía en las actividades diarias de la empresa. *Scielo*.
- Antonio, V., Nuñez, Y., & Elías, G. (2019). Aplicación del ciclo de Deming para la mejora de la productividad en una empresa de transportes . *Revista Científica EPigmalión*, 28-37.
- Arroyo, R. (2023). *Habilidades Gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Bogotá: ECOE EDICIONES.
- Baltodano, G., & Leyva, O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y política*, 15-30.
- Bisbal, P. (2021). *El Viaje: Una vida con propósito. La guía definitiva de productividad personal*.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización . *SCIELO*.
- Calderón, J. (2020). *Implementación de la metodología Lean Six Sigma para mejorar la productividad en una empresa de plásticos* . Perú: UNIVERSIDAD RICARDO PALMA ESCUELA DE POSGRADO .
- Camanà, R. (2017). Descubrimiento de estilo de aprendizaje dominante de estudiantes de tecnología n análisis de sistemas. *In Crescendo*, 193-209.
- Cavelier, L. (2020). *LA RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD* . Bogotá: Colegio de Estudios Superiores de Administración.
- Coca, L. (2018). *LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS COMERCIALES DE HUACHO*. Huacho, Perú: Universidad NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES.
- Colmenares, & Oscar. (2007). *MEDICION DE LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL*.
- Díaz, G., & Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 29-48.
- Díaz, G., & Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 29-48.
- Fontalvo, T., De la Hoz, E., & Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Scielo*.
- Franco, J., Uribe, J., & Agudelo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*.
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo el conocimiento*, 318-329.

- Gastell, L. (2023). Análisis de los factores que influyen en la productividad de las grandes empresas del sector automotriz de México. *Tesis de Doctorado*. Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México.
- Heredia, M., & Narváez, C. (2021). La importancia de la Evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *KOINONIA*, 213-241.
- Hernández, O. R., Patiño Ortiz, J., Patiño Ortiz, M., & Cuéllar Orozco, M. (2021). Medición del comportamiento laboral y su impacto en la productividad. *Scielo*.
- Hinojo, F., Aznar, I., & Romero, J. (2020). Factor humano en la productividad empresarial: un enfoque desde el análisis de las competencias transversales. *Scielo*.
- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *Digital Publisher*, 398-409.
- Juez, J. (2020). *Productividad Extrema Como ser más eficiente, producir más y mejor*.
- Leines, E., & Maranto, M. (2021). La importancia del Liderazgo. *Vida Científica*, 13-14.
- López, J., Beltrán, J., Meriño, V., Martínez, C., Guzmán, L., Otálvaro, D., & Pareja, D. (2020). Modelo de evaluación de desempeño y plan de formación para una empresa distribuidora y comercializadora de calzado. *Revista Espacios*, 26- 39.
- Mallqui, M., & Moran, J. (2023). *Aplicación del ciclo de Deming para aumentar la productividad en*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Martínez, L. (2020). Impacto de factores del desarrollo cultura organizacional, en la rentabilidad empresarial. *Revista Científica Orbis Cognita*, 140-157.
- Medina, B., Palacios, W., & Vergel, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Dialnet*.
- Montoya, C., Boyero, M., Montenegro, W., & Arango, J. (2017). *LO HUMANO: FACTOR ESENCIAL PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL*. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de <https://www.escolme.edu.co/wp-content/uploads/2017/03/El-factor-humano-como-elemento-competitivo-para-la-organizacio%CC%81n-moderna.pdf>
- Muñoz, A. (2021). Estudio de tiempos y su relación con la productividad. *Enfoques. Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 40-51.
- Nacional Financiera*. (2004). Obtenido de Nacional Financiera: https://www.nafin.com/portalfn/files/secciones/capacitacion_asistencia/pdf/Fundamentos%20de%20negocio/Produccion/produccion4_1.pdf
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 166-172.
- Oltra, V. (2005). *Desarrollo del factor humano*. UOC.

- Ortiz, F., Galindo, A., Valbuena, Paula, Clavijo, A., & Duarte, J. (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *PROFUNDIDAD*.
- Prada, R., Rueda, M., & Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista Espacios*, 57-75.
- Prokopenko, J. (1989). *La gestion de la Productividad*. Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.
- Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la Productividad*. Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.
- Ramírez, G., Magaña, D., & Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Scielo*.
- Ramírez, G., Magaña, D., & Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *SCIELO*.
- Ramírez, J. L. (2020). Impacto de factores del desarrollo cultural organizacional, en la rentabilidad empresarial. *Revista Científica Orbis Cognita*, 147.
- Ramírez, O., Patiño, J., Patiño, M., & Cuéllar, M. (2021). Medición del comportamiento laboral y su impacto en la productividad. *Scielo*.
- Ramos, P. (2024). *PER: Sistema de Gestión Digital de Productividad Personal: para estudiantes, profesionales y emprendedores*.
- Reyes, J., & Hidalgo, A. (2020). Actitud emprendedora desde una perspectiva digital. *Digital Publisher*, 90-106.
- Reyes, M. (2015). *Implementación del ciclo de mejora continua Deming para incrementar la productividad de la empresa calzados León en el año 2015*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Rozo, A., Flórez, A., & Gutiérrez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 62-67.
- Sánchez Trujillo, M. G., Molina Ruiz, H. D., Hernández Mendoza, J. M., & García Vargas, M. L. (2020). Colaboradores satisfechos- productividad empresarial. *Boletín Científico de la Escuela Superior Atotonilco de Tula*, 5.
- Santander, E., & Lara, L. (2023). El liderazgo en el ámbito organizacional dentro del contexto humano. *Journal of Economic and Social Science Research*, 15-29.
- Vargas, A. M. (2017). Importancia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral. *CORE*, 7.
- Zambrano, D., Soto, L., & Ugalde, J. (2021). Teoría de las restricciones y su impacto en las mejoras de la productividad. *Polo del Conocimiento*, 398-411.

Anexos

ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA ACEROS ALONSO S.A. DE C.V.

La siguiente encuesta es un factor fundamental de la investigación que ayudará a determinar los factores que influyen en la productividad, para que de esta forma los tomadores de decisiones en las empresas pueden enfocarse en ellos. De antemano les agradecemos colaboración y el apoyo. Las respuestas facilitadas serán procesadas de forma anónima, de manera totalmente confidencial y solamente serán utilizadas para fines académicos.

La encuesta posee 48 reactivos los cuáles están divididos en 10 secciones.

Datos generales de la empresa y el entrevistado

Esta sección está enfocada en recolectar la información tanto de la empresa como de la persona responsable de contestar la encuesta.

1. Nombre de la empresa						
2. Tipo de manufactura	Manufacturas metálicas	Manufacturas plásticas	Manufacturas electrónicas y eléctricas	Fabricación de herramientas	Ensambladora	Otra
3. Tamaño de la empresa basado en el número de empleados		51 a 150 personas		151 a 300 personas	más de 301 personas	
4. Ingresos mensuales de la empresa evaluados en millones de dólares		menos de 1		entre 1 y 5	más de 5	
5. Antigüedad de la empresa basada en los años en operación de la misma		entre 1 y 5		entre 6 y 10	más de 10	
6. Posición en la que se encuentra trabajando el entrevistado		Dirección		Gerencia	Jefatura	
7. Área en la que se encuentra trabajando el entrevistado		Administrativa			Operativa	
8. Años de experiencia que posee el entrevistado evaluado en años		menos de 1		entre 1 y 5	más de 5	

La importancia de investigar la productividad

Esta sección se enfoca en dar a conocer algunos elementos que conjuntamente hacen ver a la productividad como una variable relevante para ser objeto de estudio y por otro lado investigar si la empresa se enfoca en algunos factores para aumentar la productividad.

La principal fuente de crecimiento económico moderno es el crecimiento de la productividad. Cuando la productividad aumenta, las economías logran una mayor producción con un determinado nivel de entradas, generando ganancias que aumentan los ingresos y mejoran los niveles de vida

En la actualidad el estudio de la productividad en las industrias representa de las áreas más importantes de investigación para los especialistas. Igualmente se ha demostrado que la producción representa el eslabón fundamental en la cadena de suministros de las empresas.

La productividad es uno de los factores más importantes que afectan a cualquier empresa. Para mejorar la productividad, la producción en el sitio debe medirse regularmente y luego compararse con los puntos de referencia estándar aceptables.

En su forma más simple, la productividad laboral podría definirse como las unidades de trabajo realizadas por las horas de trabajo divididas.

9. Seleccione las herramientas que utiliza usted para aumentar la productividad	Metodología 5S's	ANDON (Control visual)	JIDOKA (Verificación del proceso)	SPP (Sistemas de participación del personal)	JIT (Just in Time)	KANBAN	HEIJUNKA (Producción nivelada)	POKA YOKE (Dispositivos para prevenir errores)	KAIZEN (Mejora continua)	VSM (Mapa del flujo de valor)
10. Seleccione las herramientas que utiliza usted para reducir o eliminar fallos en procesos o entregas del producto o servicio al cliente	DMAIC (Definir, medir, mejorar, controlar)	PCA: Índice de capacidad del proceso		SPC: Control estadístico de procesos			Diagrama de Ishikawa (detección de causa raíz de problemas)	5 Why o 5 porqués		VOC: Voz del Cliente

Pregunta		¿Qué tan de acuerdo está?				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	NI de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
11.	La utilización de herramientas (pregunta 9 y 10) han incrementado la productividad de la empresa en el último año	1	2	3	4	5
12.	La empresa por lo general contrata personas jóvenes	1	2	3	4	5
13.	El tiempo de trabajo tiene gran impacto en la productividad de la empresa	1	2	3	4	5
14.	La empresa cuenta con las condiciones de trabajo adecuadas para garantizar que se produzca un aumento o al menos se mantengan los niveles de productividad	1	2	3	4	5
15.	La empresa posee la capacidad productiva para satisfacer la demanda de sus clientes	1	2	3	4	5

Las variables de estudio

Esta sección está enfocada en definir cuáles son los factores que influyen en la productividad dentro de la empresa Aceros Alonso S.A de C.V.

En la actualidad se han realizado diversos estudios enfocados en analizar los factores influyen en la productividad de las empresas en diversos países del mundo, por lo que resulta necesario conocer cuáles son los mismos, pero para el caso particular de México. A pesar de que se han realizado diversas investigaciones que analizan el tema, los estudios empíricos que se realizan con el objetivo de analizar este tema son escasos.

Debido a lo anteriormente mencionado, se hace necesario realizar investigaciones que proporcionen evidencia teórica y empírica sobre los factores que influyen en la productividad de la empresa Aceros Alonso S.A de C.V.

En esta investigación se quiere comprobar si: los recursos humanos, la tecnología, la flexibilidad laboral-fabricación, la innovación y los proveedores son factores que influyen en la productividad de la empresa. Las secciones siguientes

están conformadas por preguntas que van a ayudar a comprobar lo planteado anteriormente.

Recursos Humanos

Varios autores coinciden en la relación positiva que existe entre los recursos humanos y la productividad. Muchos plantean que la utilización optimizada de los recursos humanos tiene el potencial de reducir los costos operativos y aumentar tanto el rendimiento como la productividad.

Pregunta		¿Que tan de acuerdo está?				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	NI de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
16.	El grado de implementación de estrategias para el desarrollo del talento humano es alto	1	2	3	4	5
17.	La empresa posee un alto nivel de implementación de prácticas para la mejora del clima laboral	1	2	3	4	5
18.	La sofisticación de la planificación de recursos humanos influye en la productividad de la empresa	1	2	3	4	5
19.	La experiencia de las personas para desempeñar sus actividades es un factor importante para la productividad	1	2	3	4	5
20.	La capacitación de sus trabajadores es muy importante para la empresa	1	2	3	4	5
21.	La motivación y estímulos de los trabajadores influyen en la productividad de la empresa	1	2	3	4	5
22.	La empresa cuenta con políticas para la captación de talentos	1	2	3	4	5
23.	La empresa cuenta con estrategias para mantener el conocimiento	1	2	3	4	5
24.	La gestión de los recursos humanos tiene una alta relación con la productividad	1	2	3	4	5

Tecnología						
Las últimas cinco décadas de la historia han sido testigos de importantes cambios tecnológicos que han impulsado el comercio mundial y la evolución de las empresas internacionales, pero también han planteado cuestiones importantes como la relevancia de los procesos de conocimiento para mantener la ventaja competitiva de las empresas.						
Pregunta		¿Qué tan de acuerdo está?				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
25.	La alineación de las competencias técnicas con la tecnología en la empresa es alta	1	2	3	4	5
26.	El grado de adopción de tecnologías para incrementar la productividad en la empresa es alto	1	2	3	4	5
27.	La introducción de nuevas tecnologías en la empresa influye de manera positiva en los costos de producción	1	2	3	4	5
28.	Los equipos utilizados por la empresa son antiguos	1	2	3	4	5
29. La empresa utiliza software para realizar las siguientes actividades de producción		Control de procesos	Diseño de productos	Actividades de logística externa (distribución)		
Pregunta		¿Qué tan de acuerdo está?				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
30.	La tecnología ha impactado mucho en la productividad de la empresa	1	2	3	4	5
Flexibilidad laboral-fabricación						
La flexibilidad laboral y de fabricación es un elemento importante de la estrategia de operaciones de una empresa, ya que es una de las principales prioridades competitivas comúnmente utilizadas. Esta visión hace de la flexibilidad un objetivo en sí mismo. Otra visión de la flexibilidad es como un facilitador; un medio que proporciona la capacidad de responder rápidamente a los cambios en el mercado.						
Pregunta		¿Qué tan de acuerdo está?				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
31.	El sistema de manufactura de la empresa le permite hacer múltiples cambios de modelos en su sistema de producción de forma flexible	1	2	3	4	5
32.	El personal operativo de la empresa cuenta con la competencia multihabilidades para laborar en diferentes operaciones	1	2	3	4	5
33.	La empresa está muy preparada para afrontar variaciones en la demanda	1	2	3	4	5
34.	Los trabajadores de la empresa poseen la libertad de organizar su trabajo de la forma que a ellos le parezca más conveniente	1	2	3	4	5
35.	En la empresa, los trabajadores para hacer el mínimo movimiento deben consultar con el supervisor	1	2	3	4	5
36.	La flexibilidad laboral - fabricación influye positivamente en la productividad de la empresa	1	2	3	4	5
Proveedores						
Los proveedores constituyen un papel fundamental en el éxito de una empresa al proporcionar productos intermedios, materiales o productos finales. Cuando una empresa toma la decisión de externalizar sus materias primas o productos finales, ya sea a nivel nacional o internacional, busca los mejores proveedores y socios basados en un conjunto de criterios. El objetivo de la selección de proveedores es determinar proveedores que pueden entregar productos y servicios al precio correcto junto con niveles aceptables de calidad.						

Pregunta		¿Qué tan de acuerdo está?				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	NI de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
37.	El nivel de evaluación y desarrollo de proveedores es alto	1	2	3	4	5
38.	El proceso de evaluación y desarrollo de proveedores les ha ayudado a mejorar los rechazos	1	2	3	4	5
39.	Los proveedores que posee la empresa tienen conocimiento de los índices de productividad que maneja la misma	1	2	3	4	5
40.	La utilización en la producción de materia prima que no cumpla con los estándares de calidad influye en la productividad de la empresa	1	2	3	4	5
41.	Los incumplimientos de horarios de entrega de materia prima pactados con los proveedores afectan la productividad de la empresa	1	2	3	4	5
42.	El proceso de evaluación y desarrollo de proveedores influye mucho en la productividad	1	2	3	4	5

Innovación

La innovación es crítica para el desarrollo económico. El crecimiento de la productividad a través de la eficiencia, las ganancias, la creación y satisfacción de nuevos deseos, y las innovaciones que impulsan estos cambios son cruciales para la competitividad de la empresa y el crecimiento económico a largo plazo.

Pregunta		¿Qué tan de acuerdo está?				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	NI de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
43.	La empresa tiene implementado un proceso para canalizar las ideas, que logre captar e instrumentar ideas de mejora	1	2	3	4	5
44.	El ritmo de implantación de las ideas es muy alto	1	2	3	4	5
45.	Las herramientas y los sistemas que sustentan los procesos de innovación de la empresa son suficientes	1	2	3	4	5
46.	La empresa reconoce y estimula a los trabajadores que contribuyen al proceso innovador dentro de la misma	1	2	3	4	5
47.	El horario de trabajo de la empresa permite que los trabajadores puedan tener oportunidad de idear soluciones creativas y nuevas a problemas que puedan estar presentando en la empresa	1	2	3	4	5
48.	La innovación tiene mucha relación con la productividad	1	2	3	4	5

Fin

Se le agradece de antemano haberle dedicado una parte de su valioso tiempo a responder esta encuesta. Indudablemente su ayuda es de vital importancia para el desarrollo de la investigación.

Su respuesta nos ayuda a entender el comportamiento de los factores que afectan la productividad para de esta forma garantizar que los tomadores de decisiones de las empresas Aceros Alonso S.A. de C.V. van a tener a su disposición información relevante acerca de los factores que afectan a la productividad.

Tomado de: Loraine Gastell Piloto, alumna de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración.