

# La Productividad y los Valores Organizacionales

Yngrid Velásquez de Naime<sup>1</sup>, Miguel Nuñez Botini<sup>2</sup>, Carlos Rodríguez Monroy<sup>3</sup>

Universidad Nacional Experimental de Guayana, UNEG – Puerto Ordaz. Bolívar. Email: [yname@yahoo.es](mailto:yname@yahoo.es). 2 Universidad Nacional Experimental Politécnica, UNEXPO, Puerto Ordaz. Bolívar Email: [mnunezb@cantv.net](mailto:mnunezb@cantv.net). 3 Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales. Universidad Politécnica de Madrid Email: [crmonroy@etsii.upm.es](mailto:crmonroy@etsii.upm.es)

Organizations regardless of their nature, size, geographical location, guide their efforts in order to find out which factors affect their productivity. The key is to identify them, and see how the organization can counteract their negative effects and improve the positive ones by designing strategies that change the results. Having the premise that organizational values provide a common direction for all the employees and settle guidelines for the daily commitment as well. The purpose of this study is to propose a group of values associated with factors which affect the productivity. Regarding internal factors, the organizations are the responsible for controlling them. In this way, the research is directed to the analysis of these factors.

In this study, through the process of hierarchical analysis, we can identify three subsystems involved in the internal factors such as culture and values; leadership and operations. From these subsystems, come the values which from the human point of view are ethics, teamwork, worker safety, employee benefits, discipline, training, reliability and honesty. In subsequent studies, these values were operated in order to measure their effects on the productivity.

## INTRODUCCIÓN

Las organizaciones independientemente de su naturaleza, tamaño, ubicación geográfica, orientan sus esfuerzos en descubrir cuales factores afectan su productividad. Lo fundamental es identificarlos y ver en que medida la organización puede contrarrestar sus efectos negativos y reforzar los de incidencia positiva, al diseñar estrategias que impacten en los resultados.

Dhiman, S. (2007), señala que el secreto de las organizaciones exitosas se basa en dirigir la atención hacia los trabajadores y servir a los clientes. Los trabajadores comprometidos, apasionados y satisfechos, son empleados productivos y sostiene que una organización cuando satisface a sus empleados éstos a su vez satisfacen a los clientes.

Se considera que las organizaciones exitosas se enfocan en las personas, por ser el elemento clave para mejorar la productividad. Solo se concibe el éxito con personal calificado, altamente motivado y comprometido con la organización.

De acuerdo a (Hamburger, A. 2008), los valores organizacionales establecen directrices para el compromiso diario, humanizan las relaciones en la empresa, dan sentido a la vida laboral, cohesionan los grupos, aumentan la producción y la calidad de los bienes y servicios, configuran la personalidad de la organización, generan confianza y credibilidad de los clientes en la empresa y fomentan el sentido de pertenencia de los empleados. Teniendo como premisa que los valores Organizacionales proporcionan un sentido de dirección común para

todos los empleados y establecen directrices para el compromiso diario, el objetivo de este estudio es proponer un conjunto de valores asociados a los factores que afectan la productividad.

## Metodología

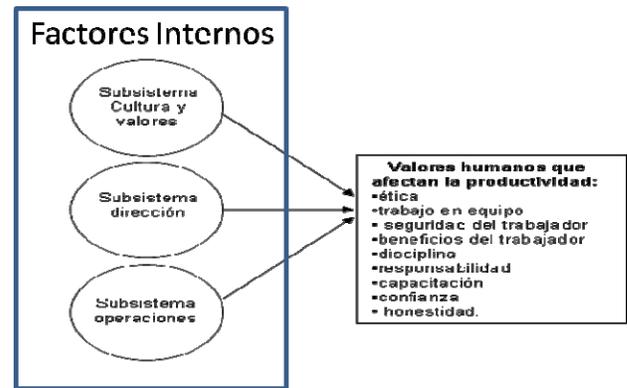
La investigación se basó en la revisión documental, mediante la selección y evaluación de los documentos a través del análisis crítico, para analizar tanto los factores internos que afectan la productividad así como los valores organizacionales presentes en las organizaciones. La información recopilada producto de este proceso dirigió el estudio hacia los factores internos que afectan la productividad, por ser éstos controlables por la organización, lo que conllevó a la formulación de tres subsistemas, en los cuales se agruparon los distintos factores encontrados. En este mismo orden de ideas se hizo una aproximación aun constructo del sistema de valores asociados a los factores que afectan la productividad, identificando los valores a los subsistemas establecidos. La sistematización del proceso se realizó a través del proceso analítico jerárquico (PAJ). Se realizó una investigación de campo a través de la aplicación de una encuesta, a fin de conocer la opinión de los trabajadores sobre los factores que afectan la productividad de acuerdo a sus conocimientos y experiencias, utilizando una escala tipo Lickert, entre 1 y 5 puntos.

## Análisis de resultados

A través de la técnica de análisis jerárquico (PAJ), se sistematizó el objetivo de determinar los factores que afectan la productividad desde el punto de vista de dos criterios, denominados factores externos y factores internos. Considerando que los factores internos son los factores sobre los cuales las organizaciones tienen control, se dirige la investigación al análisis de estos factores. Encontrándose que existen muchos factores que pueden afectar la productividad. El primer paso es identificarlos de manera de establecer estrategias que permitan anular sus efectos negativos y potenciar los efectos de incidencia positiva.

Los resultados obtenidos muestran que los trabajadores consideran que los factores que más influyen en la productividad son el salario, que tuvo la mayor evaluación (4.52), seguido de incentivos por mérito al personal (4.49) y capacitación de personal (4.47). Lo que pone en evidencia la importancia que tiene para el trabajador que la organización sea justa con su remuneración económica, reconozca su esfuerzo y lo capacite. Estos resultados coinciden con Napier et al., (2006), quienes señalan que a pesar de las diferencias entre los trabajadores, los estudios muestran que éstos tienen valores comunes como son el reconocimiento por el trabajo bien hecho, participar activamente en las decisiones que afectan su trabajo y tener un salario justo. En esta investigación se identifican tres subsistemas inmersos en los factores internos: cultura y valores, dirección y operaciones, a partir de estos subsistemas se asocian los valores.

Siguiendo a O'Donnell (2007), para la mejora de los procesos en las organizaciones es necesaria la inclusión de una labor consciente de desarrollo de los valores humanos que alcance a los individuos, puesto que son la base de cualquier organización. En este orden de ideas, se establece el conjunto de valores humanos asociados a los subsistemas y que están estrechamente relacionados con los factores que afectan la productividad, los cuales se muestran en la figura 1



**Fuente: elaboración propia. Figura 1: valores humanos que afectan la productividad**

Bajo la premisa considerada en la investigación se procederá a validar este conjunto de valores con el fin de establecer un sistema de valores que pueda extenderse a organizaciones tanto de producción de bienes como de servicios y operacionalizar cada valor para medir su efecto en la productividad.

## Referencias

- Dhiman, S. K. (2007). Running successful organizations humanly: Lessons from the trenches. *Journal of Global Business Issues*, 1(1), 53
- Hamburger F. Alvaro. (2008). Los valores corporativos en la empresa. Ediciones Paulinas. Bogotá, Colombia.
- O'Donnell, Ken . (2007). Valores humanos en la empresa. LID Editorial Empresarial. España.
- Napier, R., & McDaniel, R. (2006). *Measuring what matters*. Editorial Davies-Black. USA