

FACTORES DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN EL SECTOR EMPRESARIAL

DOREIDY MELGAREJO GALINDO
ROSALÍA JANETH CASTRO LARA
LOIDA MELGAREJO GALINDO
JERSON MÜLLER TEJEDA
VICTOR EMMANUEL HIGAREDA ARANO



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO



MOTIVACIÓN

Grupo de Ediciones
y Publicaciones
Xalapa S.A. de C.V.

LABORAL
CLIMA

DESARROLLO

LIDERAZGO

PRODUCTIVIDAD

EMPRESA

FACTORES DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN EL SECTOR EMPRESARIAL

AUTORES

DOREIDY MELGAREJO GALINDO
ROSALÍA JANETH CASTRO LARA
LOIDA MELGAREJO GALINDO
JERSON MÜLLER TEJEDA
VICTOR EMMANUEL HIGAREDA ARANO

EDITORIAL

© Grupo de Ediciones y Publicaciones Xalapa S.A. de C.V.

 **Grupo de Ediciones
y Publicaciones
Xalapa S.A. de C.V.**

Grupo de Ediciones y Publicaciones Xalapa S.A. de C.V.
Calle Emiliano Zapata, 15, Col. El Tanque.
C.P. 91156, Xalapa, Veracruz, México.
Tel. (228) 2014857
www.grepxa.mx

Sello editorial: Grupo de Ediciones y Publicaciones Xalapa S.A. de C.V.

ISBN: 978-607-59608-6-9



Primera Edición

Ciudad de Edición: Xalapa, Veracruz, México.

Presentación en medio electrónico:

Libro digital descargable

Formato PDF 4 Mb

ISBN: 978-607-59608-6-9

Fecha de aparición: 22/11/2023



Xalapa-Enríquez, Ver., a 22 de noviembre de 2023.

A QUIEN CORRESPONDA PRESENTE

Grupo de Ediciones y Publicaciones Xalapa S.A. de C.V. (GREPXA) hace constar que el libro:

“FACTORES DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN EL SECTOR EMPRESARIAL”

Fue publicado por nuestro sello editorial con **Nº 978-607-59608** y registrado con el **ISBN 978-607-59608-6-9**, ambos otorgados por la Agencia Mexicana de ISBN, con fecha de aparición del **22 de noviembre de 2023**, cumpliendo con todos los requisitos de calidad científica y normalización que exige nuestra política editorial.

La obra fue arbitrada y dictaminada en dos procesos; en el primero, se sometió a los capítulos incluidos en la obra a un proceso de dictaminación a doble ciego para constatar de forma exhaustiva la temática, pertinencia y calidad de los textos en relación a los fines y criterios académicos de **Grupo de Ediciones y Publicaciones Xalapa S.A. de C.V. (GREPXA)**, cumpliendo así con la primera etapa del proceso editorial. En el segundo proceso de dictaminación fue evaluado por pares académicos externos, aprobado por nuestro Comité Científico y pre-dictaminado por el Comité Editorial de **Grupo de Ediciones y Publicaciones Xalapa S.A. de C.V. (GREPXA)**

Todos los soportes concernientes a los procesos editoriales y de evaluación se encuentran bajo el poder y disponibles en **Editorial Grupo de Ediciones y Publicaciones Xalapa S.A. de C.V. (GREPXA)**, los cuales están a disposición de la comunidad académica interna y externa en el momento que se requieran.

La normativa editorial y repositorio se encuentran disponibles en la página.

<https://grepxa.mx>

ATENTAMENTE

Jorge Hernández Rodríguez
Director General

AUTORES

Dra. Doreidy Melgarejo Galindo

Realizó sus estudios de posgrado a nivel de Doctorado en Administración y Desarrollo Empresarial, en el Colegio de Estudios Avanzados de Iberoamérica, así como la Maestría en Administración en Instituto de Estudios Universitarios del Estado de Veracruz. Labora en el **Tecnológico Nacional de México/IT Úrsulo Galván**, realizando funciones de docencia a nivel licenciatura en el área de Ciencias Económico-Administrativas, donde anteriormente se desempeñó como jefa de la División de Estudios Profesionales y como jefa de Departamento de Ciencias Básicas. Cuenta con reconocimiento por el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) y es miembro del cuerpo académico Gestión e Innovación en las Organizaciones (ITURG-CA-4). Conjuntamente realiza actividades en el área de conocimiento de desarrollo empresarial y en apego de la línea de Investigación



Dra. Rosalía Janeth Castro Lara

Realizó sus estudios en la Universidad Cristóbal Colón, en la Licenciatura en Derecho, así como la Maestría en Educación en la misma institución, sus estudios de posgrado a nivel Doctorado en Educación los desarrolló en el Colegio de Estudios Avanzados de Iberoamérica. Labora desde el 2011 en el **Tecnológico Nacional de México/IT Úrsulo Galván**, docente adscrita al departamento de Ciencias Básicas, estuvo al frente del Departamento de Desarrollo Académico por siete años, actualmente se encuentra en la Subdirección de Planeación y Vinculación del TecNM campus Úrsulo Galván, cuenta con reconocimiento por el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), es miembro del cuerpo académico Gestión e Innovación en las Organizaciones (ITURG-04), es miembro activo de la Red Iberoamericana de Investigación (REDIBAI), así como la de Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad- (REDIEES).



Dra. Loida Melgarejo Galindo

Realizó sus estudios de posgrado a nivel de Doctorado en Administración y Desarrollo Empresarial, en el Colegio de Estudios Avanzados de Iberoamérica, así como la Maestría en Educación en la Universidad Mexicana, (UNIMEX). Labora en el **Tecnológico Nacional de México/IT Úrsulo Galván**, realizando funciones de docencia a nivel licenciatura en el área de Ciencias Económico-Administrativas, donde anteriormente se desempeñó como jefa de Departamento de Desarrollo Académico y posteriormente como jefa de Departamento de Ciencias Básicas. Actualmente se desempeña como Coordinadora Institucional de Tutorías, cuenta con reconocimiento por el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), es miembro activo de la Red Iberoamericana de Investigación (REDIBAI), así como la de Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad (REDIEES). Es miembro del cuerpo académico Gestión e Innovación en las Organizaciones (ITURG-CA-4) donde desempeña actividades en la línea de investigación Desarrollo Empresarial.I.



LIDERAZGO

DESARROLLO

PRODUCTIVIDAD

LABORAL

MOTIVACIÓN

EMPRESA



M.C. Jerson Müller Tejeda

Realizó sus estudios de posgrado a nivel de Maestría en Ciencias de la Computación, en el Centro de Enseñanza LANIA – (Laboratorio Nacional de Informática Avanzada). Labora en el **Tecnológico Nacional de México/IT Úrsulo Galván**, realizando funciones de docencia a nivel licenciatura en el área de Ciencias Básicas, donde anteriormente se desempeñó como jefe del Departamento de Actividades Extraescolares y Jefe de la Oficina de cómputo. Es colaborador del cuerpo académico Gestión e Innovación en las Organizaciones (ITURG-CA-4). Conjuntamente realiza actividades en el área de conocimiento de desarrollo empresarial y en apego de la línea de Investigación gestión en las organizaciones..



MC. Víctor Emmanuel Higareda Arano

Realizó sus estudios de Ingeniería en Telecomunicaciones en la Universidad Cristóbal Colón en Veracruz y la Maestría en Ciencias Computacionales y Telecomunicaciones en el Instituto de Estudios Universitarios en la ciudad de Puebla. Laboró como docente en las materias de Informática y Cálculo Integral en el Centro de Estudios de la Vera-Cruz durante 12 años, mismos que también tuvo a su cargo la sala de cómputo. Desde el 2011 labora en el **Tecnológico Nacional de México/IT Úrsulo Galván**, como docente adscrito al Departamento de Ciencias Básicas, tuvo a su cargo la Oficina de Cómputo, el Departamento de Ingenierías y actualmente es jefe del Departamento de Ciencias Básicas, es miembro activo de la Red Iberoamericana de Investigación (REDIBAI) y colaborador del Cuerpo Académico “Gestión e Innovación en las Organizaciones (ITURG-04) donde desempeña actividades en la línea de investigación Desarrollo Empresarial”..



AGRADECIMIENTOS

Al Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván por las facilidades prestadas a las integrantes del cuerpo académico Gestión e innovación en las organizaciones (ITURG-CA-4), para la realización de la investigación que derivado el diseño del presente libro.

Así mismo, el sector empresarial de las ciudades de estudio, que contribuyeron la identificación y evaluación de factores de productividad del profesional en el sector empresarial.

Y no menos importante a cada una de las familias de los (as) autores, por el tiempo y la comprensión, por entender que las actividades de investigación conlleva un poco más de esfuerzo que el tiempo utilizado en la jornada laboral. Cada esfuerzo y logro obtenido en individual y grupal es gracias a ellos y por ellos.



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO



A top-down view of a workspace. On the left, a person's hands are pointing at a document with orange and blue highlights. In the center, a calendar is pinned to a board with the word 'DESARROLLO' written vertically in green. The calendar has handwritten notes like 'SEO meeting', 'LinkedIn', and 'Work with investor'. To the right, another person's hand is visible, wearing a smartwatch, resting on a document. A laptop is partially visible at the top right.

PRÓLOGO

La importancia de analizar los factores de productividad en el sector empresarial, reside en varias razones claves una de ellas es la eficiencia operativa, la cual nos permite identificar y medir como el personal contribuye a la producción y entrega de bienes o servicios, la toma de decisiones con datos sobre la productividad de su personal pueden ser decisiones fundamentales sobre la asignación de recursos, capacitaciones, promociones, contrataciones, aportando a la identificación de fortalezas y debilidades permitiendo el desarrollo de capacitaciones específicas, así como la asignación de tareas.

Un análisis justo y transparente de los factores de productividad en el personal, permite impulsar la motivación y el compromiso de los empleados al reconocer su contribución y proporcionar retroalimentación constructiva para su desarrollo profesional, además que una mayor productividad conlleva a las empresas a tener una mayor rentabilidad lo que ocasiona que las empresas optimicen recursos y costos para generar un mayor valor.

Las empresas representan a nivel mundial el segmento de la economía que aporta el mayor número de unidades económicas y personal ocupado; de ahí la relevancia que reviste a las empresas y la necesidad de fortalecer su desempeño, al incidir éstas de manera fundamental en el comportamiento global de las economías nacionales (Morales, 2013). A nivel macroeconómico, las empresas más productivas contribuyen en mayor medida al desarrollo económico de una región, generando inversión y desarrollo tecnológico.

Pero ¿por qué los factores de productividad del personal en el sector empresarial requieren ser estudiados?, ¿en qué radica su importancia?, para dar respuesta a estas interrogantes es necesario entender que los factores de productividad empresariales son esencial para el éxito a largo plazo de una empresa, influyendo directamente en la rentabilidad de la misma, lo que impacta positivamente en los márgenes de ganancia

En general, se pretende que esta obra sirva de referencia a las instituciones educativas de nivel superior, así como al sector empresarial, en pro del desarrollo y fortalecimiento del estudio de los factores de productividad en el sector empresarial para coadyuvar al crecimiento sostenido de las organizaciones.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
CAPITULO I. IMPLICACIONES TEÓRICAS DE LOS FACTORES DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN EL SECTOR EMPRESARIAL.....	7
1.1 Empresa.....	7
1.1.1 Concepto.....	7
1.1.2 Características.....	9
1.1.3 Clasificación.....	10
1.2 Productividad.....	17
1.2.1 Concepto.....	17
1.2.2 Características.....	18
1.2.3 Factores.....	19
1.2.4 Importancia.....	22
1.2.4 Ventajas y desventajas.....	23
1.2.5 Riesgos.....	23
1.3 Factores de productividad del personal.....	24
1.3.1 Liderazgo.....	24
1.3.1.1 Concepto.....	24
1.3.1.2 Características.....	25
1.3.1.3 Tipos.....	26
1.3.2 Motivación.....	27
1.3.2.1 Concepto.....	27
1.3.2.2 Características.....	28
1.3.2.3 Tipos.....	29
1.3.3 Clima laboral.....	32
1.3.3.1 Concepto.....	32
1.3.3.2 Características.....	33
1.3.3.3 Tipos.....	34
CAPITULO 2. METODOLOGIAS ESPECÍFICAS PARA SU DESARROLLO.....	36
CAPITULO 3. FACTORES DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN EL SECTOR EMPRESARIAL DE JOSE CARDEL, VERACRUZ.....	38
3.1 José Cardel, municipio de La Antigua, Veracruz.....	38
3.1.1 Ubicación.....	38

3.1.2 Antecedentes históricos	39
3.1.3 Población.....	42
3.1.4 Actividad económica	42
3.2 Análisis del contexto	43
CAPITULO 4. FACTORES DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN EL SECTOR EMPRESARIAL DE LA GLORIA, VERACRUZ.	50
4.1. La gloria, municipio de Úrsulo Galván, Veracruz.....	50
4.1.1 Ubicación.....	50
4.1.2 Antecedentes históricos.	51
4.1.3 Población.....	51
4.1.4 Actividad económica.	52
4.2 Análisis del contexto.	52
CAPITULO 5. FACTORES DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN EL SECTOR EMPRESARIAL DE PLAYA DE CHACHALACAS, VERACRUZ.....	59
5.1 Playa de Chachalacas, municipio de Úrsulo Galván, Veracruz.....	59
5.1.1 Ubicación.....	59
5.1.2 Antecedentes históricos	60
5.1.3 Población.....	61
5.1.4 Actividad económica	62
5.2 Análisis del contexto.	62
CONCLUSIONES.....	69
REFERENCIAS	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Mapa de ubicación de ciudad Cardel, Veracruz.....	38
Figura 2. Sector empresarial en la ciudad José Cardel.....	43
Figura 3. Evaluación de la productividad del personal en empresas de ciudad José Cardel.....	45
Figura 4. Evaluación del Liderazgo en empresas de ciudad José Cardel.....	46
Figura 5. Evaluación de la Motivación en empresas de ciudad José Cardel.	46
Figura 6. Evaluación del Clima laboral en empresas de ciudad José Cardel.....	47
Figura 7. Relación Liderazgo - Productividad en empresas de ciudad José Cardel.	47
Figura 8. Relación Motivación- Productividad en empresas de José Cardel.	48
Figura 9. Relación Clima laboral - Productividad en empresas de José Cardel.....	49
Figura 10. Mapa de ubicación de la localidad La Gloria, Veracruz	50
Figura 11. Sector empresarial en la localidad La Gloria.....	52
Figura 12. Evaluación de la productividad del personal en empresas de la localidad La Gloria.	54
Figura 13. Evaluación del Liderazgo en empresas de la localidad La Gloria.	55
Figura 14. Evaluación de la Motivación en empresas de la localidad La Gloria.....	55
Figura 15. Evaluación del Clima laboral en empresas de la localidad La Gloria.....	56
Figura 16. Relación Liderazgo - Productividad en empresas de la localidad La Gloria.	56
Figura 17. Relación Motivación - Productividad en empresas de la localidad La Gloria.	57
Figura 18. Relación Clima laboral - Productividad en empresas de la localidad La Gloria.	58
Figura 19. Mapa de ubicación de Playa de Chachalacas, Veracruz.	60
Figura 20. Sector empresarial en la localidad Playa de Chachalacas.....	62
Figura 21. Evaluación de la productividad del personal en las empresas de la localidad Playa de Chachalacas.	64
Figura 22. Evaluación del Liderazgo en las empresas de la localidad Playa de Chachalacas.	65
Figura 23. Evaluación de la Motivación en las empresas de la localidad Playa de Chachalacas...	65
Figura 24. Evaluación del Clima laboral en las empresas de la localidad Playa de Chachalacas. .	66
Figura 25. Relación Liderazgo -Productividad en las empresas de la localidad Playa de Chachalacas.	66
Figura 26. Relación Motivación - Productividad en las empresas de la localidad Playa de Chachalacas.	67
Figura 27. Relación Clima laboral - Productividad en las empresas de la localidad Playa de Chachalacas.	68

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Número de empleados en las empresas de ciudad José Cardel.	44
Cuadro 2. Sexo de los empleados en las empresas de ciudad José Cardel.	44
Cuadro 3. Edad de los empleados en las empresas de ciudad José Cardel.	44
Cuadro 4. Antigüedad de los empleados en el puesto en las empresas de ciudad José Cardel.	45
Cuadro 5. Número de empleados en las empresas de la localidad La Gloria.	53
Cuadro 6. Sexo de los empleados en las empresas de la localidad La Gloria.	53
Cuadro 7. Edad de los empleados en las empresas de la localidad La Gloria.	53
Cuadro 8. Antigüedad de los empleados en el puesto en las empresas de la localidad La Gloria. .	54
Cuadro 9. Número de empleados en las empresas de la localidad Playa de Chachalacas.	63
Cuadro 10. Sexo de los empleados en las empresas de la localidad Playa de Chachalacas.	63
Cuadro 11. Edad de los empleados en las empresas de la localidad Playa de Chachalacas.	63
Cuadro 12. Antigüedad de los empleados en el puesto en las empresas de la localidad Playa de Chachalacas.	64

INTRODUCCIÓN

Los factores de productividad, son elementos esenciales que influyen en la eficiencia y el rendimiento del trabajo en cualquier entorno empresarial, algunos factores que se pueden presentar dependen del sector en el que se desarrollan.

En temas de tecnología, la automatización de procesos ayuda a reducir tiempos de producción y minimización de errores, de igual manera la eficiencia en los procesos operativos influye directamente en la productividad, mejorando la logística, la cadena de suministro y la organización en general.

El liderazgo desempeña un papel central en el éxito y correcto funcionamiento de las empresas. Un líder efectivo debe motivar, inspirar y guiar a los empleados hacia metas comunes, debe tomar decisiones difíciles y estratégicas que afecten en buenos términos al rendimiento de la empresa. El desarrollo del talento, en los líderes de la empresa, debe fomentar el crecimiento profesional y personal de los empleados. El liderazgo no solo importa a nivel interno empresarial, sino también influye en la percepción externa y la posición competitiva en el mercado laboral.

La motivación y el clima laboral en una empresa son temas que están sumamente interconectados, promover un ambiente empresarial positivo desarrollando oportunidades de crecimiento y trabajo colaborativo, son estrategias clave para mejorar en todos los aspectos a la empresa. La motivación influye en el clima laboral, empleados motivados tienen a contribuir positivamente a un clima laboral saludable lo que conlleva a un ambiente sano y un mejor desarrollo de habilidades para cumplir objetivos comunes.

Aspectos esenciales como recursos humanos, tecnologías, procesos operativos, gestión del tiempo, innovación, creatividad, ambiente laboral y calidad de vida laboral, la comprensión y gestión adecuada de estos factores, incrementa la productividad del personal en cualquier empresa, la aplicación correcta de estos

elementos puede llevar a mejoras significativas en la eficiencia operativa y en última instancia al éxito profesional.

Derivado de la importancia en el sector empresarial respecto a los factores de productividad, la conveniencia de identificar y analizar su aplicación y desarrollo con el personal.

CAPITULO I. IMPLICACIONES TEÓRICAS DE LOS FACTORES DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN EL SECTOR EMPRESARIAL.

1.1 Empresa

1.1.1 Concepto

Para (Chiavenato) autor del libro "Iniciación a la Organización y Técnica Comercial", la empresa "es una organización social que utiliza una gran variedad de recursos para alcanzar determinados objetivos". Explicando este concepto, el autor menciona que la empresa "es una organización social por ser una asociación de personas para la explotación de un negocio y que tiene por fin un determinado objetivo, que puede ser el lucro o la atención de una necesidad social".

Según (Zoilo, 2005), autor del libro "Hacer Empresa: Un Reto", la empresa se le puede considerar como "un sistema dentro del cual una persona o grupo de personas desarrollan un conjunto de actividades encaminadas a la producción y/o distribución de bienes y/o servicios, enmarcados en un objeto social determinado".

Para (Ribeiro), autor del libro "Generar Beneficios", una empresa es "solo una conversación, un diálogo que existe y se perpetúa a través del lenguaje usado por quienes la componen". Este concepto se apoya en la afirmación de Rafael Echeverría, autor del libro "Ontología del Lenguaje", donde menciona que las organizaciones son fenómenos lingüísticos "unidades construidas a partir de conversaciones específicas que están basadas en la capacidad de los seres humanos para efectuar compromisos mutuos cuando se comunican entre sí. (Por tanto), una empresa es una red estable de conversaciones. Si se quiere comprender una empresa, se debe examinar las conversaciones que la constituyeron en el pasado y las que la constituyen en la actualidad"

Existen infinitudes de conceptos de empresa, por lo tanto, aquí solo se describen algunas definiciones para los siguientes autores:

Una empresa es una unidad económico-social, integrada por elementos humanos, materiales y técnicos, que tiene el objetivo de obtener utilidades a través de su participación en el mercado de bienes y servicios. Para esto, hace uso de los factores productivos (trabajo, tierra y capital). (Pérez, 2008)

Una empresa es una unidad productiva agrupada y dedicada a desarrollar una actividad económica con ánimo de lucro. En nuestra sociedad, es muy común la creación continua de empresas.

En general, una empresa también se puede definir como una unidad formada por un grupo de personas, bienes materiales y financieros, con el objetivo de producir algo o prestar un servicio que cubra una necesidad y por el que se obtengan beneficios (Debitoor, 2019)

Para Idalberto Chiavenato, autor del libro "Iniciación a la Organización y Técnica Comercial", la empresa "es una organización social que utiliza una gran variedad de recursos para alcanzar determinados objetivos". Explicando este concepto, el autor menciona que la empresa "es una organización social por ser una asociación de personas para la explotación de un negocio y que tiene por fin un determinado objetivo, que puede ser el lucro o la atención de una necesidad social". (Chiavenato, 1993)

Así mismo, empresa se refiere a una organización o institución, que se dedica a la producción o prestación de bienes o servicios que son demandados por los consumidores; obteniendo de esta actividad un rédito económico, es decir, una ganancia. Para el correcto desempeño de la producción estas se basan en

planificaciones previamente definidas, estrategias determinadas por el equipo de trabajo. (Raffino, concepto.de, 2020)

1.1.2 Características

Las principales características de las empresas son las siguientes: Toda empresa tiene un nombre o razón social que la identifica tanto interna como externamente.

Las empresas pueden ser constituidas como sociedades de personas, de responsabilidad limitada, compañías anónimas u otras formas de asociación o formas jurídicas, las cuales podrán variar de acuerdo con el ordenamiento legal del país donde se desempeñen.

Existe siempre un motivo, un fundamento y ciertas metas por las cuales se crea una empresa, llamadas misión y visión.

Las organizaciones deben contar con una estrategia empresarial que se refleje en el conjunto integrado de planes y acciones ideadas para que la misma tenga ventajas sobre sus competidores y así optimice su utilidad.

La cultura organizacional es el aglutinante social o normativo que mantiene unida a una empresa. Esta expresa los valores o ideales sociales y las creencias que los miembros de la entidad llegan a compartir, manifestadas en elementos simbólicos como mitos, rituales, historias, leyendas y un lenguaje especializado.

Las empresas pueden organizarse bajo esquemas verticales u horizontales representados en organigramas. Una entidad con estructura organizativa vertical es aquella donde existe una distribución del poder bien definido y una línea de mando de arriba hacia abajo, es decir piramidal. En las estructuras horizontales, la empresa les otorga a los empleados una mayor capacidad para tomar decisiones sin

depender de la aprobación ejecutiva, por lo que la forma de la organización tiende a ser plana.

Las organizaciones empresariales despliegan diferentes funciones, tales como producción, dirección, gestión de Recursos Humanos, comercialización, administración y finanzas.

En las empresas se busca armonizar los numerosos y divergentes intereses que giran alrededor de las mismas, así como accionistas, directivos, trabajadores y consumidores.

Poseen factores internos y externos que impactan sobre la gestión y el desempeño de sus objetivos. (Warren, 2005)

1.1.3 Clasificación

Existen varias clasificaciones de empresa, tales como:

De acuerdo al sector de actividad, se clasifican en:

- *Empresas del sector primario:* También denominado extractivo, ya que el elemento básico de la actividad se obtiene directamente de la naturaleza: agricultura, ganadería, caza, pesca, extracción de áridos, agua, minerales, petróleo, energía eólica, etc.
- *Empresas del sector secundario o industrial:* Se refiere a aquellas que realizan algún proceso de transformación de la materia prima. Abarca actividades tan diversas como la construcción, la óptica, la maderera, la textil, etc.
- *Empresas del sector terciario o de servicios:* Incluye a las empresas cuyo principal elemento es la capacidad humana para realizar trabajos físicos o intelectuales. Comprende también una gran variedad de empresas, como las de transporte, bancos, comercio, seguros, hotelería, asesorías, educación, restaurantes, etc.

Por sectores económicos:

- *Extractivas*: Dedicadas a explotar recursos naturales. Ejemplo: Cerrejón, ECOPETROL, Minas de Oro del Choco.
- *Servicios*: Entregarle sus servicios o la prestación de estos a la comunidad. Ejemplo: Clínicas, salones de belleza, transportes.
- *Comercial*: Desarrolla la venta de los productos terminados en la fábrica. Ejemplo: Cadenas de almacenes Ley, Carrefour etc.
- *Agropecuaria*: Explotación del campo y sus recursos. Ejemplo: Hacienda, agroindustria.
- *Industrial*: Transforma la materia prima en un producto terminado. Ejemplo: Acerías Paz del Río, Ingenio Risaralda. (Arboleda, 2019)

Por su tamaño:

Existen diferentes criterios que se utilizan para determinar el tamaño de las empresas, como el número de empleados, el tipo de industria, el sector de actividad, el valor anual de ventas, etc. Sin embargo, e indistintamente el criterio que se utilice, las empresas se clasifican según su tamaño en:

- **Grande**: Se caracterizan por manejar capitales y financiamientos grandes, por lo general tienen instalaciones propias, sus ventas son de varios millones de dólares, tienen miles de empleados de confianza y sindicalizados, cuentan con un sistema de administración y operación muy avanzado y pueden obtener líneas de crédito y préstamos importantes con instituciones financieras nacionales e internacionales. Su constitución se soporta en grandes cantidades de capital, un gran número de trabajadores y el volumen de ingresos al año, su número de trabajadores excede a 100 personas. Ejemplo: Comestibles La Rosa, Postobón, Gino Pascalli, etc.).
- **Mediana**: En este tipo de empresas intervienen varios cientos de personas y en algunos casos hasta miles, generalmente tienen sindicato, hay áreas bien definidas con responsabilidades y funciones, tienen sistemas y procedimientos

automatizados. Su capital, el número de trabajadores y el volumen de ingresos son limitados y muy regulares, número de trabajadores superior a 20 personas e inferior a 100.

- Pequeñas: En términos generales, las pequeñas empresas son entidades independientes, creadas para ser rentables, que no predominan en la industria a la que pertenecen, cuya venta anual en valores no excede un determinado tope y el número de personas que las conforman no excede un determinado límite. Se dividen a su vez en:
 - a) Pequeña: Su capital, número de trabajadores y sus ingresos son muy reducidos, el número de trabajadores no excede de 20 personas.
 - b) Micro: Su capital, número de trabajadores y sus ingresos solo se establecen en cuantías muy personales, el número de trabajadores no excede de 10 (trabajadores y empleados).
 - c) Famiempresa: Es un nuevo tipo de explotación en donde la familia es el motor del negocio convirtiéndose en una unidad productiva. (Arboleda, 2019)
- Microempresas. Por lo general, la empresa y la propiedad son de propiedad individual, los sistemas de fabricación son prácticamente artesanales, la maquinaria y el equipo son elementales y reducidos, los asuntos relacionados con la administración, producción, ventas y finanzas son elementales y reducidos y el director o propietario puede atenderlos personalmente.

Por el origen del capital:

- Público: Su capital proviene del Estado o Gobierno. Ejemplo: Alcaldía de Pereira, Gobernación de Risaralda.
- Privado: Son aquellas en que el capital proviene de particulares. Ejemplo: Sociedades comerciales.
- Economía Mixta: El capital proviene una parte del estado y la otra de particulares. Ejemplo: Bancafé, La Previsora S.A. (Arboleda, 2019).

Según el ámbito de Actividad:

Esta clasificación resulta importante cuando se quiere analizar las posibles relaciones e interacciones entre la empresa y su entorno político, económico o social

En este sentido las empresas se clasifican en:

- Empresas locales. Aquellas que operan en un pueblo, ciudad o municipio.
- Empresas provinciales. Aquellas que operan en el ámbito geográfico de una provincia o estado de un país.
- Empresas regionales. Son aquellas cuyas ventas involucran a varias provincias o regiones.
- Empresas Nacionales: Cuando sus ventas se realizan en prácticamente todo el territorio de un país o nación.
- Empresas multinacionales. Cuando sus actividades se extienden a varios países y el destino de sus recursos puede ser cualquier país. (Zuani Elio, 2003)

Por la explotación y conformación de su capital:

- Multinacionales: En su gran mayoría el capital es extranjero y explotan la actividad en diferentes países del mundo (globalización). Ejemplo: Nicole
- Grupos Económicos: Estas empresas explotan uno o varios sectores, pero pertenecen al mismo grupo de personas o dueños. Ejemplo: Alejandro Echavarría, Manuel Mejía Jaramillo, Carlos Ardilla Lulle, Manuel Carvajal Sinisterra, Jimmy Mayer, Eduardo Santos, Hernando Caicedo Caicedo, Fernando Mazuera, Julio Mario Santo Domingo y Luis Carlos Sarmiento Angulo.
- Nacionales: El radio de atención es dentro del país normalmente tienen su principal en una ciudad y sucursales en otras.
- Locales: Son aquellas en que su radio de atención es dentro de la misma localidad. (Arboleda, 2019)

Por el pago de impuestos:

- **Personas Naturales:** El empresario como Persona Natural es aquel individuo que profesionalmente se ocupa de algunas de las actividades mercantiles, la Persona Natural se inscribe en la Cámara de Comercio, igualmente se debe hacer con la Matrícula del Establecimiento Comercial. Están obligados a pagar impuestos, su declaración de renta aquí les corresponde a trabajadores profesionales independientes y algunos que ejercen el comercio.
- **Régimen Simplificado:** Pertenecen los comerciantes que no llenan requisitos que exige la DIAN. Ejemplo: Las pequeñas tiendas, no están obligados a llevar contabilidad.
- **Régimen Común:** Empresas legalmente constituidas y sobrepasan las limitaciones del régimen simplificado, deben llevar organizadamente su contabilidad.
- **Gran Contribuyente:** Agrupa el mayor número de empresas con capitales e ingresos compuestos en cuantías superiores a los miles de millones de pesos. Son las más grandes del país. (Arboleda, 2019)

Por el número de propietarios:

- **Individuales:** Su dueño es la empresa, por lo general es él solo quien tiene el peso del negocio.
- **Unipersonales:** Se conforma con la presencia de una sola Persona Natural o Jurídica, que destina parte de sus activos para la realización de una o varias actividades mercantiles. Su nombre debe ser una denominación o razón social, seguida de la expresión "Empresa Unipersonal" o de la sigla "E.U", si no se usa la expresión o su sigla, el contribuyente responde con todos sus bienes aunque no estén vinculados a la citada empresa.
- **Sociedades:** Todas para su constitución exigen la participación como dueño de más de una persona lo que indica que mínimo son dos por lo general corresponden al régimen común. (Arboleda, 2019)

Por la función social:

- **Con Ánimo de Lucro:** Se constituye la empresa con el propósito de explotar y ganar más dinero.
- **Trabajo Asociado:** Grupo organizado como empresa para beneficio de los integrantes E.A.T.
- **Sin Ánimo de Lucro:** Aparentemente son empresas que lo más importante para ellas es el factor social de ayuda y apoyo a la comunidad.
- **Economía Solidaria:** En este grupo pertenecen todas las cooperativas sin importar a que actividad se dedican lo más importante es el bienestar de los asociados y su familia. (Arboleda, 2019)

De acuerdo al giro:

- **Industriales:**

Las empresas que se ubican en este sector se dedican a la producción, transformación o manufactura de productos, se caracterizan por la transformación de materias primas en productos terminados, y se clasifican a su vez en:

a) Industrias extractivas

Las que se dedican a la extracción y explotación de los recursos naturales, sin modificar su estado original, que a su vez se subdividen en:

a) De recursos renovables. Cuyas actividades se orientan a hacer producir a la naturaleza, es decir, al aprovechamiento y transformación de los recursos de la vida animal y vegetal, dentro de este tipo de industrias se encuentran: las de explotación agrícola, ganadera, pesquera, agropecuaria, etc.

b) De recursos no renovables. Son las que se dedican a la explotación de recursos que, por su naturaleza, al ser extraídos, se provoca su extinción, sin que sea posible su reposición o reintegración, por ejemplo: el petróleo, los recursos minerales, entre otros.

b) Industrias de transformación

Estas se dedican a la adquisición de materia prima para someterla a un proceso de transformación o manufactura y así obtener un producto cuyas características y naturaleza son diferentes a las originales, por ejemplo: empresas farmacéuticas, textiles, químicas, etc.

En este tipo de industrias se utiliza la mano del hombre que, con el empleo de Maquinaria, transforma las características originales de la materia prima, para que se conviertan en algo diferente que satisfaga las necesidades de las humanas. (URIBE, 2005)

- **Comerciales**

Son las empresas que se dedican a la compraventa de artículos para el consumo, con el objeto de venderlos posteriormente en el mismo estado físico, incrementado un determinado porcentaje en su precio de adquisición, para obtener un “margen de utilidad”.

Este tipo de empresas se clasifican en mayoristas, minoristas y comisionistas. Las primeras se dedican a adquirir bienes en grandes cantidades para distribuirlos entre minoristas. Los minoristas se dedican a la venta en una escala mucho menor que los mayoristas, generalmente al consumidor final del producto. Los comisionistas se dedican a la venta de productos a cambio de una comisión. (URIBE, 2005)

- **Servicios**

Las empresas que se ubican en este giro se dedican a la venta de “intangibles”, y se clasifican en:

- a) Concesionadas: son aquellas que requieren del permiso del Estado para poder prestar sus servicios, éstas a su vez se dividen en: de carácter

financiero y de carácter no financiero. Dentro de las de carácter financiero están, por ejemplo: las instituciones

- b) bancarias de todo tipo, compañías de seguros, compañías afianzadoras, compañías fiduciarias, bolsa de valores, etcétera. Las de carácter no financiero son aquéllas autorizadas por el Estado, pero que sus servicios no tienen que ver con lo financiero, por ejemplo: empresas de transportes aéreo y terrestre, de suministro de gasolina y gas, de suministro de agua, frecuencias de radio y televisión, etcétera.
- c) Sin concesión: se refiere a aquellas empresas de servicios que no requieren de permiso expreso del Estado para su operación, y solo necesitan, en algunos casos, de licencia de funcionamiento por parte de las autoridades para poder operar, por ejemplo: hospitales, restaurantes, consultoras, hoteles, escuelas e institutos, empresas de espectáculos, centros deportivos, etcétera. (URIBE, 2005)

1.2 Productividad

1.2.1 Concepto

La productividad se define como la cantidad de producción de una unidad de producto o servicio por insumo de cada factor utilizado por unidad de tiempo. ... El objetivo es establecer la mezcla idónea de maquinaria, de trabajadores y de otros recursos para maximizar la producción total de productos y servicios. (el blog Salmon, 2011)

Según una definición general, la productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues, la productividad se define como el uso eficiente de recursos — trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información — en la producción de diversos bienes y servicios. (Prokopenko, 1989).

La finalidad de la productividad no es otra que medir la eficiencia productiva por cada factor o recurso usado, dando por hecho que la eficiencia es conseguir el mayor rendimiento posible usando una cantidad mínima de recursos. Por lo que, cuanto más pequeño sea el número de recursos necesarios para la producción de una misma cantidad, la productividad y la eficiencia serán superiores.

La productividad puede medirse en función del tiempo y es capaz de determinar la capacidad de un sistema productivo para la elaboración de productos y el grado en que los recursos han sido usados de forma adecuada durante todo el proceso de producción.

La empresa obtendrá una mayor rentabilidad si la productividad de sus trabajadores es elevada. Por eso, la productividad se puede aplicar a distintos ámbitos, ya sea una empresa industrial o de servicios, un comercio particular o incluso toda una economía. (DELSOL, 2021)

1.2.2 Características

Algunas características que destacan de la productividad, son:

- **Efectividad y eficacia:** Por un lado, la efectividad hace referencia a la forma de fijar un vínculo entre los resultados que se proponen en un principio y los que realmente se han conseguido. Además, brinda la oportunidad de expresar numéricamente los resultados que, normalmente, se miden en un tiempo determinado. (Brown, 2001)
- **Control de la empresa:** Hay aplicaciones que ayudan a los empleados a un mayor control de la productividad laboral, ya que se basan en reglas y principios de horas y personal que se amolda al nuevo contexto laboral. Por eso se trata de una brillante alternativa para conseguir que la empresa esté más controlada. (Lesser, 1998)

- Productividad en el trabajo: La productividad en el trabajo depende de dos aspectos muy importantes: el empleado y el entorno laboral en el que se encuentra. Los empleados productivos se caracterizan por:
 - Toman decisiones, siempre y cuando no contradigan lo que dice el jefe.
 - Empatizan y se comunican correctamente con sus compañeros, sin dar importancia a la jerarquía. (Lenderny, 2004)

1.2.3 Factores

Invertir en bienes de capital es una de las vías más comunes para incrementar la productividad, haciendo que el trabajo sea más eficiente y el empleo pueda mantenerse o disminuir. Los factores más característicos intervienen en la productividad son los siguientes:

- Calidad y disposición de recursos naturales (T): si una empresa o un territorio está ubicado cerca de los recursos naturales tendrá una productividad superior.
- Capital invertido en la industria (K): la cantidad de capital es un factor que afecta de manera directa a la productividad.
- Cantidad y calidad de los recursos humanos (L): el número de trabajadores en una industria, su grado de educación y su experiencia laboral.
- Tecnología (A): en función del nivel de conocimiento y el nivel al que se encuentre la tecnología, mayor va a ser la productividad en una industria.
- Configuración de la industria: la clase de industria va a afectar en gran medida a la productividad de una organización. La estructura industrial se determina por la competencia, las barreras de entrada, el poder de negociación, sus competidores potenciales y los productos sustitutos.
- Entorno microeconómico: impacta de manera directa en la capacidad de ofrecer un producto o servicio al cliente final.
- Entorno macroeconómico: tanto la demanda de productos y servicios como la necesidad de que las empresas innoven y eleven la eficiencia para influir en la

coyuntura económica. Las fuerzas externas de la empresa van a impactar en ella de forma indirecta. (DELSOL, 2021)

Algunos factores de productividad son:

- **Energía y actitud personales:** La combinación de energía y actitud de una persona determinará en gran parte su productividad en cualquier contexto, laboral o no. Por este motivo, es esencial conseguir cuidar ambas, ya que especialmente la segunda puede verse afectada por variables externas. Por ejemplo, la actitud de otros compañeros, el ambiente físico de trabajo, el nivel de responsabilidad, la presión recibida, el número de procesos establecidos, entre otros elementos, pueden tornar una actitud potencialmente positiva en negativa.
- **Equipamiento y recursos:** Contar con recursos insuficientes para realizar una tarea es, desde luego, condición promotora donde las haya para dinamitar la productividad. El equipamiento técnico adecuado, así como la formación y mentorización necesarias, son imprescindibles para alcanzar el nivel esperado de productividad en un puesto. Y, por supuesto, hay que tener en cuenta que la escasez de este factor afectará al anteriormente mencionado, pero también al siguiente.
- **Objetivos:** La planificación y establecimiento de objetivos, con la dotación suficiente de recursos y de modo participativo, disparará la productividad laboral siempre que estos sean coherentes. Para ello no está de más recordar la idoneidad de que sean objetivos específicos, medibles, orientados a la acción, realistas y limitados en el tiempo.
- **Liderazgo:** En la fijación de objetivos y su seguimiento participará, por supuesto, el líder de equipo, de ahí que su personalidad y estilo influyan en la productividad. Un líder en quien confiar, honesto y equilibrado en la supervisión puede ser el impulso perfecto para elevar la productividad en cualquier departamento.

- Entorno: Finalmente, las características físicas del puesto de trabajo son igualmente vitales para mantener la productividad laboral esperada. Desde el mobiliario, hasta la proximidad de los compañeros y equipamiento necesarios, así como la luz natural suficiente o una determinada decoración del espacio de trabajo influyen en la productividad, según ha quedado más que demostrado. (gamelearn, 2020)

Según el autor consultado (Quijano), identifica varios factores referidos a las personas, que contribuyen con la productividad, como son:

- La satisfacción laboral
- La participación
- El aprendizaje
- La formación las competencias
- El trabajo en equipo
- El estrés
- El clima organizacional
- El liderazgo
- Estilo gerencial
- La cultura organizacional
- La capacitación
- Las recompensas
- La colaboración
- La comunicación
- Los hábitos de trabajo
- Las actitudes y sentimientos
- La toma de decisiones
- La solución de conflictos
- La ergonomía
- El compromiso, entre otras.

1.2.4 Importancia

El incremento de la productividad es de vital importancia, ya que posibilita que la calidad de vida de una sociedad mejore, influyendo en los salarios y la rentabilidad de los proyectos, lo que también permite que la inversión y el empleo aumenten.

Para una organización, una industria o una nación, la productividad establece el crecimiento económico. Cuando se pretende realizar una estimación de la tendencia del crecimiento a largo plazo de un territorio, habrá que descomponerlo en dos elementos: cambios en el empleo y la productividad.

Un análisis productivo requiere:

- Ahorro de tiempo: se logra como consecuencia de la mayor cantidad de tareas en un tiempo inferior y la dedicación del tiempo ahorrado en continuar creciendo mediante la realización de otras tareas.
- Ahorro de costes: esto es posible al aprobar deshacerse de los elementos innecesarios para la persecución de los objetivos.

Un análisis adecuado va a permitir una mejor combinación de maquinaria, trabajadores y resto de recursos para lograr una optimización de la producción de los bienes y servicios. (DELSOL, 2021)

La productividad también es importante porque determina la remuneración de los trabajadores e inversores, en concepto de salarios y rendimientos de capital. ... Además, la evolución de la productividad nos marca el límite a nuestras posibilidades de mejorar el nivel de vida. (ifuturo, 2019)

Se considera que el único camino para que una empresa u organización aumente su rentabilidad es elevando su productividad. Para ello se utilizan métodos y se optimizan tiempos de trabajo. (Uriarte, 2019)

1.2.4 Ventajas y desventajas

Las ventajas de un buen nivel de productividad son:

- Ayuda a incrementar las utilidades.
- La productividad permite la competitividad de una empresa. Una empresa es competitiva en relación con otras, cuando puede producir productos de mejor calidad con costos reducidos.
- Presenta indicadores económicos.
- Sirve como análisis de la fuerza de trabajo.

Las desventajas de no lograr niveles adecuado de productividad son:

- Una baja propensión al ahorro y una alta propensión al consumo, lo cual disminuye la formación de capital y atrae los productos extranjeros.
- Regulaciones gubernamentales crecientes que se adicionan a las cargas administrativas (y no productivas) de muchas compañías. Esto puede resultar en industrias no competitivas y compañías que no se adaptan a los cambios.
- La existencia de una demanda creciente por servicios, las cuales son frecuentemente menos productivas que las operaciones de manufacturas. (Perdomo, Google Sites, 2011)

1.2.5 Riesgos

Algunos riesgos en los que se puede incurrir en la búsqueda del incremento de la productividad (Velázquez, 2016) son:

1. *Jornadas laborales largas:* Muchas empresas concentran sus jornadas laborales entre 10 y 12 horas diarias con la finalidad de obtener mejores resultados. Sin embargo, el hecho de que el personal trabaje más, no quiere decir que sea más productivo. Al contrario, el cansancio produce bloqueos mentales que afectan por completo la productividad.
2. *Falta de capacitación laboral:* Uno de los problemas principales que reduce el índice de productividad en las empresas es la falta de capacitación del personal.

Si tus empleados no están actualizados en las áreas que ejercen, además de interferir en su motivación laboral, las técnicas que lleven a cabo para ejecutar sus tareas serán obsoletas.

3. *Actividades multitareas:* Erróneamente se compara la productividad, con la capacidad de poder trabajar en varias actividades a la vez. No obstante, realizar más de una tarea al mismo tiempo disminuye por completo la capacidad de concentración, pues al hacer los cambios, el cerebro es incapaz de enfocarse en un tema determinado, dando como resultado un trabajo deficiente. Si no cuentas con el personal suficiente, evita las cargas excesivas de trabajo.
1. *Períodos de descanso cortos:* Además de las excesivas jornadas laborales, muchas empresas limitan los periodos de descanso, los cuales son indispensables para que las personas reduzcan la tensión y puedan controlar el estrés laboral.

1.3 Factores de productividad del personal

1.3.1 Liderazgo

1.3.1.1 Concepto

El liderazgo es una disciplina cuyo ejercicio produce deliberadamente una influencia en un grupo determinado con la finalidad de alcanzar un conjunto de metas preestablecidas de carácter beneficioso, útiles para la satisfacción de las necesidades verdaderas del grupo.

El liderazgo requiere de un conjunto de habilidades, y sobre todo de una serie de comunicaciones impersonales por medio de las cuales el individuo que dirige un grupo influye en su ambiente, con el propósito de lograr una realización voluntaria y más eficaz de los objetivos de la organización. El liderazgo es, por lo tanto, una disciplina. Quien la ejerce tiene un compromiso consigo mismo, porque el verdadero dirigente ejerce una influencia especial en las personas que lo rodean. (Alfonso Sánchez, Alvero Pérez, & Tillán Gómez, 1999)

1.3.1.2 Características

Algunas características del liderazgo son:

1. *Seguridad.* Un buen líder tiene que tener confianza en sí mismo. Incluso cuando no parece que las cosas vayan a salir bien, un líder tiene que mostrar confianza en que las cosas saldrán bien al final. Si tú lo crees de verdad y transmites esta sensación al resto del equipo, la gente te seguirá.
2. *Empatía.* Una de las características que la gente más valora en un buen líder es la capacidad de conectar con los demás, la capacidad de ponerse en el lugar del otro. Los líderes que demuestran empatía, que demuestran que entienden lo que pasa a cada miembro de su equipo y que se preocupan por ellos, siempre tendrán férreos seguidores.
3. *Responsabilidad.* Saber ponerse al frente y dar la cara frente a las situaciones menos favorables es un rasgo muy importante en un líder. Predica con el ejemplo y rinde cuentas cuando debas hacerlo y los miembros de tu equipo responderán de la misma manera.
4. *Optimismo.* Este es uno de los grandes rasgos de los líderes más efectivos. Transmitir energía positiva a tu equipo les llenará de confianza y ganas de actuar.
5. *Honestidad.* La transparencia es muy necesaria a la hora de que la gente que trabaja contigo confíe en ti. La honestidad y la sinceridad generar un ambiente en el que tu equipo trabajará mejor y con más ganas.
6. *Determinación.* Las personas centradas en sus objetivos, motivadas y resueltas a conseguirlos son aquellas que llegan más lejos. No salirse del camino predeterminado y ejecutar el plan establecido hasta el final sin distraerse es una capacidad que no muchas personas poseen.
7. *Inspiración.* Los mejores líderes son aquellos que inspiran a otras personas solo siendo como son, Genuinos. (UpGourmet, 2021)

1.3.1.3 Tipos

Algunos tipos de liderazgo son:

1. Liderazgo democrático: El liderazgo democrático es exactamente lo que parece: el líder toma decisiones basadas en los aportes de cada miembro del equipo. Aunque él o ella hacen la decisión final, cada empleado tiene la misma opinión sobre la dirección de un proyecto. El liderazgo democrático es uno de los estilos de liderazgo más efectivos porque les permite a los empleados de nivel inferior ejercer la autoridad que necesitarán usar sabiamente en futuros puestos que puedan tener.
2. Liderazgo autocrático: El liderazgo autocrático es lo contrario del liderazgo democrático. En este estilo de liderazgo, el líder toma decisiones sin recibir aportes de nadie que les informe. Los empleados no son considerados ni consultados antes de una dirección, y se espera que se adhieran a la decisión en el momento y ritmo estipulados por el líder.
3. Liderazgo estratégico: Los líderes estratégicos se sientan en la intersección entre las operaciones principales de una empresa y sus oportunidades de crecimiento. Él o ella aceptan la carga de los intereses ejecutivos mientras se asegura de que las condiciones de trabajo actuales se mantengan estables para todos los demás. Este es un estilo de liderazgo deseable en muchas empresas porque el pensamiento estratégico admite múltiples tipos de empleados a la vez.
4. Liderazgo transformacional: El liderazgo transformacional siempre está “transformando” y mejorando las convenciones de la compañía. Los empleados pueden tener un conjunto básico de tareas y objetivos que completan cada semana o mes, pero el líder los empuja constantemente fuera de su zona de confort.
5. Liderazgo transaccional: Los líderes transaccionales son bastante comunes hoy en día. Estos gerentes recompensan a sus empleados precisamente por el trabajo que realizan. Un equipo de marketing que recibe una bonificación programada por ayudar a generar un cierto número de clientes potenciales para el final del trimestre es un ejemplo común de liderazgo transaccional. El liderazgo transaccional ayuda a establecer roles y responsabilidades para cada empleado, pero también puede

alentar el trabajo mínimo si los empleados saben cuánto vale su esfuerzo todo el tiempo.

6. Liderazgo estilo entrenador: De manera similar al entrenador de un equipo deportivo, este líder se enfoca en identificar y nutrir las fortalezas individuales de cada miembro de su equipo. También se centran en estrategias que permitirán a su equipo trabajar mejor juntos. Este estilo ofrece fuertes similitudes con el liderazgo estratégico y democrático, pero pone más énfasis en el crecimiento y el éxito de los empleados individuales.

7. Liderazgo burocrático: Los líderes burocráticos siguen los libros. Este estilo de liderazgo puede escuchar y considerar los aportes de los empleados, a diferencia del liderazgo autocrático, pero el líder tiende a rechazar los aportes de un empleado si entra en conflicto con la política de la empresa o las prácticas pasadas. Puede encontrarse con un líder burocrático en una empresa más grande, antigua o tradicional. En estas empresas, cuando un colega o empleado propone una estrategia sólida que parece nueva o no tradicional, los líderes burocráticos pueden rechazarla. Su resistencia podría deberse a que la compañía ya ha tenido éxito con los procesos actuales y probar algo nuevo podría perder tiempo o recursos si no funciona. (Villacorta, 2019)

1.3.2 Motivación

1.3.2.1 Concepto

Generalmente, al hablar de motivación nos referimos a las fuerzas internas o externas que actúan sobre un individuo para disparar, dirigir o sostener una conducta. En términos técnicos, muchos autores la definen como “la raíz dinámica del comportamiento”, lo cual quiere decir que toda forma de conducta nace en algún tipo de motivo.

Dicho en términos más sencillos, la motivación es la energía psíquica que nos empuja a emprender o sostener una acción o una conducta. Su desaparición

acarrea necesariamente el abandono de lo que se hace. Por eso, es mucho más difícil alcanzar objetivos cuando se carece de motivación.

La motivación la que nos permite crear hábitos, intentar cosas nuevas, sostener el esfuerzo en alguna tarea que consideremos gratificante o productiva, e incluso es necesaria para satisfacer determinadas necesidades fundamentales. (Concepto, 2023)

1.3.2.2 Características

Según Chiavenato, de acuerdo a (CEUPE, 2023), existen tres premisas que explican la naturaleza de la conducta humana. Estas son:

- El comportamiento es causado. Es decir, existe una causa interna o externa que origina el comportamiento humano, producto de la influencia de la herencia y del medio ambiente.
- El comportamiento es motivado. Los impulsos, deseos, necesidades o tendencias, son los motivos del comportamiento.
- El comportamiento está orientado hacia objetivos. Existe una finalidad en todo comportamiento humano, dado que hay una causa que lo genera. La conducta siempre está dirigida hacia algún objetivo.
- La motivación es un factor que debe interesar a todo Responsable de recursos humanos, quien deberá estar consciente de la necesidad de establecer sistemas de acuerdo a la realidad de su organización y, al hacer esto, deberá tomar en cuenta que la motivación es un factor determinante en el establecimiento de dichos sistemas. Para poder entender las motivaciones en todos estos casos, es importante desarrollar investigación del campo motivacional.

Dentro de este campo, existen complejos procesos que intervienen, tales como:

- Capacitación
- Remuneraciones
- Condiciones de trabajo
- Motivación
- Clima organizacional
- Relaciones humanas
- Políticas de contratación
- Seguridad
- Liderazgo
- Sistemas de recompensa, etc.

En dicho contexto, la motivación del personal se constituye en un medio importante para apuntalar el desarrollo personal de los trabajadores y, por ende, mejorar la productividad en la empresa.

Para mantener tal grado de compromiso y esfuerzo, las organizaciones tienen que valorar adecuadamente la cooperación de sus miembros, estableciendo mecanismos que permitan disponer de una fuerza de trabajo suficientemente motivada para un desempeño eficiente y eficaz, que conduzca al logro de los objetivos y las metas de la organización y al mismo tiempo se logre satisfacer las expectativas y aspiraciones de sus integrantes.

1.3.2.3 Tipos

Según (Psonríe, 2023), Los tipos de motivación en psicología:

- Motivación intrínseca
- Motivación extrínseca

- Motivación positiva
- Motivación negativa
- Motivación personal
- Motivación secundaria
- Motivación centrada en el ego
- Motivación centrada en la tarea

Motivación intrínseca

Este tipo de motivación es considerada positiva (la cual definiremos más adelante). Como su nombre lo indica, la motivación intrínseca viene de nosotros mismos y nos orienta a explorar, aprender y a obtener recompensas internas satisfactorias: placer, tranquilidad, felicidad, etc. De acuerdo a diversas teorías psicológicas, cuando una persona está motivada intrínsecamente eleva las probabilidades de mantener dicha motivación y lograr sus objetivos.

Motivación extrínseca

Aunque esta motivación tiene una orientación positiva, la motivación extrínseca tiene su origen fuera de nosotros, es decir, que viene inducida por nuestro entorno. Este tipo de motivación en psicología se define como aquellos impulsos y elementos del exterior que elevan nuestra motivación y guían nuestros actos en pro de un estímulo externo positivo (premios, dinero, aceptación social...)

La motivación en el aprendizaje, es más efectiva si es intrínseca. Sin embargo, el sistema educativo acostumbra recompensar la motivación extrínseca en el aprendizaje.

Motivación positiva

Este tipo de motivación se caracteriza por adquirir una conducta determinada en pro de una recompensa positiva. Pongamos un ejemplo: Las personas que juegan la

lotería a diario tienen una motivación extrínseca positiva (la recompensa positiva externa es el dinero)

Motivación negativa

Esta motivación proviene de los temores a ser castigado, de sufrir o recibir un estímulo negativo (dolor, fracaso, pérdida de dinero). Por ejemplo: Cuando estamos en peligro, la motivación para salir corriendo es intrínseca/negativa, no deseamos que nuestra integridad física corra riesgo.

Motivación personal o primaria

Otra manera de clasificar la motivación es estudiando las consecuencias de los actos, es decir, si son positivas para el individuo en sí o si son una recompensa social.

Este tipo de motivación es esencialmente intrínseca, ya que la recompensa está dirigida a satisfacer una necesidad propia del individuo, ya sea comida, agua, bienestar, placer.

Motivación secundaria

Esta motivación consiste en cubrir todas aquellas necesidades que involucran nuestro bienestar físico y emocional. Amistad, reconocimiento, amor, superación, familia, etc. Este tipo de motivación es difícil de analizar porque las recompensas son difíciles de medir.

Motivación centrada en el ego

Este tipo de motivación está ligada al ambiente deportivo y se define como el impulso que nace de nuestro cuerpo y depende al máximo del resultado de

competencias con otros atletas, por lo que implica un compromiso para mantener una actividad física en un nivel superior. Incluso este tipo de motivación también aplica en el ámbito académico.

Motivación centrada en la tarea

Este tipo de motivación en la psicología se define como las ganas que posee un individuo para progresar en un ámbito específico de su vida. La motivación centrada en la tarea es la que mueve a la mayoría de los seres humanos a tener metas a largo plazo o aspirar a tener cosas mejores en el futuro.

1.3.3 Clima laboral

1.3.3.1 Concepto

Según (Forehand & Von , 1964) definen al clima laboral “como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización”.

Así mismo, (M Peiró & Prieto, 1996). “Al clima laboral como una dimensión fundada a partir de las percepciones de las personas, y que tiene existencia en cuanto que hay una visión compartida, extendida en el grupo o la organización, el clima laboral está fundado en un cierto nivel de acuerdo en la forma de percibir el ambiente, si bien no es un constructo individual, sino grupal u organizacional que coincide con la visión sociocognitiva de las organizaciones”.

1.3.3.2 Características

De acuerdo a (Litwin & Stinger, 1978), existen nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

1. Estructura: Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.
2. Responsabilidad: Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.
3. Recompensa: Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
4. Desafío: Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.
5. Relaciones: Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
6. Cooperación: Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
7. Estándares: Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

8. Conflictos: Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
9. Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

1.3.3.3 Tipos

Likert, citado por (Brunet, 1987) en su teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones, los cuales son:

- *Clima autoritarismo explotador*: En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.
- *Clima autoritarismo paternalista*: Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.
- *Clima consultivo*: La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones de toman

generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

- *Clima participación en grupo:* La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

CAPITULO 2. METODOLOGIAS ESPECÍFICAS PARA SU DESARROLLO

La investigación al derivarse del proyecto *Factores de productividad del personal en MIPYMES de la zona centro del Estado de Veracruz*, desarrollado por los docentes integrantes de los cuerpos académicos del Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván (ITURG-CA-4), posee un método cuantitativo debido a que se estudiará fenómenos susceptibles de cuantificación y utilizará pruebas estadísticas para el análisis (Lara Muñoz, 2013) de los datos.

La investigación es de tipo documental, el cual consistió en un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio (Bernal, 2010)

Es correlacional ya que según (Bernal, 2010), para Salkind (1998), la *investigación correlacional* tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables.

También, la investigación se considera descriptiva, ya que se busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice (Hernandez Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010), como en este caso, el de identificar y describir los factores de productividad del personal de las MIPYMES, del lugar de estudio. También se considera descriptiva, ya que este tipo de investigación, se soportar principalmente en técnicas como la encuesta, ... y la revisión documental (Bernal, 2010), y el estudio de campo de la presente investigación se desarrollará en la ciudades de José Cardel, municipio de La Antigua y en las localidades de La Gloria y Playa de Chachalacas, municipio de Úrsulo Galván, Veracruz, en el que se utilizará técnica la encuesta y se diseñará como instrumento de medición un cuestionario integrado por preguntas de opción múltiple, de escala de calificación y preguntas abiertas, que se aplicara a una muestra de

MIPYME del lugar de estudio durante en un tiempo específico, por lo cual, se considera un estudio transversal “...en un tiempo determinado y en una población específica.” (Álvarez Hernández & Delgado De la Mora, 2015).

En el estudio de campo se utilizó la técnica encuesta para la que se diseñó como instrumento de medición un cuestionario dirigido a personal de las empresas del lugar de estudio; el cuestionario se aplicó de manera digital utilizando la aplicación de Formularios de Google y enviándose a través de correo electrónico y whatsapp, a una muestra de 242 empresas de ciudad Cardel, 82 empresas de La Gloria y 40 empresas de La Gloria (tamaño de muestras determinada por la disponibilidad y accesibilidad de personal de las empresas); la encuesta se realizó durante el periodo de 22 de noviembre de 2022 y del 20 de mayo 2023 en horario de 8:00 a 18:00 horas, por ser horario con mayor disponibilidad para que el encuestado pudiera responder el cuestionario con tranquilidad y mayor sinceridad; con tal aplicación, el instrumento fue validado, debido a que no surgieron dudas sobre las preguntas que lo integran ni observaciones de mejora y que el personal encuestado entendió y respondió correctamente dicho cuestionario.

Finalmente, durante los meses de junio y julio del año 2023, se realizó la recolección, clasificación, captura, representación gráfica y análisis datos, a través de la hoja de cálculo (Excel), lo cual permitió obtener información tendiente la generación de conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO 3. FACTORES DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN EL SECTOR EMPRESARIAL DE JOSE CARDEL, VERACRUZ.

3.1 José Cardel, municipio de La Antigua, Veracruz.

3.1.1 Ubicación

Se localiza en la zona costera central del estado de Veracruz, en las coordenadas 19° 22' latitud norte y 96° 22' longitud oeste, a una altura de 20 metros sobre el nivel del mar. Limita al norte con Úrsulo Galván, al este con el golfo de México, al sureste con Veracruz, al suroeste con Paso de Ovejas y al oeste con Puente Nacional. Su distancia aproximada por carretera a la capital del estado es 80 de Km. (Secretaría de turismo y cultura (SECTUR), s.f.)

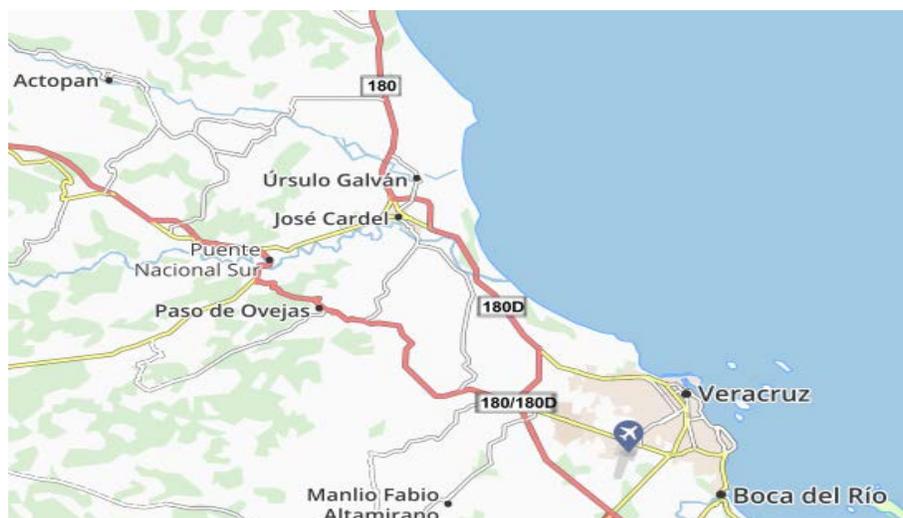


Figura 1. Mapa de ubicación de ciudad Cardel, Veracruz

Fuente: INEGI, 2023

Está situada en las coordenadas geográficas latitud 19.369444 y longitud - 96.376389 a una mediana altura de 20 metros sobre el nivel del mar (msnm). (Ciudades y Directorios, 2019).

3.1.2 Antecedentes históricos

Los antecedentes históricos se retoman de acuerdo a la Secretaria de Turismo y Cultura del estado de Veracruz (SECTUR, 2022) . La ciudad de Cardel es la cabecera del municipio de La Antigua, es una ciudad nueva que ha vivido una etapa de profundas transformaciones sociales. Los conquistadores españoles desde 1519 hacían sus recorridos hacia México y Xalapa desde la Villa Rica, y a partir de 1525, desde La Antigua a las poblaciones de la sierra madre y el altiplano. Cardel es un producto del Ferrocarril Interoceánico, esto referente a que en 1855 fue otorgada una concesión a los extranjeros Mosso Brothers para la construcción de un ferrocarril que partiendo de Veracruz, pasara por la Ciudad de México y continuara hasta Acapulco, por lo que se le llamó Ferrocarril Interoceánico, ya que comunicaría al Golfo de México con el Océano Pacífico. En 1874 quedó abierto el tramo Veracruz-Puente Nacional, un mes después, la vía llegó a Rinconada, y el 17 de junio de 1875 llegó hasta Xalapa.

La primera ruta que tuvo fue Dos Ríos, Cerro Gordo, Plan del Río, Rinconada, Puente Nacional, Paso de Ovejas, Tierra Colorada y Paso de San Juan que fue abandonada huyendo de las curvas de El Lencero, Puente Nacional, Paso de Ovejas y Tolome.

La segunda ruta pasaba por Pacho, Roma, Carrizal, Rinconada, Tamarindo, La Antigua y Veracruz; puede considerarse que este trazo quedó terminado en 1892. Así nació la estación de San Francisco de la Peñas, en un cruce de viejos caminos, dándole este nombre los mismos ferrocarrileros, por encontrarse cerca de ahí la antigua hacienda de San Francisco, que junto con las haciendas de La Barra, La Posta y Salmoral integraban la jurisdicción de la municipalidad de La Antigua. Así nació San Francisco de las Peñas, como punto de encuentro entre varias poblaciones que acudían a esta estación para transportarse a Veracruz y Xalapa, o para embarcar diversos productos agrícolas de la región. Al censo de 1900 apenas

es una estación de ferrocarril, entre los años de 1925-1928 se tramitaba el ejido San Francisco de las Peñas. (Veracruz, Gobierno del Estado, 2022)

Durante la revolución social de 1910, la región fue testigo de las enconadas luchas y sus habitantes participantes en el movimiento armado de emancipación política y económica, con anhelos de mejoramiento colectivo. Y mientras la vieja cabecera municipal, La Antigua, se separaba del Ferrocarril Interoceánico, por el río, continuaba declinando; San Francisco de las Peñas se levantaba airosa, por ello fue que a partir del 1 de enero de 1913 la cabecera del municipio pasa de La Antigua a la congregación de San Francisco de las Peñas, al año siguiente este decreto es derogado, pero es finalmente el 1 de abril de 1925 que regresa como cabecera del municipio.

Por esa época llegó a este lugar José Cardel, ya fogueado en la revolución constitucionalista. Cardel se convirtió en un orientador de los campesinos del municipio, pues además de sus ideas revolucionarias, había realizado estudios en Orizaba y Xalapa y por sus méritos en campaña había obtenido el grado de Mayor. (Veracruz, Gobierno del Estado, 2022)

Cardel fue uno de los fundadores, cuando se logró en Xalapa la convención el 23 de marzo de 1923, quedando dentro de la mesa directiva en calidad de primer secretario; es decir, el segundo del presidente, que fue Úrsulo Galván. En la Liga pudo desarrollar amplia labor en beneficio de los campesinos, y cuando Úrsulo Galván fue enviado a Moscú por el gobernador Tejeda, a fines de octubre de 1923, Cardel quedó al frente de esa institución.

Al ser atacada la ciudad de Xalapa por fuerzas rebeldes delahuertistas, que en Veracruz dirigiera Guadalupe Sánchez, José Cardel, el 25 de diciembre de 1923 fue asesinado en los llanos de Mozomboa.

En 1924 los habitantes de San Francisco de las Peñas hicieron gestiones ante el gobierno del estado para formar su fundo legal, pues es de suponerse que la

población estaba constituida por humildes casitas alineadas en ambos lados de la vía del ferrocarril, entonces la calle principal, donde se estableció la escuela primaria Juan de la Luz Enríquez. La H. Legislatura y el gobernador del estado en funciones, licenciado Gonzalo Vázquez Vela, los días 2 y 6 de marzo de 1925 emitieron el decreto número 102 que ordenó que "A partir del día 1 de abril próximo, el H. Ayuntamiento del municipio de La Antigua, radicará en San Francisco de las Peñas, población que por medio del presente decreto se eleva a la categoría de pueblo y cabecera de la expresada municipalidad. El pueblo de La Antigua quedará desde la misma fecha con el carácter de congregación.

Poco tiempo después en los días 29 de mayo y 12 de junio de 1925, la H. Legislatura y el gobernador Heriberto Jara, rubricaron el decreto número 139 que ordenó que: "A partir del día que entre en vigor este decreto, el pueblo de San Francisco de las Peñas, que al efecto se le da la categoría de villa, y que es cabecera del municipio de La Antigua, se denominará Villa José Cardel, en memoria del mártir agrarista de ese nombre".

Las carreteras han contribuido notablemente al desarrollo de este lugar, y desde 1927 en que se engravo la vieja carretera usada por las diligencias, hasta la construcción de la carretera Cardel-Veracruz, la población se acercó más a los centros comerciales y núcleos de población como Veracruz y Xalapa. (Veracruz, Gobierno del Estado, 2022)

Las Principales actividades económicas de ciudad Cardel, se refiere a comercio de abarrotes, comercio en tiendas de autoservicio y departamentales, industria alimentaria, servicios de preparación de alimentos y bebidas, servicios de reparación y mantenimiento, transporte, principalmente. En su conjunto, estos subsectores de actividad económica representan el **49%** de las empresas, **80%** de la producción de riqueza, **48%** del empleo en el municipio. (SEP, 2019). De acuerdo a la Secretaria de Economía a través de Sistema de Información Empresarial Mexicano, en la cámara de comercio CANACO SERVYTUR Cardel, en el año 2022

cuenta con 348 empresas registradas. (Sistema de Información Empresarial Mexicano, 2022)

3.1.3 Población

José Cardel se ubica en el municipio La Antigua en el estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, Con un total de 20,165 habitantes, de dicha cifra, 9544 eran hombres y 10621 eran mujeres, conforme al Censo de Población y Vivienda 2020 realizado por (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2022).

3.1.4 Actividad económica

Sus principales ingresos provienen de la industria azucarera, contando con un ingenio azucarero en la ciudad, El Ingenio "El Modelo", y otro a muy corta distancia (Ingenio La Gloria) los cuales son la base de la economía en la zona. En el pasado, Cardel tuvo un alza económica con la construcción a pocos kilómetros de la Central Nucleoeléctrica Laguna Verde en la década de 1980, Esto, junto con la unión de la carretera Federal 180 Matamoros-Puerto Juárez ha provocado la llegada de diversas franquicias a la ciudad, provenientes del Puerto de Veracruz y de la Capital, Xalapa.

Cardel en los últimos años ha presentado un crecimiento comercial significativo para una localidad de su tipo. Cuenta con una marca regional de un formato de minisúper llamado "Súper 3 Flores"; también cuenta con la llegada de nuevos negocios a la ciudad, actualmente tienen presencia sucursales y franquicias de cadenas comerciales como Oxxo, Telas Parisina, Farmacias del Ahorro, Chedraui, Farmacias Guadalajara, Coppel, Grupo Elektra, Bodega Aurrera, Super X24, The Italian Coffee Company, Zapaterías México, Bola de Oro. Las compañías que brindan servicios de telecomunicaciones en esta área son TELMEX y Megacable Comunicaciones.

En Ciudad Cardel también se localizan sucursales de los principales bancos comerciales que operan en el país: Banco Santander, BBVA Bancomer, HSBC, City Banamex Banco Azteca, y Bansefi. Dentro del primer cuadro de la ciudad se pueden encontrar algunos hoteles y restaurantes para locales y visitantes que ofrecen variedades a todo tipo de presupuesto.

Entre los principales negocios que se encuentran también en Cardel son: Gimnasios, Tiendas de ropa, Negocios especializados en agroindustria, farmacias, bares, discotecas, escuelas de baile, escuelas con enseñanza en tecnología e idiomas, establecimientos de fuentes de sodas, restaurantes de comida rápida, mueblerías, servicios automotrices entre otros.

También cuenta con dos centros de distribución de marcas como Coca Cola, Pepsico y embotelladoras de agua de marcas locales.

3.2 Análisis del contexto

El estudio realizado reveló que el 49% de las empresas pertenecen al sector comercial, seguido de 46% en el sector servicios y 5% al industrial, tal como se muestra en la figura 2.

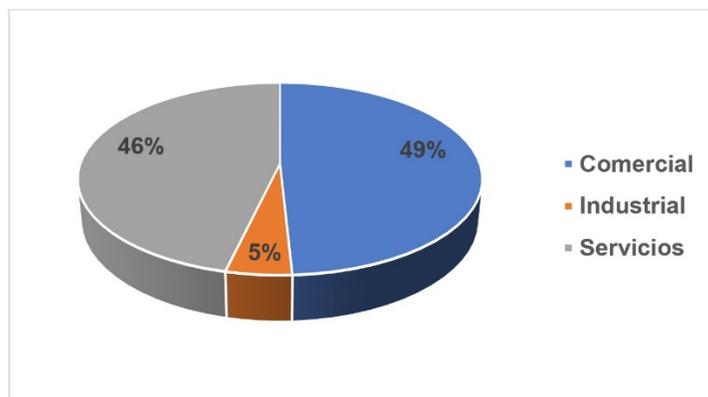


Figura 2. Sector empresarial en la ciudad José Cardel.

En relación al número de empleados en las empresas, el 40% de las organizaciones cuentan de 1 a 10 empleados, seguido de 23% que disponen de 11 a 30 colaboradores, 16% de las empresas de 51 a 100 trabajadores, 14% cuentan con más de 100 empleados y 7% de 31 a 50 trabajadores, tal como se muestra en el cuadro 1.

Cuadro 1. Número de empleados en las empresas de ciudad José Cardel.

Número de empleados	Porcentaje
De 1 a 10 empleados	40%
De 11 a 30 empleados	23%
De 31 a 50 empleados	7%
De 51 a 100 empleados	16%
Más de 100 empleados	14%
	100%

Respecto al sexo de los empleados, el 55% son de sexo femenino y 45% de sexo masculino, tal como se muestra en el cuadro 2.

Cuadro 2. Sexo de los empleados en las empresas de ciudad José Cardel.

Sexo de los empleados	Porcentaje
Femenino	55%
Masculino	45%

Sobre la edad de los empleados, el 45% tienen una edad que oscila de 25 a 39 años, seguido de 39% con una edad de 18 a 24 años, 14% de 40 a 49 años y 1% de 50 a 64 años de edad, tal como se muestra el cuadro 3.

Cuadro 3. Edad de los empleados en las empresas de ciudad José Cardel.

Edad de los empleados	Porcentaje
De 18 a 24 años	39%
De 25 a 39 años	45%
De 40 a 49 años	14%
De 50 a 64 años	1%
Más de 64 años	0%
	100%

Así mismo, sobre la antigüedad de los empleados en las empresas, 28% de los trabajadores tienen más de 5 años laborando, seguido de 26% de 1 a 2 años, 24% de seis meses a 1 año, 15% con menos de seis meses laborando y únicamente 7% de 4 a 5 años de antigüedad, tal como en el cuadro 4 se indica.

Cuadro 4. Antigüedad de los empleados en el puesto en las empresas de ciudad José Cardel.

Antigüedad del empleado	Porcentaje
Menos de seis meses	15%
De seis meses a 1 año	24%
De 1 a 2 años	26%
De 4 a 5 años	7%
Más de 5 años	28%
	100%

Por otra parte, respecto a la evaluación de la productividad del personal de las empresas, el 40% son evaluados como Muy bueno su nivel, seguido de 30% evaluados como Excelente y 29% como Bueno, tal como se muestra en la figura 3.

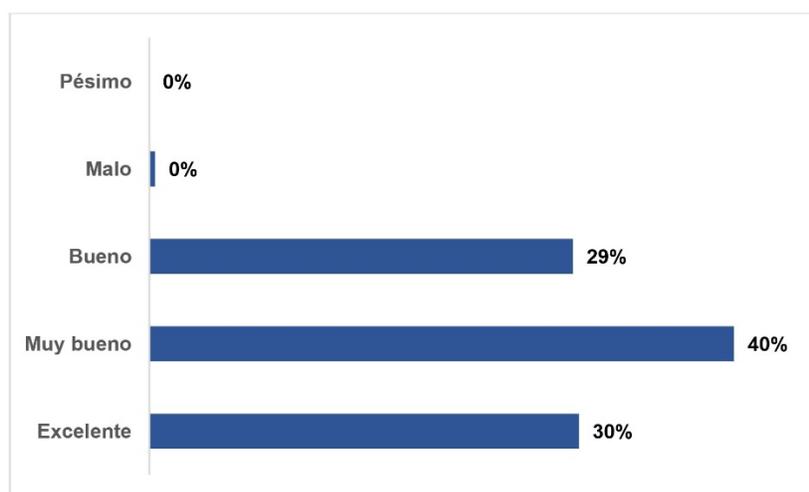


Figura 3. Evaluación de la productividad del personal en empresas de ciudad José Cardel.

En relación a la evaluación del liderazgo en las empresas, el 36% lo evalúan como Bueno, seguido de 32% que lo califican como Excelente, 25% como Muy bueno, 5% como Malo y 2% como Pésimo, tal como en la figura 4 se muestra.

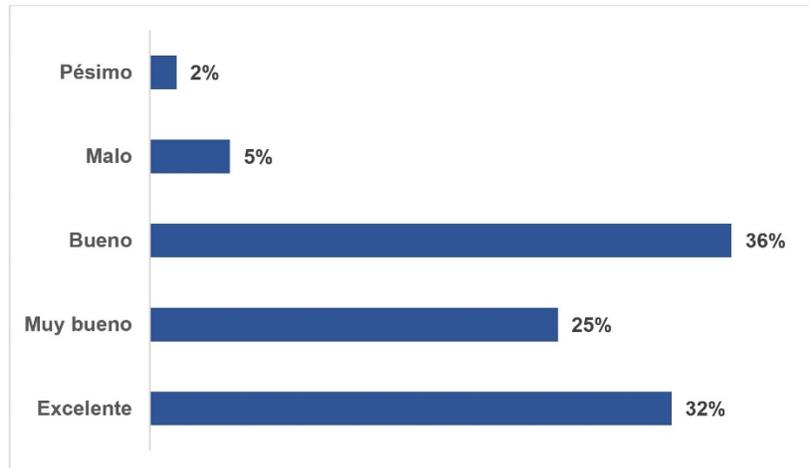


Figura 4. Evaluación del Liderazgo en empresas de ciudad José Cardel.

Respecto a la evaluación de la motivación a los empleados, el 37% lo evalúan como Bueno, seguido de 29% que la califican con Muy buena, 21% como Excelente, 10% como Malo y 2% ovulan como Pésimo, tal como se representan en la figura 5.

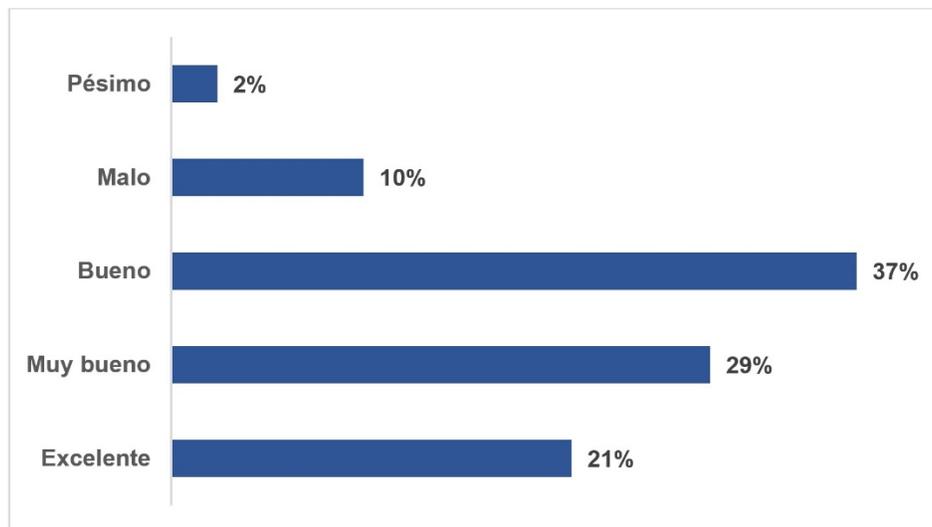


Figura 5. Evaluación de la Motivación en empresas de ciudad José Cardel.

Sobre la evaluación del clima laboral, el 40% lo califica como Bueno, seguido de 27% como Muy bueno, 25% como excelente, 5% como Malo y 3% lo evalúan como Pésimo, como en la figura 6 se muestra.

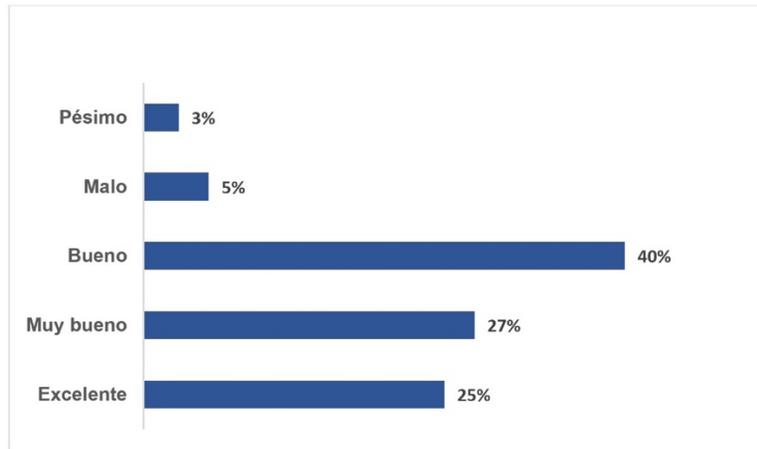


Figura 6. Evaluación del Clima laboral en empresas de ciudad José Cardel.

Por su parte, respecto a la relación del Liderazgo en las empresas con la Productividad del personal, en el diagrama se muestra un coeficiente de correlación lineal simple de 0.2272, lo cual indica, que existe una correlación positiva muy baja entre las variables representadas en el diagrama, lo que significa, que si aumenta (X) también aumenta (Y), es decir, a medida que aumenta o mejora la evaluación del Liderazgo en las empresas (X) aumenta la Productividad del personal (Y) y viceversa; por lo cual, el Liderazgo se puede considerar un factor de impacto, sin embargo, estadísticamente no es significativa la interdependencia, por lo que no amerita realizar un análisis de regresión, tal como se muestra en la figura 7.

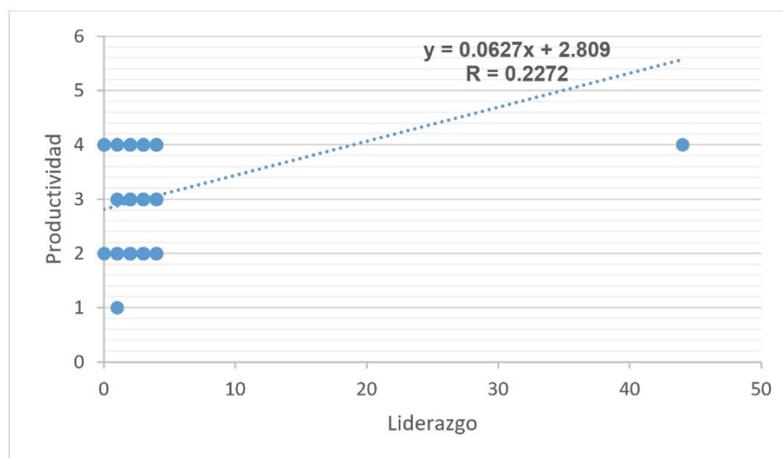


Figura 7. Relación Liderazgo - Productividad en empresas de ciudad José Cardel.

Sobre la relación de la Motivación en las empresas con la Productividad del personal, en el diagrama se muestra un coeficiente de correlación lineal simple de 0.4259, lo cual indica, que existe una correlación positiva baja entre las variables representadas en el diagrama, lo que significa, que si aumenta (X) también aumenta (Y), es decir, a medida que aumenta o mejora la evaluación de la Motivación en las empresas (X) aumenta la Productividad del personal (Y) y viceversa; por lo cual, la Motivación se puede considerar un factor de impacto, sin embargo, estadísticamente no es significativa la interdependencia, por lo que no amerita realizar un análisis de regresión, representado en la figura 8.

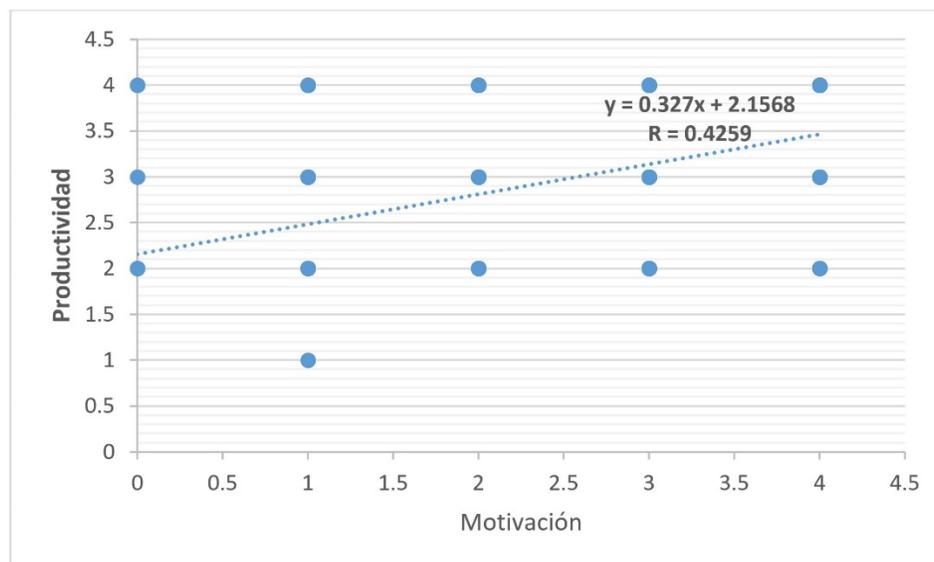


Figura 8. Relación Motivación- Productividad en empresas de José Cardel.

Finalmente, respecto a la relación del Clima laboral en las empresas con la Productividad del personal, en el diagrama se muestra un coeficiente de correlación lineal simple de 0.3953, lo cual indica, que existe una correlación positiva muy baja entre las variables representadas en el diagrama, lo que significa, que si aumenta (X) también aumenta (Y), es decir, a medida que aumenta o mejora la evaluación del Clima laboral en las empresas (X) aumenta la Productividad del personal (Y) y viceversa; por lo cual, el Clima Laboral se puede considerar un factor de impacto,

sin embargo, estadísticamente no es significativa la interdependencia, por lo que no amerita realizar un análisis de regresión, tal como en la figura 9 se muestra.

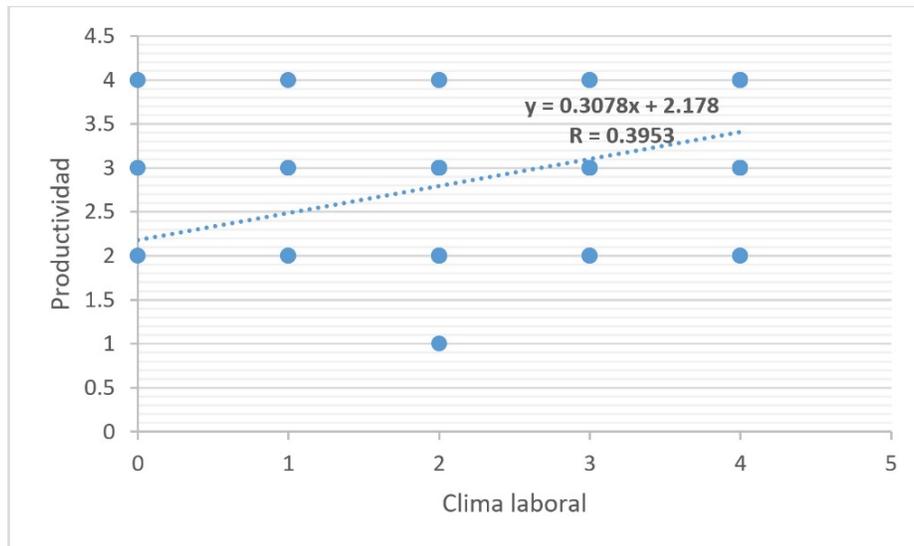


Figura 9. Relación Clima laboral - Productividad en empresas de José Cardel.

CAPITULO 4. FACTORES DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN EL SECTOR EMPRESARIAL DE LA GLORIA, VERACRUZ.

4.1. La gloria, municipio de Úrsulo Galván, Veracruz.

4.1.1 Ubicación

La Gloria se localiza en el Municipio Úrsulo Galván del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave México y se encuentra en las coordenadas GPS:

Longitud (dec): -96.399444

Latitud (dec): 19.426667

La localidad se encuentra a una mediana altura de 20 metros sobre el nivel del mar.

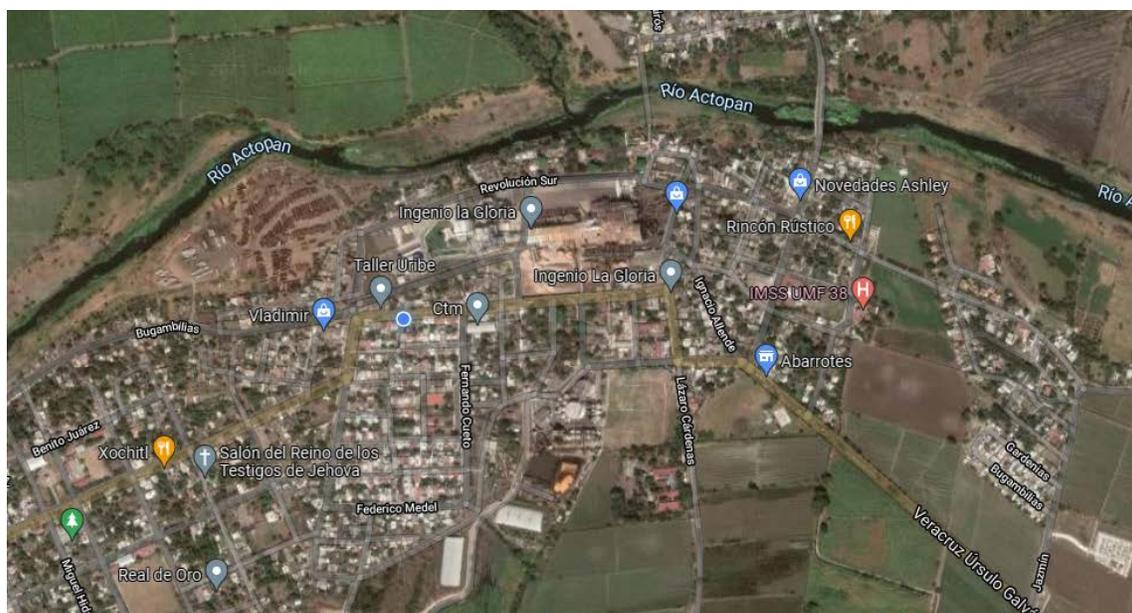


Figura 10. Mapa de ubicación de la localidad La Gloria, Veracruz

Fuente: INEGI, 2023

4.1.2 Antecedentes históricos.

El Ingenio La Gloria, S.A. nació de lo que fuera un trapiche que producía piloncillo y aguardiente en el año 1917. En el año 1919 se hicieron las adecuaciones necesarias para producir por primera vez azúcar y alcohol con un tándem de molinos marca Fulton y Mirles, contando con una capacidad diaria de molienda de 60 Toneladas, logrando así en el año de 1940 una molienda diaria de 1,200 toneladas de caña.

Después de la fundación de este ingenio se creó y se fundó el pueblo de La Gloria (llamada, así como el mismo ingenio azucarero). Sus fundadores fueron René Vázquez Utrera y Salomón Ávila Díaz, el 4 de octubre del año de 1921.

El propósito de construir casas en este lugar era darles lugar propio donde vivir a los obreros que trabajaban en dicho ingenio. Aunque poco a poco se fue agrandando el terreno y el área del lugar hasta como se conoce el día de hoy.

Hoy después de 100 años este pueblo cuenta con todo lo necesario: Hospital, escuelas, hogares que cuentan con agua, luz, internet y la mayoría de todos los servicios básicos, y cuenta con la industria más grande de la región: EL INGENIO “LA GLORIA”.

4.1.3 Población.

De acuerdo al último censo por parte del INEG, el número de habitantes de localidad La Gloria es de 3140 habitantes. (INEGI, 2020).

4.1.4 Actividad económica.

La principal influencia de actividad económica en la comunidad es la presencia de la agricultura, la pesca y la ganadería.

En la comunidad de La Gloria se registran varios establecimientos comerciales, dentro de las cuales en su mayoría son pequeñas y micro empresas.

Entre las principales empresas, tanto públicas como privadas, con presencia en la comunidad se encuentra el Ingenio La Gloria S.A. de C.V., que junto a las organizaciones emplean a gran porcentaje de la población.

4.2 Análisis del contexto.

El estudio reveló que el 64% de las empresas pertenecen al sector Industrial, seguido de 27% en el sector comercial y 9% al de servicios, tal como se muestra en la figura 11.

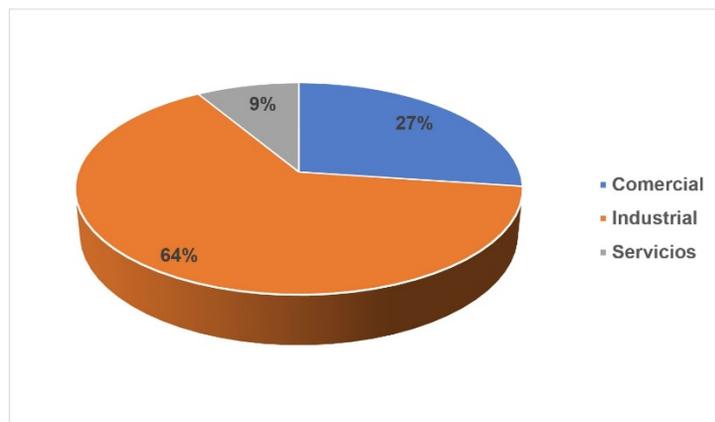


Figura 11. Sector empresarial en la localidad La Gloria.

En relación al número de empleados en las empresas, el 60% de las organizaciones cuentan de 1 a 10 empleados y 40% cuentan con más de 100 empleados, tal como se muestra en el cuadro 5.

Cuadro 5. Número de empleados en las empresas de la localidad La Gloria.

Número de empleados	Porcentaje
De 1 a 10 empleados	60%
De 11 a 30 empleados	0%
De 31 a 50 empleados	0%
De 51 a 100 empleados	0%
Más de 100 empleados	40%
	100%

Figura 26. Número de empleados en las empresas.

Respecto al sexo de los empleados, el 57% son de sexo masculino y 43% de sexo femenino, tal como se muestra en el cuadro 6.

Cuadro 6. Sexo de los empleados en las empresas de la localidad La Gloria.

Sexo de los empleados	Porcentaje
Femenino	43%
Masculino	57%
	100%

Sobre la edad de los empleados, el 51% tienen una edad que oscila de 25 a 39 años, seguido de 13% con una edad de 18 a 24 años, 11% de 40 a 49 años y 5% de 50 a 64 años de edad, tal como se muestra el cuadro 7.

Cuadro 7. Edad de los empleados en las empresas de la localidad La Gloria.

Edad de los empleados	Porcentaje
De 18 a 24 años	13%
De 25 a 39 años	51%
De 40 a 49 años	11%
De 50 a 64 años	5%
Más de 64 años	0%
	100%

Así mismo, sobre la antigüedad de los empleados en las empresas, 30% de los trabajadores tienen de 1 a 2 años laborando, seguido de 26% de seis meses a 1 año al igual que los empleados con más de 5 años, 11% de 4 a 5 años, y únicamente 7% menos de seis meses de antigüedad, tal como en el cuadro 8 se indica.

Cuadro 8. Antigüedad de los empleados en el puesto en las empresas de la localidad La Gloria.

Antigüedad del empleado	Porcentaje
Menos de seis meses	7%
De seis meses a 1 año	26%
De 1 a 2 años	30%
De 4 a 5 años	11%
Más de 5 años	26%
	100%

Por otra parte, respecto a la evaluación de la productividad del personal de las empresas, el 44% son evaluados como Muy bueno su nivel, seguido de 36% evaluados como Excelente y 20% como Bueno, tal como se muestra en la figura 12.

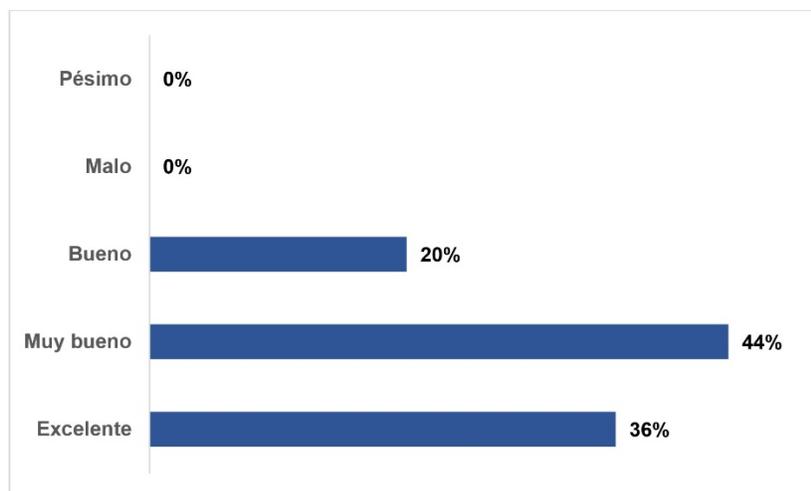


Figura 12. Evaluación de la productividad del personal en empresas de la localidad La Gloria.

En relación a la evaluación del liderazgo en las empresas, el 38% lo evalúan como Bueno, seguido de 33% que lo califican como Excelente, 25% como Muy bueno, 2% como Pésimo y 1% como Malo, tal como en la figura 13 se muestra.

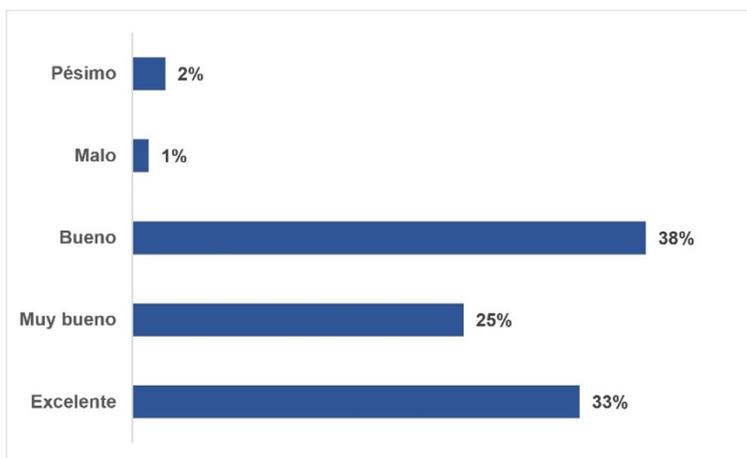


Figura 13. Evaluación del Liderazgo en empresas de la localidad La Gloria.

Respecto a la evaluación de la motivación a los empleados, el 35% lo evalúan como Muy buena, seguido de 33% que la califican con Buena, 20% como Excelente, 11% como Malo y 1% ovulan como Pésimo, tal como se representan en la figura 14.

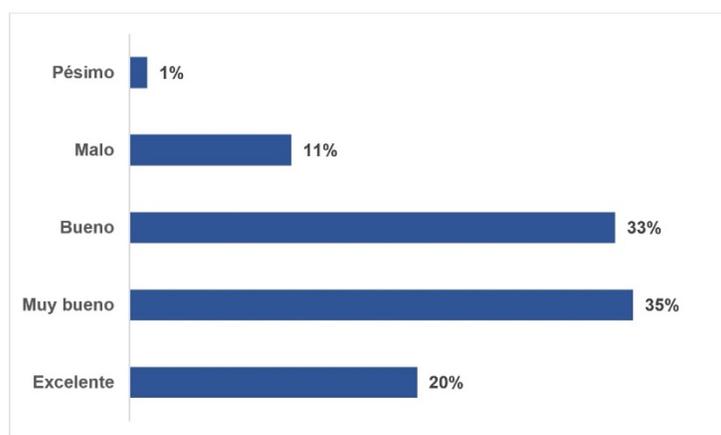


Figura 14. Evaluación de la Motivación en empresas de la localidad La Gloria.

Sobre la evaluación del clima laboral, el 43% lo califica como Bueno, seguido de 32% como Muy bueno, 22% como Excelente y 2% como Malo, como en la figura 6 se muestra.

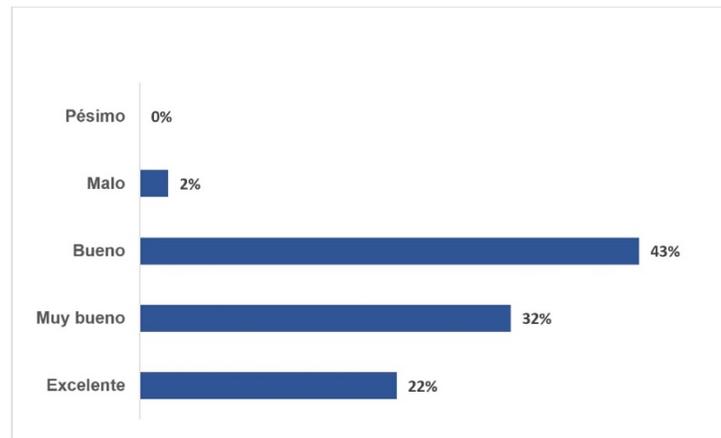


Figura 15. Evaluación del Clima laboral en empresas de la localidad La Gloria.

Por su parte, respecto a la relación del Liderazgo en las empresas con la Productividad del personal, en el diagrama se muestra un coeficiente de correlación lineal simple de 0.1539, lo cual indica, que existe una correlación positiva muy baja entre las variables representadas en el diagrama, lo que significa, que si aumenta (X) también aumenta (Y), es decir, a medida que aumenta o mejora la evaluación del Liderazgo en las empresas (X) aumenta la Productividad del personal (Y) y viceversa; por lo cual, el Liderazgo se puede considerar un factor de impacto, sin embargo, estadísticamente no es significativa la interdependencia, por lo que no amerita realizar un análisis de regresión, tal como se muestra en la figura 16.

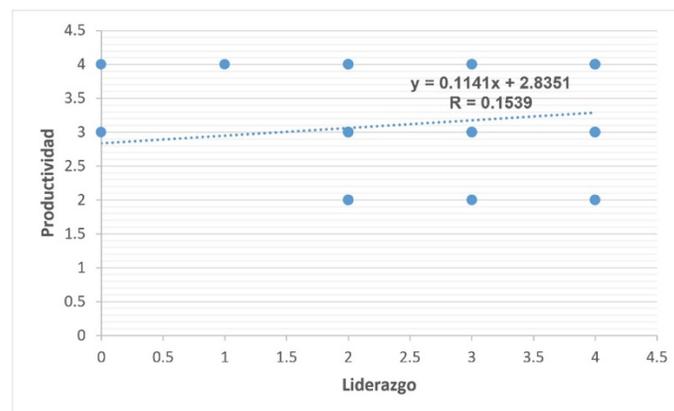


Figura 16. Relación Liderazgo - Productividad en empresas de la localidad La Gloria.

Sobre la relación de la Motivación en las empresas con la Productividad del personal, en el diagrama se muestra un coeficiente de correlación lineal simple de 0.3189, lo cual indica, que existe una correlación positiva muy baja entre las variables representadas en el diagrama, lo que significa, que si aumenta (X) también aumenta (Y), es decir, a medida que aumenta o mejora la evaluación de la Motivación en las empresas (X) aumenta la Productividad del personal (Y) y viceversa; por lo cual, la Motivación se puede considerar un factor de impacto, sin embargo, estadísticamente no es significativa la interdependencia, por lo que no amerita realizar un análisis de regresión, representado en la figura 17.

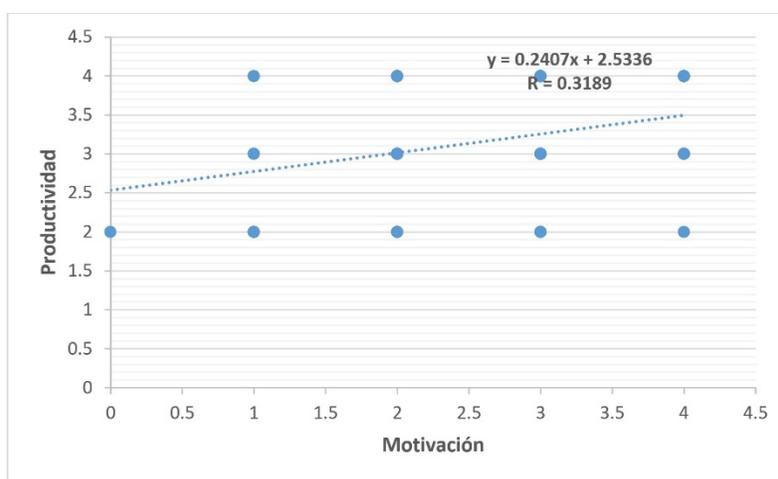


Figura 17. Relación Motivación - Productividad en empresas de la localidad La Gloria.

Finalmente, respecto a la relación del Clima laboral en las empresas con la Productividad del personal, en el diagrama se muestra un coeficiente de correlación lineal simple de 0.1510, lo cual indica, que existe una correlación positiva muy baja entre las variables representadas en el diagrama, lo que significa, que si aumenta (X) también aumenta (Y), es decir, a medida que aumenta o mejora la evaluación del Clima laboral en las empresas (X) aumenta la Productividad del personal (Y) y viceversa; por lo cual, el Clima Laboral se puede considerar un factor de impacto, sin embargo, estadísticamente no es significativa la interdependencia, por lo que no amerita realizar un análisis de regresión, tal como en la figura 18 se muestra.

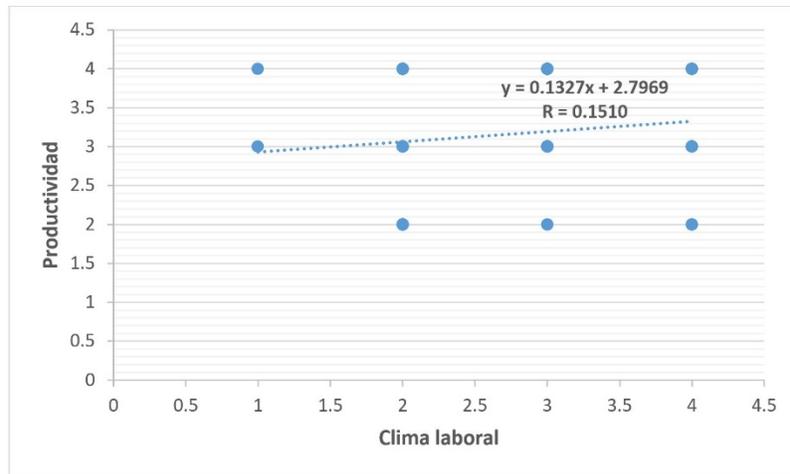


Figura 18. Relación Clima laboral - Productividad en empresas de la localidad La Gloria.

CAPITULO 5. FACTORES DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN EL SECTOR EMPRESARIAL DE PLAYA DE CHACHALACAS, VERACRUZ.

5.1 Playa de Chachalacas, municipio de Úrsulo Galván, Veracruz.

5.1.1 Ubicación

Playa de Chachalacas es un pueblo de pescadores con moderada irrupción del hombre. El poblado toma su nombre de una especie de ave que habita aquí en abundancia. Se encuentra a 47 kilómetros del puerto de Veracruz y a menos de 400 kilómetros de la Ciudad de México. Playa de Chachalacas se localiza en el Municipio Úrsulo Galván del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave México y se encuentra en las coordenadas Longitud 96.324722, Latitud 19.417500. La localidad se encuentra a una altura de 10 metros sobre el nivel del mar. (NUESTRO MEXICO, 2022).

En los mapas de los conquistadores españoles y en algunos elaborados durante la colonia, el río Actopan aparece con el nombre de “Río de las Chachalacas” y es lógico suponer que se lo pusieron por la abundancia de estas aves en el lugar; no hace mucho aun, en los tiempos del gobernador López Arias, la cantidad de chachalacas era tal que al atardecer entre las seis y las siete de la tarde el ruido que hacían estos animales al anidar, se podía escuchar a más de 2 kilómetros a la redonda. (Duarte, 2007). Se pueden practicar actividades en tierra, agua y aire, deportes, aprovechar las dunas del Sabanal, estas montañas de arena formadas hace más de 10,000 años se realizan actividades relajadas como paseos a caballo y recorridos por el río Actopan, que desemboca en esta zona de la costa. Chachalacas cuenta con hoteles con diferentes servicios destinados al turismo. (Secretaría de Turismo y Cultura del Estado de Veracruz, 2022)

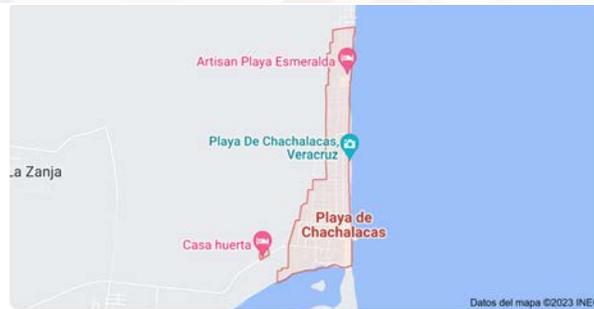


Figura 19. Mapa de ubicación de Playa de Chachalacas, Veracruz.

Fuente: INEGI, 2023

5.1.2 Antecedentes históricos

Chachalacas tiene un espectacular paisaje con Dunas. Aquí puedes elegir relajarte junto al mar, hacer un tour o practicar parapente. Y sea la actividad que elijas, la diversión está asegurada, ya que el entorno de este lugar para visitar es perfecto para cualquiera de estas actividades.

Desde 1891 se realizó la primera exploración de este lugar y aún podrás ver el modelo que hicieron del sitio. La construcción de los edificios cuenta con sistemas de muros para proteger el sitio de inundaciones. Por lo tanto, los conjuntos de montículos que verá están rodeados por muros.

Algunas de las construcciones que puedes visitar en este lugar a visitar son: la Gran Pirámide, el Templo de la Cruz, el Edificio Caritas y el Templo del Dios Aire. Fue una de las ciudades encontradas por los conquistadores, misma que confundieron con la famosa ciudad de "El Dorado" debido al material en que se construyeron sus templos, los cuáles brillaban a lo lejos, asemejando estar contruidos de plata y oro.

Fue residencia de los totonacas, que dominaron la gran parte de Veracruz y el norte de Puebla. Es un hermoso lugar para visitar con siete ecosistemas

diferentes donde pasar una estadía muy placentera llena de actividades ecoturísticas.

Entre sus manglares, dunas, laguna y playa, se puede observar aves, realizar paseos en lancha, ordeñar vacas, aprender sobre apicultura, recorrer sus senderos y mucho más. El pueblo de Barra de Chachalacas se encuentra en el desembocadero del río Actopan y la playa Chachalacas, es un lugar de aguas claras, en donde está permitido practicar la pesca.

Sin duda, la joya de la corona son las Dunas del Sabanal: una inmensa extensión de médanos que se ha formado por el oleaje y el viento. Podrás disfrutar de este mar de arena mientras emprendes una caminata subiendo y bajando sus pendientes y marcando sus crestas con tus huellas, entre otras actividades extremas, en lo que se ha llegado a considerar un fragmento de desierto.

Chachalacas es el pueblo cuenta con hoteles con servicios básicos, pero, en cambio, ofrece una exquisita gastronomía. Las autoridades recomiendan alguno de los pequeños restaurantes de Chachalacas en los que encontrarás platillos que son un verdadero deleite

(MXCity, 2020)

5.1.3 Población

La localidad **de Playa de Chachalacas** está situada en el Municipio de Úrsulo Galván (en el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave). Hay 1,268 habitantes, de dicha cifra, 595 eran hombres y 673 eran mujeres, conforme al Censo de Población y Vivienda 2020 realizado por (Instituto Nacional de Estadística y

Geografía, s.f.) (INEGI, 2022) En la lista de los pueblos más poblados de todo el municipio, es el número 5 del ránking. (Pueblos de America, 2022).

5.1.4 Actividad económica

La actividad económica principal es la turística de sol y playa basada en hoteles y sobre todo en restaurantes.

5.2 Análisis del contexto.

El estudio revela que el 58% de las empresas pertenecen al sector comercial, y 42% en el sector servicios, tal como se muestra en la figura 20.

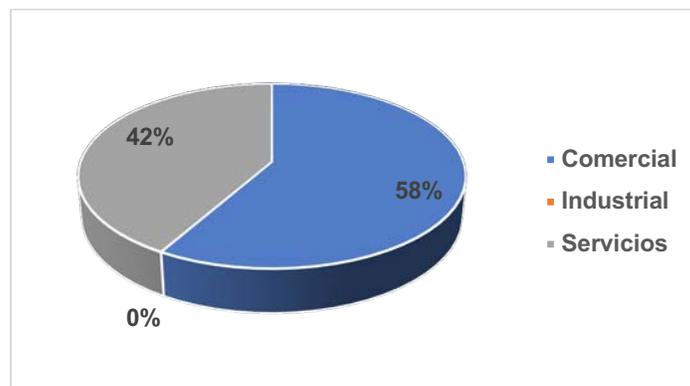


Figura 20. Sector empresarial en la localidad Playa de Chachalacas.

En relación al número de empleados en las empresas, el 83% de las organizaciones cuentan de 1 a 10 empleados, seguido de 8% que disponen de 11 a 30 colaboradores al igual que los que cuentan de 31 a 50 trabajadores, tal como se muestra en el cuadro 9.

Cuadro 9. Número de empleados en las empresas de la localidad Playa de Chachalacas.

Número de empleados	Porcentaje
De 1 a 10 empleados	83%
De 11 a 30 empleados	8%
De 31 a 50 empleados	8%
De 51 a 100 empleados	0%
Más de 100 empleados	0%
	100%

Respecto al sexo de los empleados, el 58% son de sexo masculino y 42% de sexo femenino, tal como se muestra en el cuadro 10.

Cuadro 10. Sexo de los empleados en las empresas de la localidad Playa de Chachalacas.

Sexo de los empleados	Porcentaje
Femenino	42%
Masculino	58%
	100%

Sobre la edad de los empleados, el 75% tienen una edad que oscila de 18 a 24 años y 25% de 25 a 39 años de edad, tal como se muestra el cuadro 11.

Cuadro 11. Edad de los empleados en las empresas de la localidad Playa de Chachalacas.

Edad de los empleados	Porcentaje
De 18 a 24 años	75%
De 25 a 39 años	25%
De 40 a 49 años	0%
De 50 a 64 años	0%
Más de 64 años	0%
	100%

Así mismo, sobre la antigüedad de los empleados en las empresas, 58% de los trabajadores tienen de seis meses a 1 año, seguido de 17% de 4 a 5 años, y con igual porcentaje (8%) empleados con menos de seis meses laborando, de 1 a 2 años laborando y más de 5 años, tal como en el cuadro 12 se indica.

Cuadro 12. Antigüedad de los empleados en el puesto en las empresas de la localidad Playa de Chachalacas.

Antigüedad del empleado	Porcentaje
Menos de seis meses	8%
De seis meses a 1 año	58%
De 1 a 2 años	8%
De 4 a 5 años	17%
Más de 5 años	8%
	100%

Por otra parte, respecto a la evaluación de la productividad del personal de las empresas, con igual porcentaje (33%) son evaluados como Excelente, Muy bueno y Bueno, tal como se muestra en la figura 21.

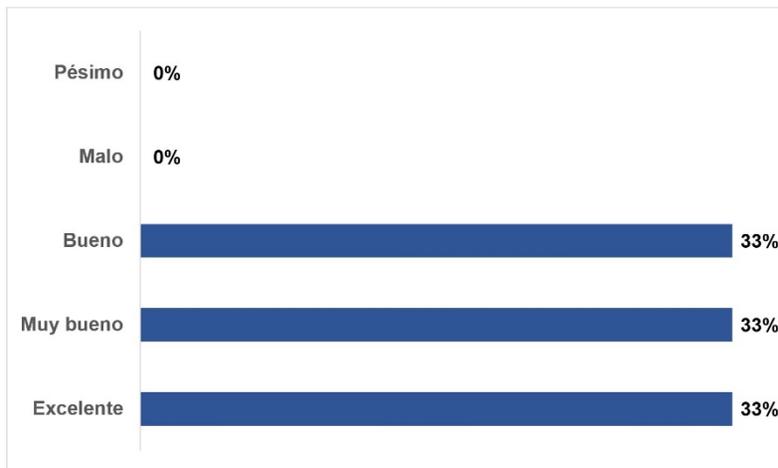


Figura 21. Evaluación de la productividad del personal en las empresas de la localidad Playa de Chachalacas.

En relación a la evaluación del liderazgo en las empresas, el 50% lo evalúan como Excelente, seguido de 42% que lo califican como Bueno y 8% como Muy bueno, tal como en la figura 22 se muestra.

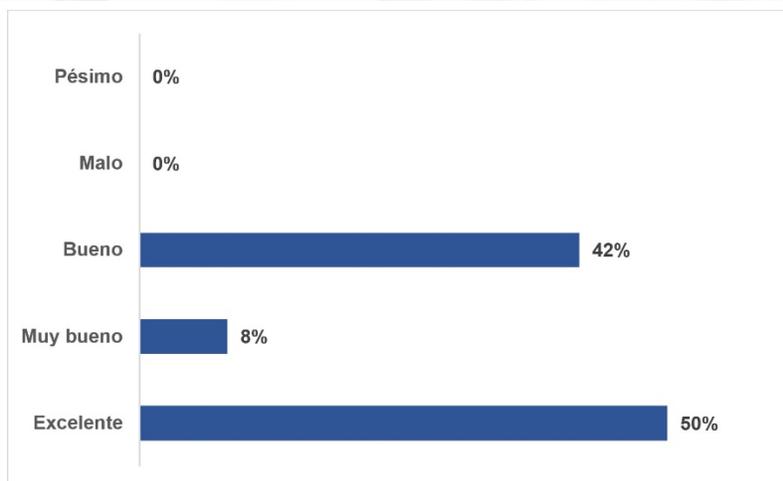


Figura 22. Evaluación del Liderazgo en las empresas de la localidad Playa de Chachalacas.

Respecto a la evaluación de la motivación a los empleados, el 50% lo evalúan como Excelente, seguido de 33% que la califican con Buena y con igual porcentaje (8%) evalúan Muy bueno y Malo, tal como se representan en la figura 23.

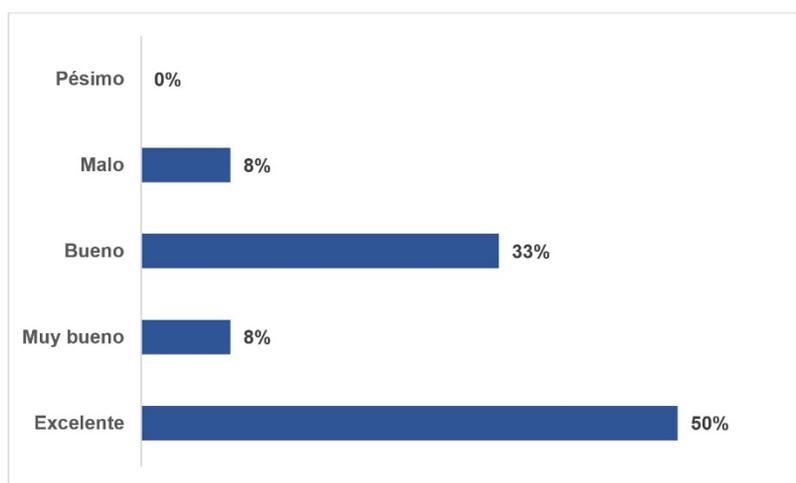


Figura 23. Evaluación de la Motivación en las empresas de la localidad Playa de Chachalacas.

Sobre la evaluación del clima laboral, con igual porcentaje (42%) lo califica como Excelente y Bueno, así como, 17% como Muy bueno, como en la figura 24 se muestra.

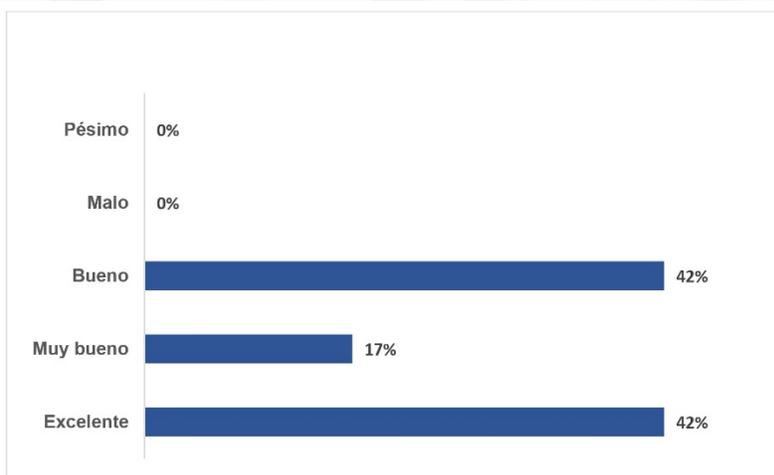


Figura 24. Evaluación del Clima laboral en las empresas de la localidad Playa de Chachalacas.

Por su parte, respecto a la relación del Liderazgo en las empresas con la Productividad del personal, en el diagrama se muestra un coeficiente de correlación lineal simple de 0.7491, lo cual indica, que existe una correlación positiva media entre las variables representadas en el diagrama, lo que significa, que si aumenta (X) también aumenta (Y), es decir, a medida que aumenta o mejora la evaluación del Liderazgo en las empresas (X) aumenta la Productividad del personal (Y) y viceversa; por lo cual, el Liderazgo se puede considerar un factor de impacto, por lo que amerita realizar un análisis de regresión, tal como se muestra en la figura 25.

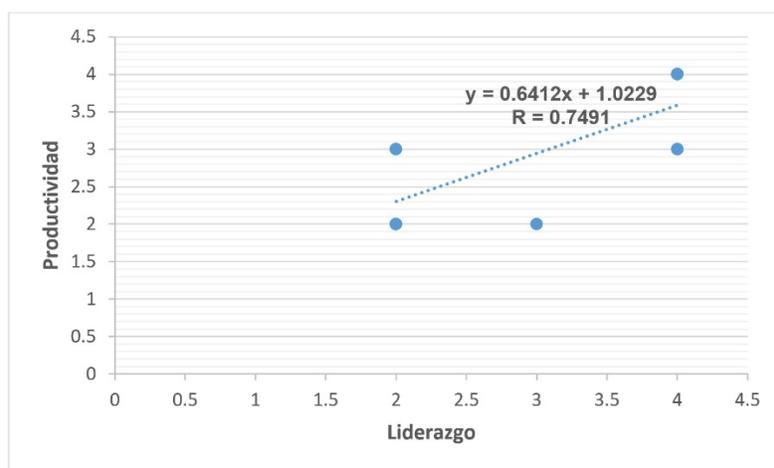


Figura 25. Relación Liderazgo - Productividad en las empresas de la localidad Playa de Chachalacas.

Sobre la relación de la Motivación en las empresas con la Productividad del personal, en el diagrama se muestra un coeficiente de correlación lineal simple de 0.6614, lo cual indica, que existe una correlación positiva media entre las variables representadas en el diagrama, lo que significa, que si aumenta (X) también aumenta (Y), es decir, a medida que aumenta o mejora la evaluación de la Motivación en las empresas (X) aumenta la Productividad del personal (Y) y viceversa; por lo cual, la Motivación se puede considerar un factor de impacto, por lo que amerita realizar un análisis de regresión, representado en la figura 26.

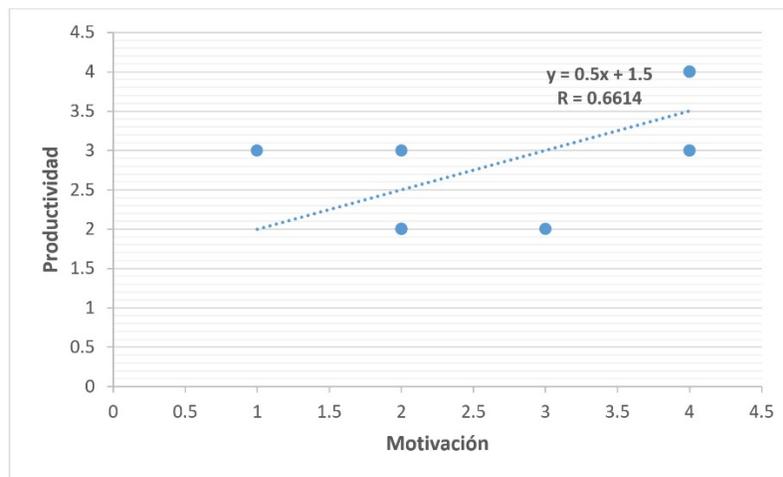


Figura 26. Relación Motivación - Productividad en las empresas de la localidad Playa de Chachalacas.

Finalmente, respecto a la relación del Clima laboral en las empresas con la Productividad del personal, en el diagrama se muestra un coeficiente de correlación lineal simple de 0.8944, lo cual indica, que existe una correlación positiva muy alta entre las variables representadas en el diagrama, lo que significa, que si aumenta (X) también aumenta (Y), es decir, a medida que aumenta o mejora la evaluación del Clima laboral en las empresas (X) aumenta la Productividad del personal (Y) y viceversa; por lo cual, el Clima Laboral se puede considerar un factor de impacto, por lo que amerita realizar un análisis de regresión, tal como en la figura 27 se muestra.

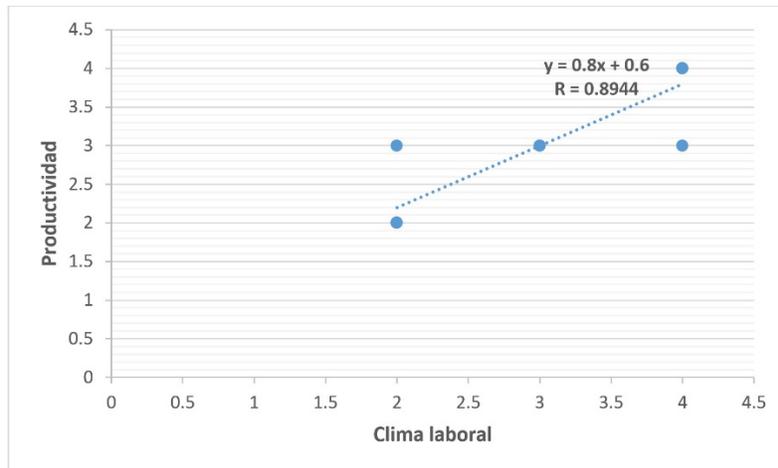


Figura 27. Relación Clima laboral - Productividad en las empresas de la localidad Playa de Chachalacas.

CONCLUSIONES

Derivado de los resultados obtenidos, se concluye que la actividad económica principal de las empresas en ubicadas en las localidades de José Cardel y Playa de Chachalacas la mayoría son del Comercial y de Servicios y las ubicadas en la localidad La Gloria la mayoría pertenecen al sector Industrial.

Así mismo, al evaluar de factores de productividad del personal en el sector empresarial de ciudad José Cardel, en orden de mayor impacto en la productividad de los empleados son: la Motivación a los empleados, seguido del Clima laboral y finalmente el Liderazgo por parte del jefe.

Por su parte, en relación a la evaluación de factores de productividad del personal en el sector empresarial de la localidad La Gloria, en orden de mayor impacto en la productividad de los empleados son: la Motivación a los empleados, seguido del Liderazgo por parte del jefe y finalmente el Clima laboral.

Respecto a la evaluación de factores de productividad del personal en el sector empresarial de la localidad Playa de Chachalaca, en orden de mayor impacto en la productividad de los empleados son: el Clima laboral, seguido del Liderazgo por parte del jefe y la Motivación a los empleados

Finalmente, con los factores de mayor impacto en la productividad del personal en las empresas de José Cardel, La Gloria y Playa de Chachalacas, es conveniente que tales organizaciones diseñen estrategias tendientes contribuir en un impacto positivo en la productividad de los empleados, favorezca en el mejor funcionamiento y logro de los objetivos organizacionales.

REFERENCIAS

- Alfonso Sánchez, I. R., Alvero Pérez, Y., & Tillán Gómez, S. (1999). *Liderazgo: un concepto que perdura*. Ciudad de La Habana, Cuba: ACIMED. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94351999000200008#:~:text=El%20liderazgo%20requiere%20de%20un,los%20objetivos%20de%20la%20organizaci%C3%B3n%22.
- Álvarez Hernández, G., & Delgado De la Mora, J. (2015). Diseño de Estudios Epidemiológicos.I. El Estudio Transversal: Tomando una Fotografíade la Salud y la Enfermedad. *Fies*, 28. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/bolclinhosinfson/bis-2015/bis151f.pdf>
- Bernal, C. D. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Bogotá, Colombia: Pearson.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición*,. Méxco: Trillas.
- Chiavenato, I. (1993). *Iniciación a la Organización y Técnica Comercial*. McGraw-Hill.
- Ciudades y Directorios. (Noviembre de 2019). *Oferta comercial y cultural de México*. Obtenido de Ubicacion Veracruz: [http://www.ocdemexico.org.mx/Veracruz/Jose-Cardel/%20\(no%20supe%20hacer%20el%20formato%20APA\)](http://www.ocdemexico.org.mx/Veracruz/Jose-Cardel/%20(no%20supe%20hacer%20el%20formato%20APA))
- Debitoor. (Abril de 2019). *Glosario de contabilidad*. Obtenido de ¿Que es una empresa?: <https://debitoor.es/glosario/definicion-empresa>
- DELSOL, S. (19 de septiembre de 2021). *Software DELSOL*. Obtenido de <https://www.sdelsol.com/glosario/productividad/>
- Forehand, G., & Von , H. (1964).

- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). Cd. de México: México.
- INEGI. (2020). *Censo de población y vivienda* .
- INEGI. (11 de junio de 2023). *Instituto Nacional d Estadística y Geografía*. Obtenido de Instituto Nacional d Estadística y Geografía: <https://www.inegi.org.mx/>
- Lara Muñoz, E. M. (2013). *Funadamentos de invetsigación, Un enfoqe por competencias* (Segunda ed.). Ciudad de México, México: Alfaomega.
- Litwin, G., & Stinger, H. (1978). *Clima organizacional* . New York.
- M Peiró, J., & Prieto. (1996). *Calidad de vida laboral*.
- NUESTRO MEXICO. (15 de Mayo de 2022). *NUESTRO MEXICO*. Obtenido de <https://www.nuestro-mexico.com/>
- Perdomo, S. (1 de agosto de 2011). *Google Sites*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/productividadvrscalidad/home>
- Perdomo, S. (2020). *Sites Google*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/productividadvrscalidad/home>
- Peréz, J. (2008). *Definición de Empresa*. Obtenido de Definición: <https://definicion.de/empresa/>
- Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad* .
- Pueblos de America. (15 de Mayo de 2022). *Pueblos de America*. Obtenido de Pueblos de America: <https://mexico.pueblosamerica.com/i/playa-de-chachalacas/>
- PueblosAmerica.com*. (20 de septiembre de 2021). Obtenido de <https://mexico.pueblosamerica.com/i/jose-cardel/>
- Quijano. (s.f.). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones*. Barcelona: Icarira S.A.

Secretaría de Turismo y Cultura del Estado de Veracruz. (12 de Marzo de 2022).
Obtenido de SECTUR: <http://www.veracruz.gob.mx/turismo/>

Secretaría de turismo y cultura (SECTUR). (s.f.). *Veracruz se antoja*. Obtenido de
<https://veracruz.mx/destino.php?Municipio=16>

SECTUR. (16 de 03 de 2022). *SECRETARÍA DE TURISMO*. Obtenido de
SECRETARÍA DE TURISMO: <https://www.gob.mx/sectur>

SEP. (12 de Mayo de 2019). *Actividades Económicas en tu municipio*. Obtenido de
Principales Actividades Económicas :
<http://www.clasesenvideo.sep.gob.mx/vista/despues-del-bachillerato/actividades-economicas-municipio>

Sistema de Información Empresarial Mexicano. (15 de Agosto de 2022). *Sistema de Información Empresarial Mexicano*. Obtenido de Sistema de Información Empresarial Mexicano:
<https://siem.economia.gob.mx/ui/pubconsultaestablecimientos>

UpGourmet. (19 de septiembre de 2021). *UpGourmet*. Obtenido de <https://www.up-spain.com/blog/7-caracteristicas-de-los-buenos-lideres/>

Uriarte, J. M. (14 de Agosto de 2019). *Caracteristicas.com*. Obtenido de <https://www.caracteristicas.co/productividad/>

Velázquez, M. (15 de Agosto de 2016). *Entrepreneur*. Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/article/280867>

Veracruz, Gobierno del Estado. (20 de julio de 2022). *Veracruz se antoja*. Obtenido de Veracruz se antoja:
<https://veracruz.mx/destino.php?Municipio=16#:~:text=La%20ciudad%20de%20Cardel%20es,la%20segunda%20ciudad%20de%20Veracruz.>

Villacorta, D. (26 de Noviembre de 2019). *Georgia Hispanic Chamber of Commerce*. Obtenido de <https://ghcc.org/es/los-8-estilos-de-liderazgo-mas-comunes/>

FACTORES DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN EL SECTOR EMPRESARIAL

DOREIDY MELGAREJO GALINDO
ROSALÍA JANETH CASTRO LARA
LOIDA MELGAREJO GALINDO
JERSON MÜLLER TEJEDA
VICTOR EMMANUEL HIGAREDA ARANO



**TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO**



ISBN: 978-607-59608-6-9



**Grupo de Ediciones
y Publicaciones
Xalapa S.A. de C.V.**

