



Trascender, Contabilidad y Gestión. Vol. 7, Núm. 20 (mayo – agosto del 2022).

Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México.

ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica

Productivity, aspects that benefit the organization. Systematic review of scientific production

Graziella Guadalupe Ramírez Méndez ¹ ; Deneb Elí Magaña Medina ² ; Ruth Noemí Ojeda López ³

Recibido: 23 de agosto de 2021.

Aceptado: 13 de enero de 2022.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>

JEL: M1. Administración de empresas.

M10. Generalidades.

D24. Productividad del capital y del total de factores productividad.

Resumen

La presente investigación muestra una revisión sistemática de la productividad empresarial, se aborda su conceptualización, componentes y factores relacionados con el tema. Su objetivo principal es reflexionar y analizar estudios sobre la variable de estudio para seleccionar los aspectos frecuentes que

benefician a la empresa mediante la gestión adecuada de la productividad. La metodología de la revisión sistemática de la literatura científica (SLR), permitió la búsqueda y revisión de la información, identificaron 71 estudios elaborados en países de Latinoamérica, en idioma inglés y español publicados

¹ Graziella Guadalupe Ramírez Méndez. Licenciada en Mercadotecnia. Maestra en Administración y Dirección Estratégica. Investigador independiente del Doctorado en Estudios Económicos Administrativos. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Villahermosa, Tabasco, México. Correo: soygraziellaramirez@gmail.com. ORCID: 0000-0001-8188-057X

² Deneb Elí Magaña Medina. Ingeniera en Sistemas Computacionales. Maestra en Administración. Doctora en Ciencias Administrativas: Gestión Socioeconómica. Profesora Investigadora. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Villahermosa, Tabasco, México. Correo: deneb.magana@ujat.mx. ORCID: 0000-0002-8579-596x

³ Ruth Noemí Ojeda López. Contadora Pública. Licenciada en Derecho. Especialidad en Docencia. Maestra en Administración. Doctora en Ciencias de la Administración. Profesora de carrera titular. Universidad Autónoma de Yucatán. Mérida, Yucatán, México. Correo: ruth.ojeda@correo.uady.mx. ORCID: 0000-0002-7137-120x

entre los años 2007 y 2021 en las bases de datos de Redalyc, Dialnet, Web of Science, Google Scholar, SciELO y Elsevier. Como resultado se obtuvieron 24 artículos que cumplieron con las características de inclusión desarrolladas en el apartado de metodología, se describen las principales aportaciones del objeto de estudio identificando los aspectos frecuentes que permiten el incremento de la productividad empresarial. Se concluye que, si se pretende ser competitivos en los mercados internacionales, se requiere de fortalecer los aspectos organizacionales para alcanzar la productividad máxima con el fin de satisfacer las necesidades de los clientes en cualquier mercado.

Palabras clave: factores internos, factores externos, optimización, objetivos organizacionales, competitividad.

Abstract

This research shows a systematic review of business productivity, addressing its conceptualization, components and factors related to the subject. Its main objective is to reflect and analyze studies on the study variable to select the frequent aspects that benefit the company through the proper management of productivity. The methodology of the systematic review of the scientific literature (SLR), allowed the search and review of the information, identified 71 studies elaborated in Latin American countries, in English and Spanish published between 2007 and 2021 in the databases of Redalyc, Dialnet, Web of Science, Google Scholar, SciELO and Elsevier. As a result, 24 articles were obtained that met the inclusion characteristics developed in the methodology section, the main contributions of the object of study are described, identifying the frequent aspects that allow the increase of business productivity. It is concluded that, if it is to be

competitive in international markets, it is necessary to strengthen the organizational aspects to achieve maximum productivity in order to meet the needs of customers in any market.

Keywords: *internal factors, external factors, optimization, organizational objectives, competitiveness.*

Introducción

La globalización, exige a las organizaciones la mejora de sus procesos productivos y el incremento de la calidad, su crecimiento y la mejora de la competitividad, sin embargo, no se excluyen los retos que hoy se presentan en el mercado, las empresas deben de reforzar su desempeño y las estrategias que se implementen para enfrentarlos, estos cambios que se presentan en el mercado laboral provocan grandes movimientos que transforman a las empresas, con el objetivo de adaptarse a ellos para permanecer en el mercado (Arraut, 2010; Bonilla, 2012; Gutiérrez, 2009), se enfrentan a nuevos retos que incluyen a la tecnología en el entorno laboral, con la etapa de la digitalización y automatización en los procesos, estas innovaciones tecnológicas no pueden mejorar por si solos a la productividad y la eficiencia de los recursos, sino, se debe de tener una visión de generar una ventaja competitiva, la cual requiera de la supervisión y control de los procesos y la minimización de los desperdicios, para aprovechar los recursos que se tienen al alcance para ser eficientes (Ospino et al., 2016; Patrón y Vargas, 2019).

Hoy en día las organizaciones, se enfocan en su capacidad productiva y nivel competitivo, mismos desafíos que obligan a las organizaciones públicas y privadas a utilizar sus recursos estratégicamente y aprovecharlos, teniendo como premisa el desempeño (Caraballo et al., 2016; García y Baltazar, 2007).

Es así como, este artículo pretende acercar la comprensión sobre la consideración de la productividad empresarial, mediante una revisión sistemática, tomando como punto de partida los conceptos de la productividad, en seguida se describe la productividad empresarial, sus consideraciones y se presentan los beneficios que aporta en la empresa, en el siguiente apartado se analizan los componentes de la productividad para su determinación y se describen los factores internos y externos que deben considerarse para la planeación de futuros objetivos estratégicos.

En la búsqueda de información se analizaron 71 estudios elaborados en países de Latinoamérica, en idioma inglés y español publicados entre los años 2007 y 2021 en las bases de datos de Redalyc, Dialnet, Web of Science, Google Scholar, SciELO y Elsevier seleccionando 24 artículos de acuerdo a los criterios de inclusión determinado en la metodología.

Como resultado del análisis de los resultados de los 24 artículos, se obtienen los aspectos frecuentemente estudiados e indicadores fundamentales que permiten incrementar la productividad empresarial, por lo tanto, las organizaciones deben identificarlas para potencializarlos, ya que, si son bien ejecutados, aportarán grandes beneficios a la organización y contribuirán en gran medida a la construcción de estrategias competitivas.

Desarrollo

Una introducción a la productividad

Uno de los retos primordiales existentes en el mercado actual y a los que deben centrar las organizaciones sus esfuerzos es a la competitividad, pretendiendo alcanzar las mejores posiciones en el mercado, marcando la diferencia ante la competencia, a través de una estrategia sólida y objetiva, con la combinación óptima de los

recursos y capacidades para asegurar el logro de altos niveles de productividad (Saavedra et al. 2013).

Así mismo, las organizaciones evolucionan y se transforman aceleradamente, adaptándose a los cambios del entorno, involucrando nuevas estrategias que les permita aumentar su rentabilidad y de igual forma propiciar una gestión adecuada de sus recursos (Lopez et al.2006).

Para Baraei y Mirzaei (2018) la productividad en las empresas, es un fenómeno que ha evolucionado en las últimas décadas, convirtiéndose en la actualidad en un factor importante en los países desarrollados o en desarrollo, consideran que una organización productiva es aquella que logra sus objetivos lo antes posible y con el menor costo, conduce a una mayor tasa de crecimiento económico y estilos de vida más altos para una sociedad, permite desarrollar su ventaja competitiva (Hakmani y Bashir, 2014).

El padre de la administración científica, Frederick Taylor, dentro de sus principales aportaciones sobre productividad, fue el reconocimiento de elevarla mediante la eficiencia y eficacia en la producción y su optimización, enfocaba su preocupación a construir un ambiente armónico y de cooperación de grupo, buscaba que los salarios fueran los justos y el desarrollo de los trabajadores. La escuela clásica buscó dar respuesta a los problemas de productividad y eficiencia de las empresas, mediante la organización formal (Lopez et al., 2006).

Elton Mayo, pionero de la escuela humanística, con base a su estudio realizado en la planta Hawthorne en la Western Electric Company entre 1927 y 1932, determinó que los factores sociales como la moral, las relaciones interpersonales satisfactorias entre los equipos de trabajo, el sentido de pertenencia y una

administración efectiva, mejoraba la productividad, considero que el comportamiento humano, principalmente como se comportaban en los grupos de trabajo, se debe mantener a través de las habilidades interpersonales como motivación, asesoramiento, dirección y comunicación. Condujo entonces a enfocarse en los valores humanos, basadas armonizar las funciones básicas de la organización, la económica y la social.

En un enfoque estructuralista, los principales ponentes fueron Etzioni Amitai, Peter Blau y Richard Scout, el cual su objetivo fue interrelacionar a las organizaciones con el entorno, con la globalización de las empresas formales e informales, considerando las escuelas clásicas, la de relaciones humanas y del comportamiento, su idea parte de que las organizaciones son sistemas abiertos que se encuentran en constante interacción con su entorno, lo cual crea un efecto de las recompensas, sanciones materiales y sociales del comportamiento de las personas (López et al., 2006).

Derivado de la transformación del pensamiento administrativo, los cambios en las organizaciones y sus paradigmas, la sociedad en el mundo, la globalización y la regionalización se han convertido en fenómenos que han surgido para marcar la influencia en las organizaciones, las sociedades y la cultura, convirtiendo a las organizaciones flexibles, siendo más eficientes que los modelos burocráticos-tradicionales, con el objetivo de determinar la transformación de las empresas y adaptarse a los modelos emergentes (Villarreal, 2013).

Cannice et al., (2012), asumen que una de las principales tareas de la productividad es que las personas realicen las tareas de manera eficaz y eficiente. En las organizaciones (sean industrias, comercio, organizaciones de servicios públicos, hospitales, universidades, instituciones militares o cualquier otra

forma de empresa humana), la eficiencia y la eficacia con que las personas trabajan en conjunto para conseguir objetivos comunes depende directamente de la capacidad de quienes ejercen la función administrativa. El avance tecnológico y el desarrollo del conocimiento humano, por sí solos, no producen efectos si la calidad de la administración sobre los grupos organizados de personas no permite la aplicación efectiva de los recursos humanos y materiales.

¿Qué es la productividad?

Se puede definir la productividad como la forma de utilizar los factores de producción en la creación de bienes y servicios para ofertar en un mercado, tiene el objetivo de optimizar los recursos utilizados, como recursos humanos, materiales, capital y financieros en el proceso de producción. Es parte de los objetivos organizacionales para alcanzar la competitividad en el mercado (Medina, 2010).

Así mismo, la productividad es vista como la eficiencia en la producción, determina cuánto se produce de un conjunto disponibles de insumos, es la razón entre las salidas de bienes y servicios y una o más entradas de insumos, como mano de obra, capital o administración, mejorar la productividad significa mejorar la efectividad (Syverson, 2011).

Diaz et al.(2018), considera que la productividad es la condición o habilidad de ser productivos, como una herramienta de orientación a la gestión de un sistema productivo, indicando que los recursos que disponga la empresa (mano de obra, el capital, los materiales y la energía) se utilicen de forma objetiva, es decir, la empresa debe encontrar la relación existente entre los productos, bienes o servicios y los recursos disponibles para su proceso productivo, por tanto, se combina la eficacia, la utilización de los recursos y con la

eficiencia, como la característica del desempeño organizacional (Osvaldo y Naim, 2007, Ibujés y Benavides, 2017).

Se puede entender a la productividad como la medida en que cada factor de producción se emplea adecuadamente, en el enfoque de ciencias económicas, la productividad incluye el uso eficaz y eficiente de las fuentes disponibles en el proceso de fabricación, con el objetivo que la economía de una sociedad alcance su máximo potencial de rendimiento (Baraei y Mirzaei, 2018; Rojas et al., 2018).

Dentro de estas aproximaciones, se deriva que, las organizaciones pueden producir de acuerdo a sus insumos disponibles y sus capacidades, si utiliza todos los recursos que dispone y obtiene un buen desempeño, está alcanzando la productividad. Tal como mencionan Fontalvo Herrera et al. (2017), la productividad está orientada a la forma en que se transforman los factores de producción de los bienes y servicios, pretende alcanzar la satisfacción total de los consumidores buscando altos estándares de productividad.

Productividad empresarial

La productividad permite a un país poder soportar salarios altos, una divisa fuerte y una rentabilidad atractiva capital.

La productividad se considera uno de los principales objetivos empresariales, en este contexto, su fin es brindarle al cliente externo los productos o servicios que satisfagan sus necesidades y cumplir sus expectativas, en el momento que lo requiera con calidad y aun precio justo, es decir, parte de una evaluación detallada y segmentada de todas las variables que intervienen en el proceso de conversión con factor diferenciador, una

propuesta de valor agregado de la materia prima e insumos en producto o servicio elaborado (Sandoval et al., 2018).

Por lo tanto, la productividad empresarial, emerge del uso eficiente y efectivo de sus recursos claves, trabajo, capital, tierra, materiales, energía e información en la producción de bienes y servicios (Sandoval et al., 2018).

A su vez, la productividad en la empresa se basa en un constructo que requiere de ser medido considerando todas las variables que se identifiquen y que intervienen en su ejecución, con el fin de asegurar condiciones favorables en el proceso de mejora continua (Raya Hernández & Núñez, 2015).

No solo se toma como una medida de la producción, sino más bien es una medida del uso eficiente de los recursos para cumplir con los objetivos planteados, aportando beneficios a las empresas si tiene una buena estrategia de medición y gestión (Jiménez Rojas et al., 2001).

De acuerdo al INEGI (2015) con base a los índices de productividad obtenidos en la Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas realizada, describe que es la medida de la eficiencia utilizada para realizar una combinación de los factores productivos y los insumos para producir cierta cantidad de bienes y servicios, es decir, un incremento de la productividad, implica producir más con la misma cantidad de recursos para producir un volumen similar del producto (Sánchez et al., 2020).

Dada la información, la productividad se convierte en el objetivo estratégico de las empresas, esto se debe a que sin ella los productos o servicios no obtienen los

niveles de competitividad necesarios en el mundo globalizado (Medina, 2010).

Se muestra una tabla describiendo los beneficios que las empresas obtienen de la productividad, en la primera columna se presenta los indicadores clave, esto permite percibir los beneficios de forma específica y de forma

particular en la organización, en la segunda columna se describen los beneficios de acuerdo a su indicador para la construcción de una estrategia sólida de productividad y generar la competitividad empresarial esperada (tabla 1).

Tabla 1

Beneficios de la productividad en las empresas

| Indicador | Beneficio |
|--|---|
| Previsión al futuro, pronósticos | Permite tener a la organización una visión de adaptación a los cambios que se presenten en el entorno; control y evaluación del desempeño de la producción respecto a los recursos utilizados |
| Evaluación y control | Control y evaluación del desempeño de la producción respecto a los recursos utilizados |
| Planeación estratégica | Apoya a la definición de estrategias, objetivos y metas específicas para mejorar la productividad en plazos determinados |
| Herramientas tecnológicas, metodologías. | Uso de la tecnología, materiales y métodos más competentes con base a lo que requiera la empresa, reduce el costo unitario de cada una de producto terminado, |
| Organización | Coordina las tareas y actividades de la planeación de la producción. |
| Rendimiento | Determinación de estándares de rendimiento laboral vs producción. |
| Mercado | Creación de productos de mejor calidad y precios competitivos, prevenir posibles cambios de la competencia mediante estudios de mercado. |

Fuente: Elaboración propia, con base a las investigaciones expuestas en este artículo.

Componentes de la productividad: eficiencia y eficacia

De manera general, la productividad se mide por el cociente, es decir, los resultados que se logran entre los recursos empleados y que pueden medirse de diferentes formas. Por ejemplo los resultados logrados pueden medirse en unidades producidas en piezas vendidas o en

utilidades, por otro lado, los recursos utilizados pueden cuantificarse por número de trabajadores, tiempo total empleado, horas máquinas, entre otros, esta medición resulta de valorar de manera adecuada los recursos empleados para producir o generar ciertos resultados., de esta forma la productividad se desarrolla a través de dos componentes, la eficiencia, los recursos totales

utilizados y la cantidad de los recursos desperdiciados y la eficacia, de los resultados obtenidos cuantos cumplen con los objetivos y la calidad (Gutiérrez, 2009).

La eficiencia, la eficacia y la efectividad en las organizaciones, son herramientas que se han evaluado durante diversas épocas, desde diferentes perspectivas, hoy se consideran ejes en las organizaciones, la eficiencia, permitiendo el uso correcto de los recursos utilizados para lograr resultados, por su parte, la eficacia midiendo los resultados, sin considerar los recursos ni los medios con que se lograron. El trabajo en conjunto, de la eficiencia y la eficacia, determina la productividad como la habilidad gerencial de lograr un equilibrio en ambas con respecto a los recursos y objetivos (Hernández, 2011).

Para Gutiérrez (2009), la productividad tiene dos componentes, por un lado la eficiencia, que considera el total de recursos, cuantos fueron utilizados y cuantos desperdiciados y por otro lado la eficacia, considerando que los resultados alcanzados cumplen con el objetivo, las metas y los requerimientos necesarios de la calidad, es decir, la eficiencia busca que no se desperdicie los recursos, pretende aprovechar todos los recursos disponibles, mientras que la eficacia, implica utilizar los recursos para el logro de los objetivos determinados.

Se puede ser eficiente y aprovechar los recursos, pero no ser eficaz porque no se están cumpliendo las metas planteadas.

Eficiencia

Con el fin de un análisis económico, se compara el comportamiento productivo de las empresas y a su vez surge el concepto de la eficiencia, definiéndola como la facultad de producir la máxima cantidad de productos con una cantidad mínima de insumos, siendo esta

variable una determinante de la productividad (Caraballo et al., 2016).

Camue et al., (2017) la eficiencia es una herramienta que mide los factores internos de la organización, dedicada a los aspectos económicos y técnicos, mismo que buscan minimizar los costos para transformar los insumos en productos, la cual debe evaluar metas y medir su desempeño y alcance y cuando la organización cumple sus objetivos se refiere a eficaz, y si se requiere alcanzar al menor costo posible, se dice que es eficiente (Suárez, 2017).

Rojas et al., (2018) define a la eficiencia como la capacidad de disponer de recursos o capital humano para conseguir un efecto determinado, señala que es una expresión que mide la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico, con el enfoque de cumplir los objetivos de la organización.

Eficacia

Rojas et al., (2018) afirma que la eficacia como la capacidad de una organización para cumplir sus objetivos, integrando a la eficiencia y los factores del entorno.

La eficacia en las organizaciones, se refiere a cumplir los objetivos y metas y la eficiencia involucra el uso de los insumos para conseguir los resultados esperados, es decir, la primera desde una perspectiva del logro de objetivos, la segunda, como el logro de esos mismos objetivos con la menor cantidad de recursos o cumplirlos con los recursos disponibles, así lo establecen (Koontz et al., 2012).

Por tanto, la eficacia y la eficiencia como dos dimensiones del desempeño de una organización, distinguen sus características, la eficacia como las

acciones que realiza la organización para el logro de los objetivos propuestos, en tanto, la eficiencia determina la forma en la cual se emplean los recursos en los procesos de producción y de gestión. En otras palabras, la eficacia son las medidas de acción para llegar a un fin, en cambio, la eficiencia es la disposición técnica de los insumos empleados y los productos obtenidos, en términos de la productividad, se enfoca en la satisfacción de empleados y clientes, mediante los estándares de calidad y la capacidad del trabajo en equipo (Tohidi, 2011).

Se enmarca la diferencia entre eficacia y eficiencia, la cual, radica en que la eficiencia se enfoca en análisis de encontrar los medios, los métodos y los procedimientos a emplear para asegurar la mejor utilización de los recursos disponibles, por otro lado, el análisis del seguimiento de cumplir las metas con los insumos previstos y actividades asignadas, se basa en la eficacia.

Factores internos y externos de la Productividad

Al definir los elementos que determinan la productividad, corresponde el análisis y la determinación de los factores que se deben de considerar para su estudio previo, si se requiere incrementar la productividad, no existe un enfoque concreto de los mismos, sino se aborda desde la necesidad de la empresa, para evaluar los elementos que dan pauta a la mejora y al incremento de la productividad, estos factores se determinan conforme la adaptabilidad y los objetivos que se deseen alcanzar (Hall, 2011; Martínez, 2013).

Desde un análisis general y relevante para las organizaciones y desde los estudios clásicos de la administración, se parte de los factores internos y externos de la productividad, sin el estudio y conocimiento de estos elementos, la empresa no tendrá

datos e información de donde partir para dirigir sus esfuerzo al desarrollo e implementación de estrategias productivas (Baraei y Mirzaei, 2018).

Los factores externos, son los que están totalmente fuera del alcance de la dirección organizacional, mientras que los factores internos, dependen de las decisiones de la empresa, si bien, estos factores se consideran áreas de oportunidad para mejorar la productividad desde ambas perspectivas empresariales, se convierten en elementos estratégicos, teniendo como principal objetivo la integración de ambas clasificaciones de factores (Fontalvo et al., 2017; Parasuraman, 2010).

Los análisis de los factores externos requieren de una evaluación y control de los cambios del entorno, algunos de estos elementos son la administración pública, infraestructura social, regulaciones gubernamentales, cambios políticos, factores culturales y las modificaciones sociales, contingencias ambientales, amenazas de nuevos mercados y la globalización (Velásquez et al., 2010).

Los siguientes son los factores internos, estos son controlados por la empresa, se sugiere poner atención de manera precisa en los recursos humanos, abordando temas de rotación de personal, entorno de la organización considerando los accidentes de trabajo, capacitación y formación del personal, la tecnología, cultura organizacional tomando en cuenta la calidad de vida laboral, asignación de tareas y gestión organizacional (Patrón y Vargas, 2019; Velásquez et al., 2010).

Así pues, otros factores internos considerados por productividad son las diversas áreas funcionales como lo es el marketing, finanzas, administración, estilo y método de gestión así como también los procedimientos

que se llevan a cabo para lograr una coordinación de las actividades productivas (Baraei & Mirzaei, 2018).

López, (2009), expone que, las funciones de controlar a la productividad con base a los factores, engloba garantizar resultados positivos para la organización, no solo de forma monetaria, sino, integrar las estrategias necesarias para que la empresa esté en marcha. Es hablar del equilibrio entre la eficiencia y la eficacia, comprendidas como un todo interrelacionado.

Método

Se llevó a cabo una revisión sistemática de la literatura basada en la metodología (RSL) propuesta por Kitchenham, (2019) el cual define que es un medio para identificar, evaluar e interpretar la investigación, como parte de la investigación secundaria, que tiene como fundamento básico el respeto escrupuloso de la transparencia y de la sistematización (Kitchenham et al., 2011) , se procedió a realizar un filtro manual, considerando los estudios publicados de entre los años 2007 y 2021. Siguiendo los criterios de inclusión conformados por palabras clave definidas por productividad, productividad empresarial, productividad en las organizaciones, factores que determinan la productividad, componentes de la productividad, modelo de la productividad, competitividad, organizational productivity, productivity publicados en inglés y español en el periodo 2007-2021. Se excluyeron aquellos elementos los cuales no se encontraban publicados en el tiempo definido para el estudio de este artículo, artículos en otros idiomas que no fueran en inglés y español, y como elementos técnicos. La búsqueda y los filtros aplicados se centraron en aquellos elaborados en países de Latinoamérica, en idioma inglés y español.

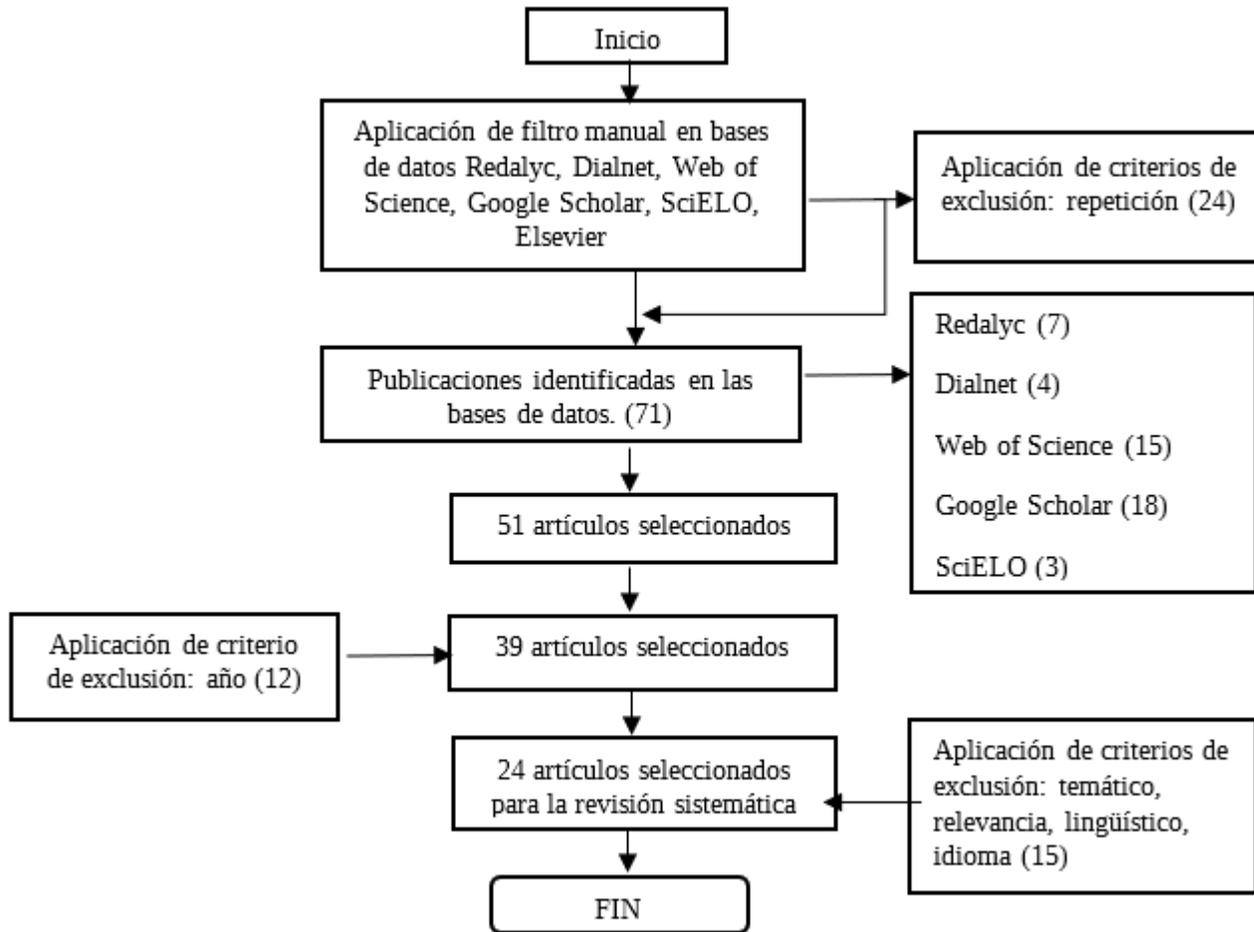
Esta metodología, permitirá, interpretar, analizar e identificar información disponible de un periodo de tiempo determinado para la investigación, fijando catorce años, con el objetivo de percibir la evolución de la productividad y los aspectos relacionados con la variable estudio que benefician a las organizaciones con base al crecimiento de la globalización de los mercados y propicien el incremento de la productividad empresarial.

A continuación, se explica el procedimiento de la revisión sistemática de la literatura, la cual consistió en seleccionar los estudios del área de ciencias sociales, administración y mercadotecnia en las bases de datos Redalyc, Dialnet, Web of Science, Google Scholar, SciELO y Elsevier. filtrando ciertas categorías. El motivo de la selección de estas bases de datos consiste en el estudio de los artículos en las revistas de mayor impacto a nivel internacional con base a las palabras claves definidas.

El proceso metodológico se compone de los siguientes pasos, identificación del problema de estudio, selección del periodo de análisis, selección y búsqueda en las bases de datos con base a las palabras clave, gestión y depuración de resultados, creación de carpetas de organización de información, selección de artículos que cumplieran los criterios de inclusión, los datos de referencia de la publicación, como año de publicación, nombre de la revista, título del artículo, palabras clave, resumen, tema y cantidad de autores, tipo de estudio, la metodología, técnicas, DOI, principales aportaciones e institución de origen.

Figura 1

Fases del proceso de protocolo de búsqueda: revisión sistemática



Fuente: Elaboración propia con base al proceso de la revisión sistemática de la producción científica en las bases de datos Redalyc, Dialnet, Web of Science, SciELO y Elsevier.

Resultados

A continuación, se presentan los 24 artículos seleccionados, los cuales cumplieron con los criterios de inclusión aplicados. En la siguiente tabla (tabla 2) se

muestran sus principales aportaciones sobre aspectos que dichos estudios consideran para el incremento de la productividad empresarial en diferentes sectores e industrias.

Tabla 2*Artículos seleccionados con base a la revisión sistemática aplicada*

| Código | Título | Autor | Principales aportaciones |
|----------------------|--|--------------------------|--|
| A1 Dialnet | La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. | (Fontalvo et al., 2017) | La productividad es medida con base a sus factores internos y externos, mediante modelos empíricos, teniendo un impacto significativo en las organizaciones. |
| A2 Google Scholar | ADN organizacional y productividad en las empresas familiares | (Díaz et al., 2018) | Las mejoras prácticas del ADN organizacional (toma de decisiones, información, motivación y estructura) de las empresas familiares originará una mejora en la productividad. |
| A3 Google Scholar | La Productividad y los Valores Organizacionales | (Velásquez et al., 2009) | La productividad se mide en función de tres subsistemas inmersos en los factores internos: cultura y valores, dirección y operaciones, a partir de estos subsistemas se asocian los valores. |
| A4 Google Scholar | Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo | (Rojas et al., 2018) | Aplicación del juego Tres E a jóvenes de pregrado y posgrado, determina la independencia de las variables efectividad, eficacia y eficiencia para lograr la productividad. |
| A5 Google Scholar | Factores internos y externos a la empresa que propician entornos de productividad en el sector privado | (Patrón y Vargas, 2019) | Al mejorar la estructura, los aspectos organizacionales, los procesos, el estilo de administración y el nivel de empoderamiento, así como el tipo de liderazgo se mejorarían la productividad laboral. |

Tabla 2*Continuación...*

| Código | Título | Autor | Principales aportaciones |
|----------------------|--|-------------------------|---|
| A6 Google Scholar | La importancia de la productividad como componente de la competitividad | (Bonilla, 2012) | El desarrollo de la productividad permite fortalecer la ventaja competitiva, como resultado de una estrecha relación entre ambas categorías, eliminando las brechas de crecimiento productivo. |
| A7 Google Scholar | Modelo integral de la productividad | (Medina, 2010) | El Modelo Integral de Productividad presenta una propuesta en donde la proyección parte de la estrategia empresarial y se construye en todos los procesos empresariales, que trabajan sinérgicamente para alcanzar los mejores resultados. |
| A8 Redalyc | La productividad de las Pymes: necesidad imperiosa ante los Tratados de Libre Comercio y la globalización de los mercados. | (Chamorro y Caba, 2007) | Se proponen aspectos que coadyuven al mejoramiento de los procesos y la estructura organizacional de las Pymes, factores fundamentales de su productividad y por ende en la competitividad de las mismas. |
| A9 Redalyc | La productividad desde una perspectiva humana: dimensiones y factores | (Marvel et al., 2014) | Los efectos de la motivación, la satisfacción, el compromiso organizacional, la participación, la cohesión, el manejo asertivo de los conflictos, el liderazgo, el clima y la cultura organizacional se traduce en un incremento de la productividad de las organizaciones. |

Tabla 2*Continuación...*

| Código | Título | Autor | Principales aportaciones |
|----------------|--|---------------------------|---|
| A10 Redalyc | Los retos actuales de la mejora de la calidad y la productividad en las organizaciones. | (Gutiérrez, 2009) | Mejorar el desempeño en las organizaciones es desarrollar la razón e inventar nuevas y mejores soluciones para los problemas organizacionales para adoptar las respuestas prácticas más eficaces. |
| A11 SciELO | Capacitación y productividad organizacional: un estudio de caso en una empresa productiva del estado | (García y Baltazar, 2007) | Se percibe una mejora en los niveles de productividad con motivo de la capacitación del capital humano. |
| A12 SciELO | Concepciones teóricas sobre la efectividad organizacional y su evaluación en las universidades | (Camue et al., 2017)) | Considerar la importancia del adecuado manejo y uso de los recursos y la gestión de los actores principales de la organización, los clientes (estudiantes, docentes y no docentes), la sociedad, la congruencia entre las metas individuales y organizacionales, la relación con el entorno y el alcance de los objetivos lograra la efectividad en la universidad. |
| A13 SciELO | La mejora de la productividad en las empresas de servicios | (Diz et al., 2007) | Al incorporar procesos automatizados en los procesos de servicio, podría dar como resultado, la mejora en el nivel de productividad de las empresas de servicios. |
| A14 SciELO | Colaboradores satisfechos-productividad empresarial | (Sánchez et al., 2020) | Considerar la importancia de la retroalimentación de los colaboradores de una empresa en su desempeño laboral mediante evaluaciones del cumplimiento de metas propuestas y que identifiquen constantemente los logros, para alcanzar la productividad organizacional. |

Tabla 2*Continuación...*

| Código | Título | Autor | Principales aportaciones |
|-----------------------|--|--------------------------|--|
| A15 Redalyc | Contabilidad, gestión y productividad. | (Gracia, 2009) | El modelo de contabilidad de productividad se reconoce como una herramienta valiosa para efecto de considerar la participación de los diferentes factores que concurren en los procesos productivos. |
| A16 Web of Science | Efectos entre las actividades de innovación, exportación y productividad: un análisis de las empresas manufactureras peruanas. | (Nolazco, 2020) | Los efectos directos e indirectos de la innovación incrementan la productividad entre la inversión en IyD y las exportaciones de empresas manufactureras peruanas. |
| A17 Web of Science | What Determines Productivity? | (Syverson, 2011) | La productividad en cada empresa se determina con base a sus propios factores internos y externos que le afecta, de acuerdo a su tamaño, capacidad, gestión organizacional, etc. |
| A18 Web of Science | Service productivity, quality and Innovation: Implications for service-design practice and research. | (Parasuraman, 2010) | Considerar las interrelaciones entre la productividad, la calidad y la innovación del servicio permite formular estrategias para la mejora de los servicios e intervenir en cada una de las variables obteniendo mejores resultados. |
| A19 Web of Science | Investigation into Issues Related to the Productivity of Employees in an Oil and Gas Industry | (Hakmani y Bashir, 2014) | Para lograr la productividad empresarial en las organizaciones gubernamentales y privadas es fundamental que estas otorguen un gran valor al desarrollo profesional de los colaboradores. |

Tabla 2*Continuación...*

| Código | Título | Autor | Principales aportaciones |
|-----------------------|---|--------------------------|---|
| A20 Web of Science | Estrategias para el mejoramiento de la productividad. | (Velásquez et al., 2010) | Se requiere fomentar los valores organizacionales Seguridad del trabajador, disciplina, ética, responsabilidad, honestidad, trabajo en equipo, como alternativa para mejorar la productividad. |
| A21 Web of Science | Innovation and Productivity | (Hall, 2011) | Un impacto económicamente significativo de la innovación de productos en la productividad de los ingresos y en la innovación de los procesos. |
| A22 Web of Science | Productividad e innovación en pequeñas y medianas empresas. | (Kato, 2019) | Como resultado se obtuvo un vínculo positivo entre innovación y productividad en diversos sectores manufactureros y no manufactureros. El impacto calculado de la innovación sobre la productividad es equivalente al impacto que tiene la inversión en equipo de cómputo en las pymes. |
| A23 Elsevier | Teamwork productivity & effectiveness in an organization base on rewards, leadership, training, goals, wage, size, motivation, measurement and information technology | (Tohidi, 2011) | El trabajo en equipo en las empresas, fomenta la productividad organizacional, alineada con el liderazgo, capacitación, metas, salario, tamaño, motivación y tecnología. |
| A24 Elsevier | Technology Trends for Business Productivity Increase | (Patiño, 2015) | Las tendencias tecnológicas pueden aportar un valor agregado para la ventaja competitiva de las empresas y a su vez, el incremento de la productividad. |

Como resultado del análisis de los resultados de los 24 artículos, se obtienen los aspectos frecuentemente estudiados e indicadores fundamentales para el incremento de la productividad empresarial considerando que estos aspectos si se desarrollan de forma adecuada aportarán grandes beneficios a la organización y contribuirán en gran medida a la construcción de estrategias competitivas.

Fuente: Elaboración propia con base al análisis de los resultados de los 24 artículos seleccionados.

Tabla 3

Aspectos a considerar para el incremento de la productividad empresarial

| |
|---|
| Factores internos y externos |
| Desarrollo organizacional |
| Valores organizacionales |
| Toma de decisiones |
| Trabajo en equipo |
| Tecnología |
| Innovación |
| Inversión en Investigación y Desarrollo (IyD) |
| Competitividad |
| Recursos disponibles |
| Procesos productivos |

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

Acorde a los artículos revisados, la productividad se reflexiona desde tiempos atrás, las teorías administrativas nos permiten el análisis de su evolución, desde su forma de adaptarse a las empresas y su entorno y como logra nutrir a cada una, es decir, desde la optimización de los recursos de una empresa, permite aprovechar al máximo los recursos que dispone la organización, con el objetivo de potencializarlos, transformando los recursos de producción con base a los elementos productivos, sin embargo, es importante señalar, que para que se alcance niveles máximos de productividad, los equipos de trabajo deben estar complementados mediante los valores organizacionales y la combinación de los recursos para mejorar el desempeño, conviviendo en un entorno que propicie la colaboración, esperado que los resultados sean los que se determinaron, (Díaz et al., 2018; Fontalvo et al., 2017; Velásquez et al., 2009).

Asimismo, con base a estas reflexiones se puede afirmar que, para que la productividad se logre en las organizaciones, es importante considerar distintos aspectos controlables e incontrolables, los primeros son los factores internos, los cuales son parte de la empresa, los segundos son factores externos, que no dependen de la organización. Estos factores afectan al desarrollo de la productividad de una organización.

De igual forma se debe considerar la evaluación y aplicación del desarrollo organizacional, valores organizacionales, la toma de decisiones, el trabajo en equipo, la tecnología, la innovación, la inversión en investigación y desarrollo (IyD), la competitividad, la evaluación de los recursos disponibles y los procesos productivos, si se logra que estos aspectos sean fortalecidos en la organización, permitirá que la productividad se incremente y propicie a la creación de una ventaja competitiva sólida.

Por lo tanto, se requiere diseñar estrategias que tengan el objetivo de contrarrestar los problemas del mercado y aprovechar las oportunidades (Baraei y Mirzaei, 2018; Patrón y Vargas, 2019; Velásquez et al., 2010).

Las funciones de controlar a la productividad con base a los factores, engloba garantizar resultados positivos para la organización, no solo de forma monetaria, sino, integrar las estrategias necesarias para que la empresa esté en marcha. Es hablar del equilibrio entre la eficiencia y la eficacia, comprendidas como un todo interrelacionado (Rojas et al., 2018).

A su vez, la productividad es la habilidad de ser productivos como la herramienta de orientación de la administración de los sistemas productivos con base a los recursos que disponga la empresa, es un elemento que en cualquier industria aporta la manera de realizar las cosas de forma efectiva, diversas organizaciones destacan por el buen manejo, control y evaluación de este eje (Díaz et al., 2018).

Cabe señalar que, de acuerdo a los estudios revisados, la productividad gestiona la relación que existe entre los productos, bienes o servicios y recursos disponibles en el proceso productivo, combinando la eficacia y la eficiencia, que expresan que la productividad tiene todo que ver con cómo se emplea eficazmente los insumos, con el objetivo que la economía de una sociedad alcance su potencial máximo con base a sus rendimientos (Gracia, 2009; Osvaldo y Naim, 2007).

La productividad entonces, es la estrategia que se lleva a cabo para el mejoramiento de los procesos internos de la organización, considerando sus factores externos de la misma forma. Sin dejar a un lado, los retos a los que se enfrentan en la actualidad las empresas debido a los rápidos cambios en el mundo, como los avances tecnológicos, la innovación, la adaptabilidad a los

factores incontrolables, requieren de la capacidad de distinguirse y elegir la dirección adecuada de la organización, de acuerdo a sus recursos y capacidades; sin el estudio de estos factores, no podría existir una productividad eficiente, porque no se conocería el contexto total de la situación organizacional (Kour et al., 2019; Syverson, 2011).

Referencias

- Arraut, L. (2010). La gestión de calidad como innovación organizacional para la productividad en la empresa. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 69, 22–41.
- Baraei, E., y Mirzaei, M. (2018). Identification of factors affecting on organizational agility and its impact on productivity The purpose of recent research is to investigate the relationship between. *UCT Journal of Management Adn Accounting Studies*, 6(4), 13–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.24200/jmas.vol7iss02pp13-1>.
- Bonilla, E. (2012). La importancia de la productividad como componente de la competitividad. *Fundación Universidad de América*. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/732/1/41584611-2012-2-EF.pdf>
- Camue, A., Carballal, E., y Toscano, D. (2017). Concepciones teóricas sobre la efectividad organizacional y su evaluación en las universidades. *Cofin Habana*, 11(2), 136–152. <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v11n2/cofin10217.pdf>
- Caraballo, H., Ferrer, J., y Sierralta, B. (2016). Productividad y política industrial en Venezuela y el Mercosur. *Cuadernos Del Cendes*, 33(92), 59–78. <http://ve.scielo.org/pdf/cdc/v33n92/art04.pdf>

- Chamorro, O., y Caba, N. (2007). La productividad de las Pymes: necesidad imperiosa ante los Tratados de Libre Comercio y la globalización de los mercados. *Prospectiva*, 5(1), 23–26.
- Díaz, N., Leal, M., y Urdaneta, A. (2018). ADN organizacional y productividad en las empresas familiares Organizational DNA and productivity in the family business Introducción. *Desarrollo Gerencial*, 10(1), 105–122.
<https://doi.org/10.17081/dege.10.1.2987>
- Diz, E., Rodríguez, N., y García, J. (2007). La mejora de la productividad en las empresas de servicios. *Dirección y Organización*, 34, 79–90.
<https://revistadyo.es/index.php/dyo/article/view/19/19>
- Fontalvo, T., De la Hoz, E., y Morelos, J. (2017). Productivity and its factors: impact on organizational improvement. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47–60.
<https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1897>
- García, B., y Baltazar, L. (2007). Capacitación y productividad organizacional: un estudio de caso en una empresa productiva del estado. *Revista NTHE*.
http://nthe.mx/NTHE_v2/pdfArticulos/PDF_Articulo20200721225509.pdf
- Gracia, É. (2009). Contabilidad , gestión y productividad. *Lúmina*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30554/lumina.10.1211.2009>
- Gutiérrez, P. (2009). Los Retos Actuales de la Mejora de la Calidad y la Productividad en las Organizaciones. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=215016873011>
- Hakmani, K. Al, y Bashir, H. (2014). Investigation into Issues Related to the Productivity of Employees in an Oil and Gas Industry. *Proceedings of the 2014 International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 1699–1706.
<http://iieom.org/ieom2014/pdfs/381.pdf>
- Hall, B. (2011). Innovation and productivity. *Nber Working Paper Series*. <https://doi.org/10.3386/w17178>.
- Hernández, S. (2011). Introducción a la administración. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1).
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). Encuesta nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. In *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enaproce/2015/doc/ENAPROCE_15.pdf
- Jiménez Rojas, Á., Delgado, E., y Gaona Villate, G. (2001). Modelo de productividad de David Sumanth aplicado a una empresa del sector de maquinaria no eléctrica. *Ingeniería (Bogotá)*, 6(2), 81–87.
<https://doi.org/10.14483/23448393.2707>
- Kato, E. (2019). Productivity and innovation in small and medium enterprises. *Estudios Gerenciales*, 35(150), 38–46.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.150.2909>
- Kitchenham, B. (2019). Service function chaining across openstack and kubernetes domains. *DEBS 2019 - Proceedings of the 13th ACM International Conference on Distributed and Event-Based Systems*, 240–243.
<https://doi.org/10.1145/3328905.3332505>

- Kitchenham, B., Brereton, P., Li, Z., Budgen, D., y Burn, A. (2011). Repeatability of systematic literature reviews. *IET Seminar Digest*, 2011(1), 46–55. <https://doi.org/10.1049/ic.2011.0006>
- Koontz, H., Weihrauch, H., y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*.
- Kour, J., El-Den, J., y Sriratanaviriyakul, N. (2019). The role of positive psychology in improving employees' performance and organizational productivity: An experimental study. *Procedia Computer Science*, 161, 226–232. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.11.118>
- Lopez, E., Arias, L., y Rave, S. (2006). La Organización y la evolución administrativa. *Scientia Et Technica*, 7(31), 147–152.
- Martínez, R. (2013). Relación entre la calidad y productividad en las PYMEs del sector servicios. *Publicaciones En Ciencia y Tecnología*, 7(1), 85–102. https://www.researchgate.net/publication/295106650_RELACION_ENTRE_CALIDAD_Y_PRODUCTIVIDAD_EN_LAS_PYMEs_DEL_SECTOR_SERVICIOS
- Marvel, M., Núñez, M., y Rodríguez, C. (2014). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549–584. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>
- Medina, J. (2010). Modelo integral de productividad, aspectos importantes para su implementación. *Revista EAN*, 69, 110–119. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/PIN III 4.pdf>
- Nolazco, J. (2020). Efectos entre las actividades de innovación, exportación y productividad: un análisis de las empresas manufactureras peruanas. *Desarrollo y Sociedad*. <https://doi.org/10.13043/DYS.85.2>
- Ospino, A., Silva, J., Muñoz, Y., Candelo, J., Mejía, M., Valencia, G., y Umaña, S. (2016). Innovation strategies to develop specific professional skills on photovoltaic systems using laboratory experience guides: Technologies and sustainability education. *Espacios*, 37(29), 1–10.
- Parasuraman, A. (2010). Service productivity, quality and innovation: Implications for service-design practice and research. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 2(3), 277–286. <https://doi.org/10.1108/17566691011090026>
- Patiño, A. (2015). Technology Trends for Business Productivity Increase. *Inge CUC*, 11(2), 84–96. <https://doi.org/10.17981/ingecuc/11.2.2015.09>
- Patrón, O., y Vargas, J. (2019). Factores internos y externos a la empresa que propician entornos de productividad en el sector privado. *Libre Empresa*, 16(1), 64–78. <https://doi.org/10.18041/1657-2815/libreempresa.2019v16n1.5910>
- Raya Hernández, M. A., y Núñez, R. (2015). La productividad, un pilar importante en la ventaja competitiva de las organizaciones: una perspectiva para la gestión de los factores que influyen en la productividad empresarial. *Portal de La Ciencia*, 77–88. <https://doi.org/10.5377/pc.v7i0.2134>
- Rojas, M., Jaimes, L., y Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 39(6). <http://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Saavedra, M., Milla, S., y Tapia, B. (2013). Determinación de la competitividad de la PYME en el nivel micro: El caso de del Distrito Federal, México. *Faedpyme International Review*, 2(4), 18–32. <https://doi.org/10.15558/fir.v2i4.38>

- Sánchez, M., Hernández, J., Molina, H., y García, M. (2020). Colaboradores satisfechos - productividad empresarial. *Boletín Científico de La Escuela Superior Atotonilco de Tula*, 7(14), 4–9. <https://doi.org/10.29057/esat.v7i14.6034>
- Sandoval, S., Armijos, D., y González, K. (2018). La comunicación del talento humano en la productividad empresarial. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 167–175. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.760>
- Suárez, H. (2017). Empowerment como estrategia gerencial para mejorar la efectividad laboral. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN : 2588-090X . Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 2(3), 64–81. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v2i3.26>
- Syverson, C. (2011). What determines productivity. *Journal of Economic Literature*, 49(2), 326–365. <https://doi.org/10.1257/jel.49.2.326>
- Tohidi, H. (2011). Teamwork productivity & effectiveness in an organization base on rewards, leadership, training, goals, wage, size, motivation, measurement and information technology. *Procedia Computer Science*, 3, 1137–1146. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2010.12.185>
- Velásquez, Y., Nuñez, M., y Rodríguez, C. (2010). Estrategias para el mejoramiento de la productividad. *Estudios de Poblacion*, 7(1–6), 61–66. https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Rodriguez-Monroy/publication/260338549_ESTRATEGIAS_PARA_EL_MEJORAMIENTO_DE_LA_PRODUCTIVIDAD/links/00463530d16f1a0d79000000/ESTRATEGIAS-PARA-EL-MEJORAMIENTO-DE-LA-PRODUCTIVIDAD.pdf
- Velásquez, Y., Nuñez, M., y Rodríguez, C. (2009). La Productividad y los Valores Organizacionales. *7th Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology*, 1–2. https://www.researchgate.net/publication/260554636_La_Productividad_y_los_Valores_Organizacionales.
- Villarreal, A. (2013). Evolución y Cambio de la Organización y su Administración. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 8(2), 101–111. [http://www.spentamexico.org/v8-n2/A6.8\(2\)101-111.pdf](http://www.spentamexico.org/v8-n2/A6.8(2)101-111.pdf)