

Capítulo 80. El factor humano en las actividades de las empresas.

Noemi del Carmen Rodríguez

Universidad de Guadalajara

DOI:[10.46990/iQuatro.2024.10.5.80](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.10.5.80)

Resumen

El propósito de este trabajo de investigación es sobre la importancia del factor humano en las empresas del sector productivo que Indudablemente el avance de las tecnologías son parte significativa de las actividades productivas, sin embargo, las habilidades y destres del capital humano no pueden ser fácilmente sustituido por la tecnología, ya que tiene la flexibilidad de adaptarse a diferentes ambientes, procesos así como a las actividades necesarias en la elaboración de un producto o proceso, pero no por ello, no debe considerarse que el factor humano no necesitan de un ambiente propicio, capacitación continua, así como un sistema de remuneración justo de acuerdo a su desempeño. Este trabajo resalta la importancia del capital humano como parte medular de las empresas del sector mueblero en la región Ciéne-ga de Jalisco. Para ello, se analizaron las condiciones de trabajo existentes en varias compañías del sector, observando la influencia que los factores físicos, ambientales y humanos tienen en el desempeño y estabilidad de los trabajadores, dando como resultado un valor agregado a la empresa.

Palabras clave

Capital Humano, Productividad, Tecnología

Introducción

Indudablemente la implementación de la tecnología en los procesos productivos en las empresas es más rápida, segura y menos costosa. Por otro lado pensando idealmente la automatización a gran escala tendería a efectos muy positivos sobre la calidad de los productos generando así una estandarización de los procesos, dando como resultado que las empresa será más productiva y eficiente, sin embargo para los países subdesarrollados o en vías de desarrollo, caso que corresponde al estado Mexicano generaría una problemática que redundaría en desempleo en un importante sector de la escala social y por si fuera poco habría que evaluar si el costo de implementación justificaría la inversión o al menos si ésta pudiera ser recuperable en un tiempo aceptable. Además, existen procesos por su complejidad que deben ser aun desarrolladas específicamente por el factor humano, que podría resultar costoso para la empresa implementar equipo automatizado para estas actividades ocasionados por constantes cambios que la producción demanda, llámese cambios entre familias de productos, productos hechos a la medida de las necesidades del cliente, mantenimiento a maquinaria etc.

Las razones anteriores dan lugar a una justificación del uso de la mano de obra directa en las actividades de la industria mueblera en nuestro país, caso concreto a evaluar de la región Ciénega en el estado de Jalisco, o al menos da lugar a considerar que se siga utilizando a este recurso en las áreas o procesos especificados donde la tecnología no daría el mismo resultado.

El presente trabajo hace un análisis del impacto del factor humano en la industria mueblera y los factores relacionados que en teoría pudieran contribuir a la productividad de la misma, considerándose desde aspectos como fuente del conocimiento, rotación, antigüedad, horarios de trabajo y en general aquellos factores que involucran a la satisfacción o insatisfacción laboral que redunden en el éxito de las operaciones de la misma, de acuerdo a Chiavenato, I. (2011). La importancia que tiene el factor humano al logro de los resultados es necesario ser eficiente y eficaz, para lo cual debe existir el compromiso de la alta administración, y así se logren los objetivos tanto del factor humano como de la empresa.

Revisión de la Literatura

El factor humano constituye la mano de obra dentro de una empresa y es el recurso más importante y básico ya que son los que desarrollan el trabajo de la productividad de bienes o servicios con la finalidad de satisfacer necesidades y obtener utilidad. La razón de ser de la empresa es generar ganancias a través de la manufactura de productos o servicios, por medio del factor humano, el trabajo y la gestión empresarial.

Uno de los factores de los recursos humano es la de la variable en los procesos donde interviene, debido a la influencia de variables internas y externas que influyen en su desempeño. Los factores internos son relativos a las características individuales de las personas: capacidad de aprendizaje, de motivación, de percepción de los ambientes internos y externos, de actitudes, de emociones, de valores, etc. Los factores externos son las características organizacionales como sistemas de recompensas y castigos, de factores sociales, de políticas, de la cohesión grupal existente, etc. Otros de los factores que influyen los métodos de trabajo por la implementación de la tecnología utilizada por la organización, etc.

El factor humano tiene varias características que lo distinguen de los otros factores productivos y lo ubican por encima de los demás. Sánchez Barriga (2004).

La planeación, reclutamiento, y selección, son algunos de los objetivos de la administración del factor humano en las organizaciones sin importar las funciones que realizaran, algunos de estos objetivos son:

- Regular de manera justa y técnica las diferencias de las relaciones laborales de una organización.
- Lograr que el personal al servicio del organismo trabaje para lograr los objetivos.
- Proporcionar a la organización una fuerza laboral eficiente para el logro de sus planes y objetivos.
- Elevar la productividad del personal, para promover la eficacia y eficiencia de la dirección-.
- Satisfacer los requerimientos mínimos de bienestar de los trabajadores, para crear condiciones satisfactorias de trabajo.
- Alcanzar hasta su más alto nivel la realización del trabajador, así como del patrón.

A partir de la estandarización de los procesos de producción y la mejora en las tecnologías de maquinaria y equipos se maximiza el trabajo, al mismo tiempo a aumento los costos de producción en sueldos y salarios por lo cual se ha buscado nuevas formas de utilizar los recursos tecnológicos, así como la fuerza laboral. (Valencia, 2007).

El capital humana es un factor importante en las actividades la empresa, dado que la dirección puede controlar la utilización de sus recursos para cumplir con la demanda del mercado, además sus colaboradores deben estar motivados proporcionando un entorno laboral seguro, saludable y enriquecedor.

Los colaboradores temen que el aumento de la productividad produzca desempleo es una de las dificultades para obtener su colaboración. Esta inquietud es mayor cuando la tasa de desempleo es elevada, pierde su puesto de trabajo quizá tendrá dificultades para encontrar otro. Para disminuir este temor se les debe garantizar su estabilidad laboral, los colaboradores podrán oponer resistencia a cualquier medida que teman, con razón o sin ella, que les dejará sin trabajo, aunque sea temporalmente. Los representantes de los trabajadores deben conocer las técnicas para aumentar la productividad para que puedan explicárselas a sus colegas y utilizar su conocimiento para que no se tomen disposiciones que les perjudiquen. Los comités mixtos de productividad y los comités de empresa constituyen la mejor manera de poner en práctica estas salvaguardias. (Luis R, Gómez 2008).

Si la dirección es capaz de crear un entorno de trabajo satisfactorio, una cultura que estimule la mejora de la productividad, los colaboradores podrán considerar que poseen conjuntamente el programa de realización de un estudio del trabajo (Kanawaty, 2006).

Otro de los elementos actuales respecto a la relación del factor humano y la tecnología la alta dirección debe encontrar un estrategia viable para mantener una ventaja competitiva, potencializando las capacidades del capital humana tanto como de la tecnología (Sabin, 2005).

Metodología

Aplicando el método deductivo, se realizó una investigación cualitativa-cuantitativa basada en un estudio de campo que consistió en un análisis comparativo entre 10 empresas fabricantes de muebles, de las cuales 4 son tecnificadas (T) y 6 no tecnificadas (NT). El nivel de confianza de la muestra es del 90%, con un error muestral del 10%.

El cuestionario fue dirigido a la obtención de información a los operarios de mano directa en los procesos productivos.

Resultados

De acuerdo a los resultados de las encuestas aplicadas, el 39% de los colaboradores encuestados tienen menos de un año laborando en la empresa, mientras que el 61% restante tiene más de un año en la misma compañía, se refleja la estabilidad de los trabajadores, dando como resultado que se mantenga a un nivel productividad. (Figura 80.1).

Figura 80.1

Antigüedad del trabajador en la empresa

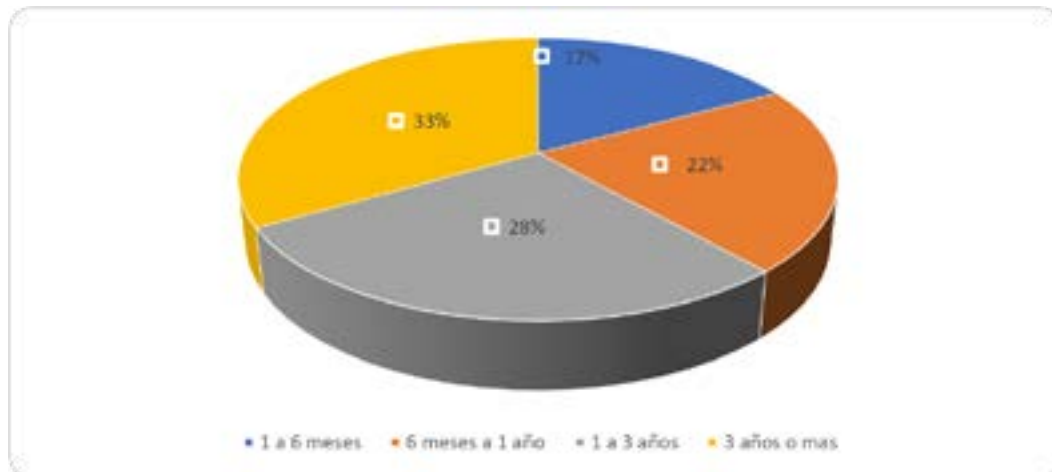


Figura 80.2

Principales causas de despido



Una de las principales causas de despido que repercute en la rotación de trabajo, 27% faltas al reglamento interior de trabajo, al igual que 27 % ausentismo continuo (figura 2). sin embargo, se pudo observar que aquellas empresas que invierten en tecnología en sus procesos como son; recolectores de polvos, extractores, ventiladores, buena iluminación y bajos niveles de ruido, los trabajadores se sienten más motivados al desempeñar sus tareas y a permanecer más en la empresa (Figura 80.3).

Figura 80.3

Trabajadores motivados en empresas con mayor grado de tecnificación en sus procesos.

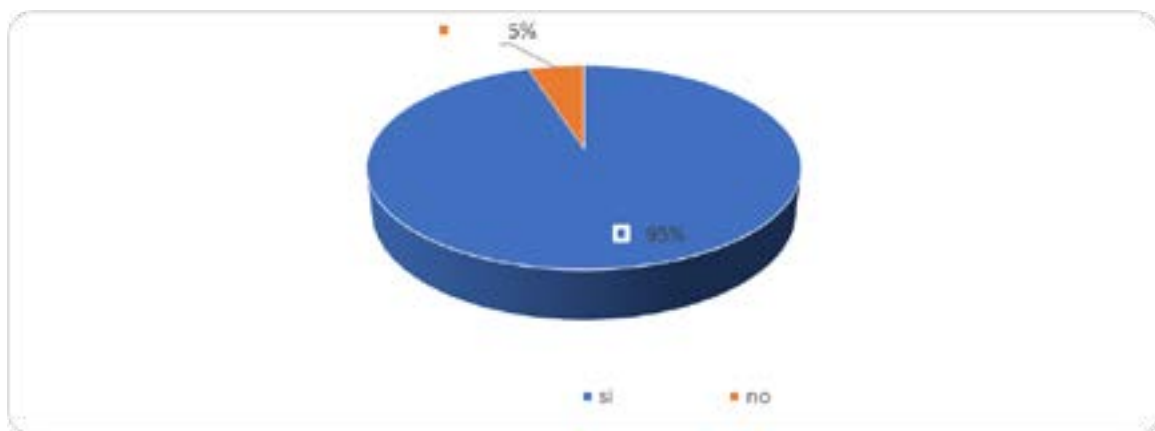
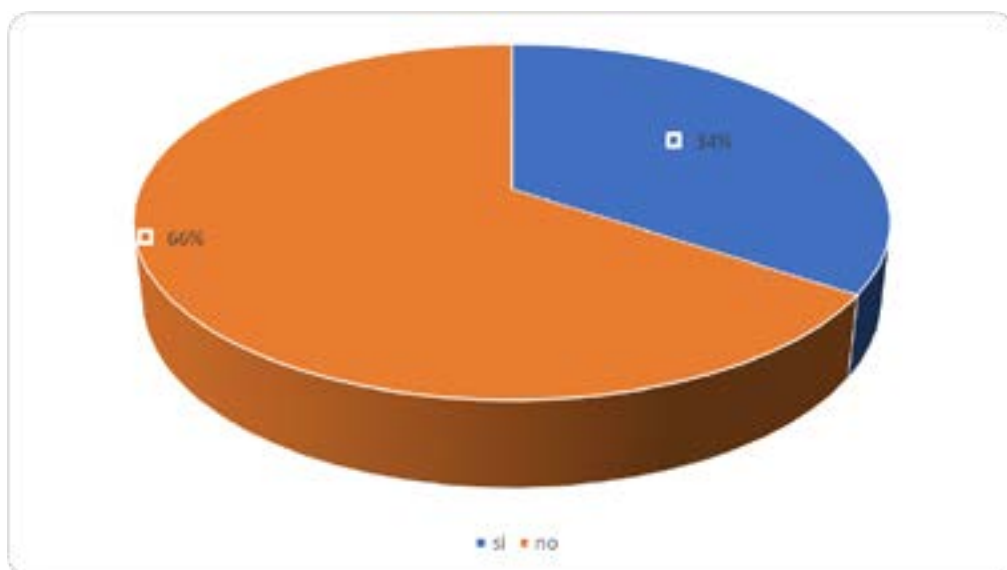


Figura 80.4

Trabajadores motivados en empresas con menor grado de tecnificación en sus procesos



En contraposición de aquellos que laboran en un ambiente (Figura 80.4) que no cuenta con estos elementos disminuye su motivación. De la misma manera, se puede observar que el grado de satisfacción en las primeras, coincide con la motivación mostrada (Figuras 80.5 y 80.6), entre menos confort cuente la empresa menos motivadas se encuentran.

Figura 80.5

Trabajadores satisfechos en empresas con mayor grado de confort en el área de trabajo.

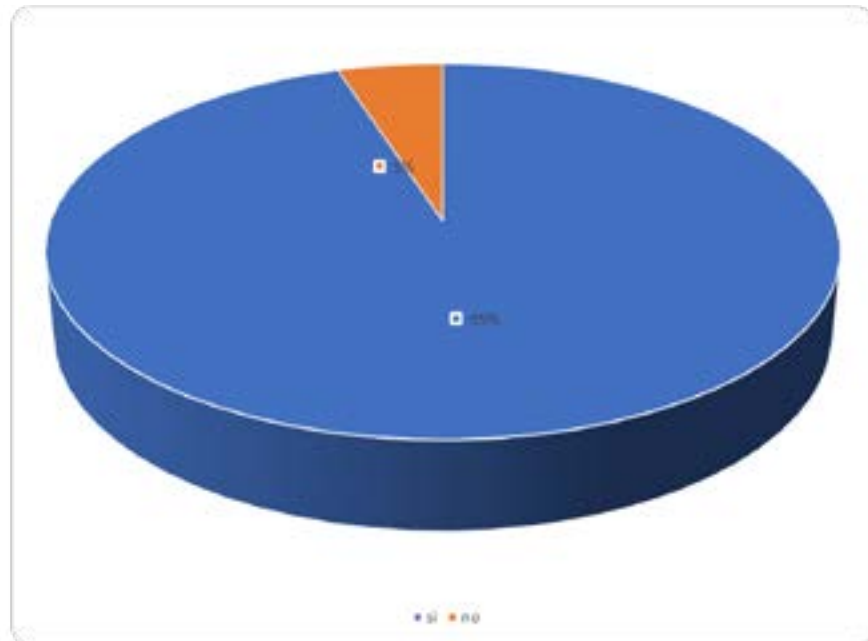
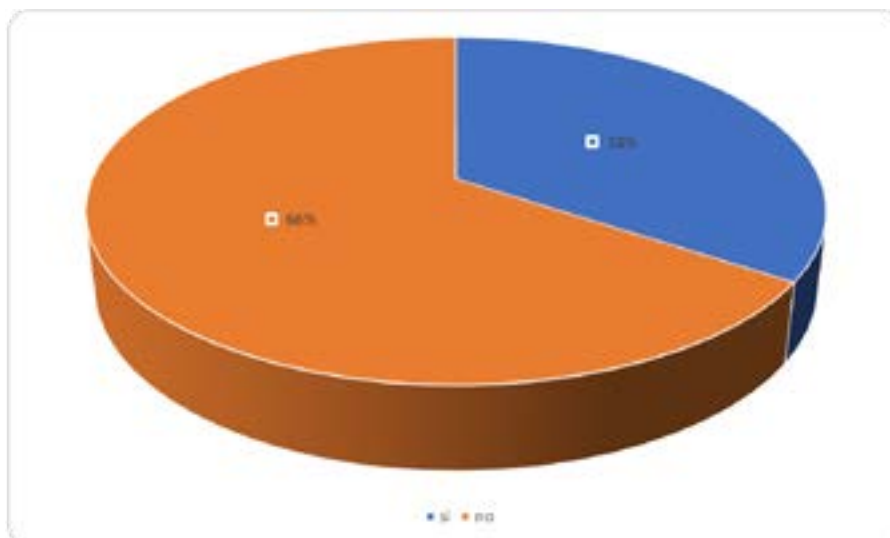


Figura 80.6

Trabajadores satisfechos en empresas con menor grado de confort en el área de trabajo.



Los resultados de esta investigación refleja la importancia del factor humano y la importancia del entorno laboral para realizar sus tareas, donde la tecnología es de suma importancia para proporcionar tanto en los procesos de manufactura donde el recurso humano va interactuar así como el ambiente laboral por lo tanto en aquellas empresas donde se invierte en tecnología los colaboradores están motivados y satisfechos con sus tareas, lo cual se ve reflejado en los bajos indicadores de rotación, en comparación de aquellas que no dan el suficiente valor al factor humano.

Discusión

El estudio del trabajo contribuya al mejoramiento de la productividad, las relaciones entre la dirección de la empresa y el factor humano deben donde ambos sean eficientes y eficaces antes de implementar algo diferente, los colaboradores deben confiar en la sinceridad de la dirección con respecto a ellos; de lo contrario, pensarán que el estudio es una manera de sacar de ellos más trabajo sin que obtengan a cambio ninguna ventaja. En trabajos posteriores, serán considerados otros factores que permitan encontrar el grado de correlación entre la productividad de la empresa y el desempeño del factor humano en la misma.

Conclusiones

En este estudio se pudo observar una correlación entre el tamaño de las empresas y el grado de tecnificación de estas. Las de mayor tamaño invierten más en infraestructura y tecnología que permite un entorno laboral ergonómico, limpio, estaciones adecuado a las tareas desempeñadas en el sector mueblero. Por lo anterior, se detecta una mayor satisfacción entre los trabajadores de estas empresas, ya que factores tales como polvos, olores, ventilación, temperatura, ruido e iluminación, pueden ser controlados utilizando la tecnología y los equipos adecuados.

Referencias

- Chiavenato, I. (2011) Administración de Recursos. México: 6da, Editorial McGraw-Hill.
- Jurgens, H., Aune, I. y Pieper, U. (1990): Internacional Data on Anthropometry. Occupational safety and health series: no. 65. Ginebra: ILO.
- Kanawaty, G. (2006) Introducción al estudio del trabajo. OIT. 4ta. Edición, México, Limusa,
- Osborne, D. (2007) Ergonomía en acción: La adaptación del medio de trabajo al hombre. 2da. Edición. México: Ed. Trillas.
- Sánchez Barriga, F. (2004) Técnicas de administración de recursos humanos. México: 3da. Editorial Trillas.

- Mondelo, Pedro R. (2010) Ergonomía 1. Fundamentos. España: Editorial Ediciones de la UPC.
- Mondy, R. Wayne (2010): Administración de Recursos Humanos. Decimoprimer, Editorial, Pearson Educación, México.
- LUIS R. GÓMEZ; DAVID B. BALKIN; ROBERT (2008) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS. 5da, CARDY PEARSON EDUCACIÓN, S.A., Madrid, 2008
- Sabin, Raquel González. (2005) Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Gestión de Recurso Humano. España, primera edición en español por, Ideaspropias Editorial.
- Valencia, J.R (2007). Administración moderna de personal. México: Ed. THOMSOSN.
- Sabin, R. G. (2005). *Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Gestión de Recursos Humanos* . España: Ideaspropias .
- Valencia, J. R. (2007). *Administración moderna de personal*. México: THOMSON.