

Administración de las organizaciones productivas desde la sociología

Ariosto Carita Choquecahua
<https://orcid.org/0000-0001-6878-6925>
acarita@unsa.edu.pe
Universidad Nacional de San Agustín de
Arequipa.
San Agustín de Arequipa, Perú

Segundo Ortiz-Cansaya
<https://orcid.org/0000-0003-7922-1716>
sortizca@unsa.edu.pe
Universidad Nacional de San Agustín de
Arequipa
San Agustín de Arequipa, Perú

Anibal Javier Cutipa-Laqui
<https://orcid.org/000-0001-6740-326>
anibalcutipa@mariaauxiliadorapuno.edu.pe
Institución Educativa Superior María
Auxiliadora
Puno - Perú.

Ana Cecilia De Paz Lazaro
<https://orcid.org/0000-0001-6121-422X>
adepaz@unab.edu.pe
Universidad Nacional de Barranca
Barranca – Perú

Yorrlanka Evelin Damian Espinoza
<https://orcid.org/0000-0002-5029-249X>
ydamian@unab.edu.pe
Universidad Nacional de Barranca
Barranca – Perú

Recibido(06/04/2022), Aceptado(30/05/2022)

Resumen: Se presenta un estudio bibliográfico sobre la administración de las organizaciones productivas, considerando una perspectiva social. Hacer evaluaciones de diagnóstico en las organizaciones laborales, resulta de gran interés social para intervenir de forma profesional en la generación de estrategias para la producción, desarrollo económico y social, y su seguimiento y control. En América Latina se presentan una diversidad de situaciones sociales, en cada uno de los sectores productivos, y además se ven afectados por la economía externa, por su dependencia con los grandes países industriales. Se evalúan diferentes elementos académicos y científicos que muestran los escenarios sociales en los sectores productivos, considerando las diferencias culturales de Latinoamérica, y sus preocupaciones individuales, que los comprometen con el desarrollo local integrado. Los principales resultados de este análisis muestran que los sectores productivos latinoamericanos deben focalizar su atención a la integración, pese a las distinciones sociales, para promover un bloque sólido y productivo en el continente.

Palabras clave: sectores productivos, sociedad y cultura, industria, economía

Administration of productive organizations from sociology

Abstract: A bibliographical study on the administration of productive organizations is presented, considering a social perspective. Making diagnostic evaluations in labor organizations is of great social interest to intervene professionally in the generation of strategies for production, economic and social development, and their monitoring and control. In Latin America there is a diversity of social situations, in each of the productive sectors, and they are also affected by the external economy, due to their

dependence on the large industrial countries. Different academic and scientific elements that show the social scenarios in the productive sectors are evaluated, considering the cultural differences of Latin America, and their individual concerns, which commit them to integrated local development. The main results of this analysis show that the Latin American productive sectors must focus their attention on integration, despite social distinctions, to promote a solid and productive block on the continent.

Keywords: productive sectors, society and culture, industry, economy.

I. INTRODUCCIÓN

Los sectores productivos de un país representan una de las principales fortalezas para la economía, y su principal fuente de empleo y recursos para los sectores sociales. La administración y gestión de estos sectores, es primordial para una correcta ejecución de los planes de desarrollo, que promuevan alternativas para el progreso.

Las ventajas competitivas en los sectores industriales tienen como recurso, el talento humano, que representa el componente fundamental para todas las empresas en todos los sectores productivos. El talento humano es el que hace posible la competitividad empresarial, ya que de él dependen los elementos diferenciadores de las empresas. La competitividad empresarial se mide a partir de los productos o servicios que se ofrecen, y esta competitividad debe ser una de las claves del éxito de las empresas, ya que va más allá de la producción, de la rentabilidad. La competitividad depende del recurso humano de las organizaciones y a su vez de los clientes que adquieren el producto o servicio. Los clientes son los evaluadores de las acciones empresariales, son quienes determinan la valoración o no de una organización [1].

Las organizaciones están en constantes cambios para alcanzar los mejores resultados económicos, y de allí que la administración del talento humano sea fundamental para que se logren alcanzar las metas empresariales. Hacer una gestión competitiva y organizada, le otorga ventajas significativas a la empresa y esto solo será posible según haya sido la administración del talento humano.

El factor estratégico de toda empresa es, entonces, el recurso humano, tanto para los objetivos organizacionales como para las metas que se hayan planteado en el equipo de trabajo. Y a pesar de que toda empresa requiere una inversión de infraestructura física y tecnológica, que aporte positivamente al logro de los planes futuros e inmediatos, no será posible alcanzar ningún objetivo si no se cuenta con el personal preparado y apto para la ejecución de las actividades que impulsan los movimientos y metas financieras. Si el personal no es el adecuado, no solo se incumplirán las metas organizacionales, sino que además se corre el riesgo de que se produzcan pérdidas e imprevistos en contra de las estrategias empresariales [2].

Son innumerables los cambios que han ocurrido en torno al tratamiento de personas en las industrias y empresas de diferentes rubros, bien por las necesidades tecnológicas, sociales, económicas o ecológicas, pero siempre con miras a la incorporación de mejoras para la producción y el desarrollo de nuevos productos y servicios [3], [4].

En este trabajo se analiza la administración de las organizaciones productivas, tomando en cuenta el recurso humano como un valor fundamental que da validez al resto de los elementos de la organización, dando una ventaja competitiva y estable a la empresa. Para ello se realiza una búsqueda y evaluación bibliográfica, con análisis de contenido, para conocer de forma clara la postura organizacional en los diferentes escenarios latinoamericanos [5].

El trabajo consta de cuatro secciones principales; la introducción donde se argumenta el tema de estudio, el desarrollo donde se exponen los fundamentos teóricos, la metodología donde se describen los criterios de inclusión y exclusión de la revisión bibliográfica, los resultados a los que conduce la investigación y finalmente, las conclusiones.

II. DESARROLLO.

La administración de las organizaciones productivas nace con la revolución industrial, cuando se inician los procesos de selección de personal para las actividades industriales, y se busca la competitividad productiva desde los diversos sectores. De esta forma nacen las oficinas de recursos humanos como entes de selección y reclutamiento, y la gestión de recursos humanos como elemento global de la organización, enfocada en la formación, reclutamiento, remuneración, beneficios, entre otros, del personal que conforma la empresa [6].

Las organizaciones están en constante competencia en un mundo cambiante, que además exige innovación y desarrollo de forma permanente. De ahí que las organizaciones ya no invierten en la adquisición de bienes y servicios que caducarán en corto plazo, sino que invierten en personas que pueden producir y crear nuevas ideas y propuestas de forma constante, generando capacitación y formación, innovación y nuevos desarrollos [7].

La relación entre las personas y las organizaciones es simultánea, por un lado, las organizaciones dependen de las personas para subsistir, para crear ideas, productos, servicios, innovación, para la integración comercial, la competitividad, la solución de problemas, la racionalidad de situaciones y un sinnúmero de elementos donde el personal humano es la base fundamental de las organizaciones [8], [9]. Por otro lado, las organizaciones aportan beneficios, crecimiento personal, objetivos claros, recursos económicos a las personas, que necesitan de ellas. De esta manera, la relación se hace recíproca y necesaria para ambas partes.

Las características de las organizaciones son muy variadas, y las sociedades dependen del buen funcionamiento de ellas, de su existencia y de su dinamismo para la vida cotidiana. Por un lado, las organizaciones pueden ser públicas o privadas, según sea la fuente de recursos económicos que manejen. Pero además se pueden clasificar de forma muy individual en:

- Organizaciones educativas: Universidades, colegios, escuelas, académicas, entre otras.
- Organizaciones de salud: hospitales, farmacias, centros de asistencia médica, laboratorios, entre otros.
- Organizaciones empresariales: Toyota, Kodak, Nestlé, Coca Cola, entre otras
- Organizaciones religiosas: iglesias, centros de oración, entre otros.
- Organizaciones humanitarias: ONG, Fundaciones, entre otras.
- Organizaciones políticas: partidos políticos y afines.
- Organizaciones financieras: bancos, cooperativas, entre otras.

Pero también es posible encontrar otras clasificaciones de las organizaciones, según su tamaño, destacando tres grandes clústeres: las organizaciones pequeñas, las organizaciones medianas y las organizaciones grandes.

La forma en que se dan las ganancias económicas de la organización también representa una clasificación importante, pudiendo encontrar organizaciones sin fines de lucro, con fines de lucro y administrativas.

Debido a la gran variedad de organizaciones, es posible encontrar situaciones y requerimientos diferentes para la valoración del personal, y de esto dependerán las necesidades individuales de las personas para ofrecer sus habilidades profesionales y aportar de forma oportuna a la organización [10].

Toda organización es organizada principalmente, de forma jerárquica, para poder establecer funciones en relación con las metas que se desean a corto, mediano y largo plazo. Teniendo de forma general, las siguientes categorías jerárquicas:

A. Jerarquía lineal

Es modelo de jerarquía tradicional, consiste en un jefe y varios subordinados. Las principales ventajas son que las personas jefas pueden tomar decisiones importantes, basados en los resultados de sus subordinados. La principal desventaja es el estrés que recae sobre el jefe, que puede ocasionar problemas en la toma de decisiones. Sin embargo, es un método que ha dado buenos resultados por muchos años y es muchas veces preferible para la adaptación de los trabajadores y de la organización empresarial.

B. Jerarquía en línea

Nace de la jerarquía lineal, pero con la mejora de haber creado grupos de trabajo con jefes y subjefes, que puedan coordinar el trabajo en conjunto. De esta manera la toma de decisiones es más rápida y efectiva, los subjefes pueden evaluar los resultados de sus subordinados y atender decisiones a partir de eso, con los jefes superiores. De esta manera existe un trabajo en equipo y una mayor liberación del estrés para las actividades de dirección de personal.

C. Jerarquía en comité

Consiste en crear grupos de trabajo para que no exista un único líder, sino un equipo que pueda tomar decisiones en conjunto. Suele ocurrir que en estos equipos se elija un líder, pero la responsabilidad es compartida entre los que conforman el comité.

D. Jerarquía matricial

Consiste en la misma estructura de la jerarquía en línea, pero se incorpora un jefe adicional, con el objetivo de que la toma de decisiones sea óptima, y sea posible una mejor distribución y valoración de las habilidades de los jefes.

Además de las posibilidades de jerarquía que pueden optar las organizaciones, también es importante destacar las posiciones jerárquicas, que son la estructura de la organización y que son los responsables del buen funcionamiento de la organización y de los beneficios laborales que puedan existir para todos los que la componen (Fig.1).

Las organizaciones además deben tener elementos claves para su funcionamiento, que serán las bases para su correcto funcionamiento y su competitividad en el clúster empresarial que representen [11], [12]. Estos elementos deberán definirse por el equipo directivo en función de los objetivos empresariales.

1.Un propósito: que es la meta o fin de la organización, debe ser claro y estar limitado al objetivo de la empresa. Debe ser público y de conocimiento general entre todos los que conforman la organización.

2.Miembros: Son las personas que conforman la organización, que se distribuyen las posiciones jerárquicas y las actividades y responsabilidades dentro de la empresa.

3.Actividades y tareas: Constituyen las labores que se deben realizar para alcanzar los objetivos, estos incluyen las diferentes secciones dentro de la cadena productiva.

4.Recursos: Son los equipos, instrumentos o bienes que se requieren para que se puedan realizar las tareas y se cumplan los objetivos de la organización.

5.Normas y reglamentos: son las Instrucciones, reglas y normas a seguir para la convivencia laboral y el cumplimiento de las metas de la organización.



Fig 1. Estructura y posiciones jerárquicas.
Fuente: elaboración propia.

Las estrategias empresariales deben ser coherentes con las capacidades de las personas, tomando en cuenta las tendencias actuales del talento humano, sin descuidar el hecho que ellos corresponden el factor principal y estratégico del desarrollo y de la competitividad de la organización [13], [14].

El director corporativo debe asegurar que se lleven a cabo las actividades planificadas para el alcance de los objetivos, pero además debe proporcionar nuevas ideas, estrategias, mecanismos que sean de fácil entendimiento y ejecución por los miembros de la organización [15]. La correcta administración de la organización productiva deberá guiarse por los elementos de la fig.2 para asegurar una gestión eficiente y eficaz [16], [17].



Fig. 2. Elementos de la administración de la organización productiva, basados en la sociología del personal [1].

III. METODOLOGÍA

En este trabajo se ha realizado una revisión documental de material académico, principalmente de años recientes, pero sin descartar la relevancia de otros estudios de años anteriores. Esto con la finalidad de argumentar los procesos evolutivos de la administración del talento humano, como aporte principal de las organizaciones productivas.

A. Criterios de inclusión

C1: Temas relacionados con los elementos de la administración organizacional, tomando como fuente principal los elementos sociológicos de la empresa.

C2: Estudios de bases de datos de acceso abierto, con el fin de poder acceder al material completo.

C3: Trabajos de investigación primaria de diferentes idiomas, estudios cuantitativos y cualitativos que relacionen las variables de interés: sector productivo, sociología.

B. Criterios de exclusión.

Se descartaron aquellos documentos que no tuvieran un aporte académico confiable, así como aquellos que estuviesen centrados en la organización más que en los aspectos humanos, que son el eje central de este estudio, finalmente, se descartaron los documentos de revisión sistemática.

En la figura 3 se describen los elementos analizados para este estudio, considerando los criterios de inclusión y exclusión, así como la selección apropiada de la información.

De un total de 286 documentos encontrados de fuentes confiables, se trabajó con 18 documentos que aportan de manera significativa al estudio, y que permiten esclarecer los criterios fundamentales de la administración empresarial, destacando la gestión humana y la sociología del negocio.

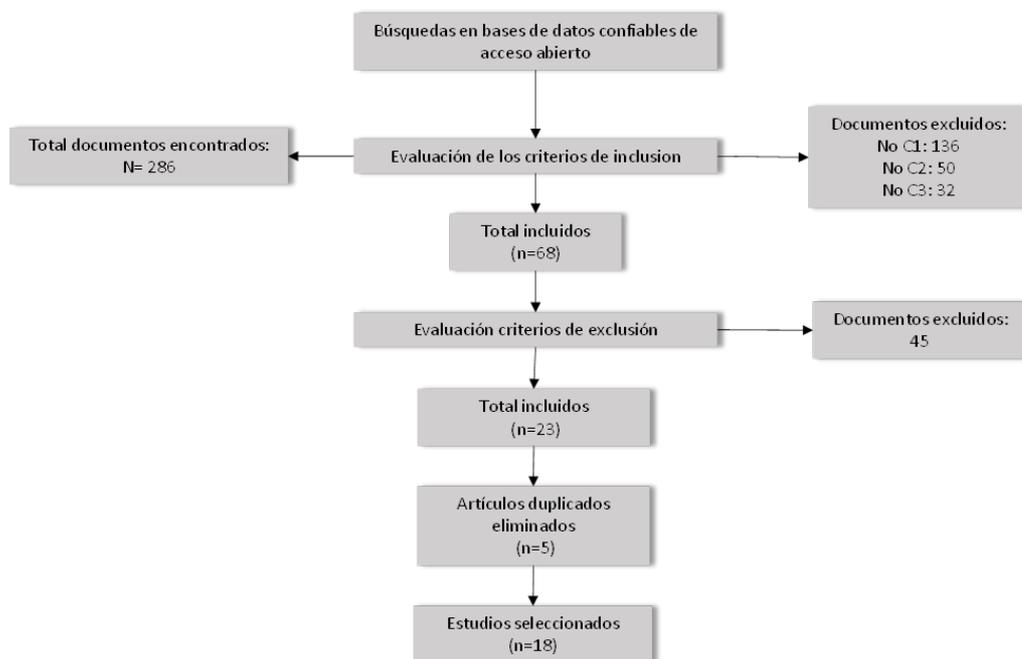


Fig. 3. Metodología PRISMA utilizada en la revisión de información.

Fuente: Propia

Además, se realizó una encuesta en diferentes países, para conocer la satisfacción laboral en algunas empresas de nivel medio a alto, con el fin de conocer la valoración que se le da a las personas en las empresas latinas y con esto conocer las proyecciones de éxitos que pueden tener estas empresas en la participación de la economía global.

La encuesta se aplicó a 837 personas trabajadoras de empresas públicas y privadas, obteniendo un valor de Alpha de Cronbach de 0,89 que valida de forma positiva el cuestionario realizado. Este, estuvo compuesto de 5 preguntas básicas, con una escala de Likert para conocer el nivel de satisfacción laboral que el personal humano presenta en dichas organizaciones.

IV. RESULTADOS

A.Principales resultados encontrados en la revisión bibliográfica

1.La organización debe asegurar una selección apropiada del personal, donde se de prioridad a los conocimientos profesionales como a los valores humanos que estos tengan, ya que de esto dependerá el buen desempeño de los equipos de trabajo y el cumplimiento de los objetivos que harán posible el crecimiento de la empresa.

2.Las habilidades del personal, y su participación en las tareas empresariales, permitirán que este se integre al compromiso común de impulsar la compañía y a su vez que se motive al crecimiento personal para su desarrollo profesional y continua participación en las metas de la organización.

3.La compañía debe ser flexible, para poder adaptarse al entorno donde se encuentre, y que sea posible la formulación de ideas según los aspectos sociales y culturales del lugar donde deba desarrollarse, de tal manera, que una incorporación al contexto le permitirá participar de forma más activa en las decisiones que influyen directamente en su personal, tomando en cuenta que estos pertenecen al mismo contexto.

4.Debe haber un sentido y una coherencia lógica en las actividades, grupos, sistemas y tareas que todo el personal desarrolla en la organización, para que la productividad y competitividad sean más efectivas.

5.Los directivos de altos cargos y medianos cargos deben tener una visión unificada de los objetivos de la organización, de la participación y relevancia del capital humano, que son la clave para la ejecución de las metas. Esta visión unificada permitirá un ambiente coherente entre el personal, con compromiso por los sistemas corporativos.

6.La tecnología resulta de gran importancia en el desarrollo empresarial, sin embargo, es el ser humano quien le da valor a la tecnología de las organizaciones, siendo necesaria la captación de personas capaces y hábiles para el uso adecuado de la tecnología y su participación en los procesos productivos.

7.La inversión en el apoyo de proveedores es vital para la organización, ya que esto conducirá a la mejora de procesos, procedimientos, reducción de costos de materia prima, reducción de costos de suministros, y además una integración corporativa.

8.La optimización de recursos podrá lograrse con la opinión de proveedores, clientes, colaboradores y personal en general, teniendo en cuenta una participación para la mejora de los servicios y productos, con ideas nuevas, actuales, sin descuidar la visión de la organización.

9.Gran parte de las organizaciones productivas en Latinoamérica no tiene claro el valor de las personas en la organización, teniendo un personal que rota de forma permanente y que perjudica a las mejoras de los procesos.

B. Resultados de la encuesta realizada

Una encuesta realizada en un conjunto de empresas asociadas a la industria textil en tres países (Colombia, Ecuador y Perú) se observa que, con respecto a la satisfacción laboral en 4 dimensiones medidas, los resultados mostraron que, en cuanto a remuneración, Perú y Ecuador muestran tasas mayores de insatisfacción salarial con un 49% y 51% en comparación con el 48% arrojado en Colombia.

En cuanto al ambiente laboral, Ecuador muestra una satisfacción del 22% en comparación con el 43% de Perú o el 52% que arrojó Colombia. Con respecto al reconocimiento laboral, Perú muestra los niveles más bajos con un 30% en comparación el 40% de Ecuador y el 52% de Colombia. En lo concerniente a la satisfacción en relación con las labores desempeñadas. En Colombia se observa la mayor tasa de satisfacción con un 60% en comparación con el 47% de Ecuador y el 53% en Perú.

CONCLUSIONES

Las organizaciones productivas en diferentes sectores de Latinoamérica tienen grandes retos para afrontar los desafíos de la transformación social inevitable, entre ellos se mencionan el reto por sobrevivir sobre los objetivos de la organización, para prevalecer en el futuro a largo plazo, pero también el reto de crecer mejorando su capital humano, y los valores que puedan surgir entorno a ello.

La evaluación continua de las exigencias de mercado es una tarea persistente en las organizaciones, que deben ir de la mano con la planificación de estrategias y organización, que favorezcan el modelo de negocio de la organización y le impulsen a mejores propuestas de desarrollo.

La selección apropiada del personal le permitirá a la organización la generación oportuna de cambios, tanto en su estructura, como en los procesos, los servicios, y los aportes tecnológicos. El personal es un recurso valioso para las mejoras empresariales, y para la proyección y crecimiento de la organización.

El principal valor de la organización será su capital humano, y el reconocimiento de estos será la imagen pública de la empresa, haciendo que esta se destaque por el reconocimiento de sus empleados, sus aportes al proceso productivo y a la mejora continua. De ahí, que la integración del talento humano a la toma de decisiones y generación de ideas innovadoras es fundamental para el crecimiento corporativo.

La aplicación de normas de calidad representa una participación sustancial del capital humano, los trabajadores, directivos y empleados, representan un rol protagónico en el logro de los objetivos empresariales, por ende, resulta de gran importancia la valoración de los beneficios laborales, la implementación de herramientas que motiven a las personas a integrarse a la organización, involucrándose en el sistema de calidad que se plantea.

La organización deberá plantearse una metodología de compromiso con su personal, de tal manera que se mantenga a estos motivados, comprometidos, atraídos a la labor empresarial, con compromisos de calidad, de fortalecimiento de los procesos.

REFERENCIAS

- [1] C. Montoya y M. Boyero, «El Recurso Humano como elemento Fundamental para la gestión de calidad y la Competitividad Organizacional,» *Visión de futuro*, pp. 12-26, 2016.
- [2] I. Chiavenato, *Gestión del Talento Humano*, Mexico: Mc Graw Hill, 2019.
- [3] P. Barrientos, «Estrategias de diversificación productiva en Perú y su percepción en el sector agrícola,» *Semestre económico*, pp. 117-136, 2017.
- [4] M. Chávez y C. Vallejo, «Gestión de la información financiera y su relación con la toma de decisiones gerenciales en las organizaciones de la Unión Peruana del Norte. Lima, 2017,» *Revista muro de la investigación*, pp. 95-106, 2017.
- [5] N. Terán, J. González, R. Ramírez-López y G. Palomino, «Calidad de servicio en las organizaciones de Latinoamérica,» *Revista ciencia latina*, pp. 1184-1197, 2021.
- [6] J. ramírez, V. López, S. Hernández y MaylevisMorejón, «LEAN SIX SIGMA E INDUSTRIA 4.0, UNA REVISIÓN DESDE LA ADMINISTRACIÓN DE OPERACIONES PARA LA MEJORA CONTINUA DE LAS ORGANIZACIONES,» *UNESUM Ciencias*, pp. 151-168, 2021.

- [7] L. Ángeles y A. Cadena, «La importancia del pensamiento complejo y de la transdisciplinariedad para el estudio de las organizaciones,» *Administración y organizaciones*, pp. 10-29, 2021.
- [8] I. Dill'erva, «Nuevos desafíos de la administración pública hacia 200 años de independencia,» *Lumen*, pp. 173-186, 2021.
- [9] N. Jiménez, «Informes de sostenibilidad de las organizaciones,» Universidad Santo Tomás, Bogotá, 2022.
- [10] C. Rentería, «Organizaciones públicas frente a cambios en su entorno,» *Opera*, pp. 231-249, 2022.
- [11] A. Marguerita, «Human resources analytics: A systematization of research topics and directions for future research,» *Human Resource Management Review*, p. 100795, 2022.
- [12] A. M.Saks, «Caring human resources management and employee engagement,» *Human Resource Management Review*, p. 100835, 2022.
- [13] ANAM, «Manual de administración de recursos humanos,» Asociación Nacional de las Municipalidades de la República de Guatemala, República de Guatemala, 2022.
- [14] Q. Aguilar-Virgen, M. Castañeda-González, L. Marquez-Benavides, J. Gonzalez-Vazquez y P. Taboada-González, «Concurrent Engineering Model for the Implementation of New Products in the Textile Industry: A Case Study,» *Applied Sciences*, p. 3584, 2021.
- [15] A. R. Kashif, Munir, M. Almutairi, F. Younas y M. Muhammad, «Predicting Employee Attrition Using Machine Learning Approaches,» *Applied Sciences*, p. 6424, 2022.
- [16] I. Rihan, «What is Human Resources Management ?,» *Academia*, 2022.
- [17] W. Cascio, *Managing human resources*, Colocrado, EEUU: Universidad de Colorado, 2021.

[LOS AUTORES]

Ariosto Carita Choquecahua. Doctor en Ciencias de la Educación. Magister en Estrategias de Desarrollo y Políticas Sociales. Licenciado en Sociología, en Educación, Abogado. Docente principal de la Escuela de Sociología de la Universidad de San Agustín. Actualmente es Decano de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales. Experiencia en organización de eventos Internacionales como miembro del Comité Organizador de la Asociación Latinoamericana de Sociología



Segundo Ortiz-Cansaya. Doctor en Administración. Bachiller y Licenciado en Sociología por la Universidad Nacional de San Agustín. Con Maestría en Gerencia y Control de Gobiernos Locales y Regionales por la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Docente de la Escuela de Sociología de la Universidad de San Agustín.



Anibal Javier Cutipa Laqui. Magister en Administración y Gerencia por la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Licenciado en Educación Especialidad Físico Matemáticas por la Universidad Nacional del Altiplano de Puno. Docente de la Institución Educativa Superior María Auxiliadora, Puno.



Ana Cecilia De Paz Lazaro . Doctora en Psicología Educativa y Tutorial, Magíster en Ciencias de la Educación con mención en Pedagogía, Licenciada en Educación en la especialidad de Ciencias Históricas Sociales. Docente de la Universidad Nacional de Barranca.



Yorrlanka Evelin Damian Espinoza. Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, Maestro en Derecho con Mención en Derecho civil y Comercial; Licenciada en Educación en Lengua y Literatura, por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, abogada por la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Actualmente soy docente en la Universidad Nacional de Barranca