



Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.

Desempeño laboral y su relación con la cohesión y clima organizacional en microempresas manufactureras del norte de México

Arturo De la Mora-Yocupicio¹

*Adriana Segovia-Romo**

Óscar Ernesto Hernández-Ponce²

Resumen

Se presentan los resultados de un estudio realizado con empleados de áreas operativas de empresas de manufactura de menos de 10 trabajadores en un municipio del sur del estado de Sonora, en la parte norte de México. Se propone la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre la cohesión y el clima organizacional con el desempeño laboral? El objetivo de este trabajo es analizar la incidencia de las variables cohesión y el clima organizacional en el desempeño laboral. Se diseñó un instrumento que incluía 23 ítems. Se le revisó validez por medio del juicio de expertos y su confiabilidad a través de Alfa de Cronbach. Se logró el objetivo establecido de esta investigación. También se contestó el planteamiento del problema, que consistía en revisar la relación entre la cohesión y clima organizacional con el desempeño laboral. Ambos resultados fueron significativos a través del análisis estadístico de regresión lineal.

Palabras clave: Cohesión, clima organizacional, desempeño laboral

Abstract

The results of a study carried out with employees of operational areas of manufacturing companies with less than 10 workers in a municipality in the south of the state of Sonora, in the northern part of Mexico, are presented. The following research question is proposed: How do cohesion and organizational climate affect job performance? This work aims to analyze the incidence of the variables cohesion and the organizational climate in work performance. An instrument was designed that included 23 items. Validity was reviewed through expert judgment, and its reliability through Cronbach's Alpha. The stated objective of this research was achieved. The problem statement was

¹ Universidad Autónoma de Nuevo León.

² Instituto Tecnológico de Sonora.

also answered, reviewing the relationship between cohesion and organizational climate with job performance. Both results were significant through linear regression statistical analysis.

Keywords: Cohesion, organizational climate, job performance

Introducción

Las pequeñas y medianas empresas (Pymes) son un gran soporte en el desarrollo económico de los países (Ha, Lo, & Wang, 2016). Las Pymes representan la columna principal en países con economías avanzadas. Se adaptan a las inestables demandas de mercados. Para un adecuado crecimiento económico es necesaria la creación de este tipo de empresas pues numerosos estudios evidencian esta relación (Gamidullaeva, et al, 2020). Aportan grandes beneficios tanto a economías desarrolladas como subdesarrolladas además de generar otros beneficios, por ej. generan empleo, disminuyen pobreza y suman al PIB. Representan la mayoría de las empresas del mundo (más de 90%), por lo tanto ayudan a mejorar el nivel de vida gracias a que ofrecen fuentes de empleo (Haddad, et al, 2020)

Una microempresa (mipymes) es aquella formada entre 0 a 10 trabajadores; pequeñas de 11 a 50 y mediana de 51 a 250, tanto para industria, comercio y servicios (INEGI, 2020d). En el mundo, las Pymes representan 90% de las compañías y brindan 70% de los puestos de trabajo, de acuerdo al Foro Económico Mundial (FEM, 2020a). Las Pymes son el 99% del total de las empresas del mundo; las microempresas emplean 31% de los trabajadores de las 36 economías que forman la OCDE; las pequeñas al 18% y las medianas 21% (OCDE, 2019c). Las mipymes han sido el sector más afectado por este periodo de pandemia COVID-19: aproximadamente 20% de estas empresas cerraron (FEM, 2021).

Los términos de desempeño y productividad se pueden usar de manera equivalente (Tangen, 2005). El Índice de productividad laboral es el resultado de la división de la suma de lo que se produce a precio fijo por un lapso plenamente identificado y el indicador de horas laboradas o el índice de trabajadores totales involucrados en ese periodo (INEGI, 2020).

En lo referente a un factor que afecta el nivel de productividad en las empresas, se muestra el clima organizacional. La OCDE (2017) declara que el ambiente de trabajo es un factor que puede afectar el desempeño de los trabajadores. En México cerca del 34% del personal ocupado en las empresas tienen una excesiva cantidad de trabajo. Son los que trabajan la mayor cantidad de horas de los países que forman la OCDE (27% arriba del promedio).

Este trabajo resulta importante ya que existen muchas variables para mejorar el desempeño laboral; unas de ellas son la cohesión y el clima organizacional. Deloitte Consulting Group S.C., (2019) comparte estadísticas interesantes respecto al mercado laboral mexicano en su informe sobre tendencias en capital humano. Establece que el ambiente de trabajo positivo es el factor con mayor peso con 65%. Dicho lo anterior, se propone la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre la cohesión y el clima organizacional con el desempeño laboral? El objetivo de este trabajo es analizar la incidencia de las variables cohesión y el clima organizacional en el desempeño laboral. Las hipótesis que se exponen son H1: La cohesión incide significativamente en el desempeño laboral y H2: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral.

Esta investigación presenta dos limitantes: 1) se enfoca sólo en empresas del sector manufacturero y 2) se analizan datos de empresas donde no se emplean más de 10 trabajadores.

Marco teórico

Desempeño laboral

El concepto de productividad es muy utilizado en ambientes educativos y profesionales, pero generalmente no se interpreta de manera correcta. Esta palabra fue utilizada en el siglo XVIII en investigaciones relacionadas con los campos agrícolas (Tangen, 2005). A partir de 1980 la palabra performance empieza a sustituir la de productividad ya que dejó de satisfacer a varios usuarios (Parida, et al, 2015). Para que existan comunidades más productivas y con mejores niveles de vida se requiere entender de mejor forma la relación entre los términos de productividad, desempeño empresarial y calidad. Representan excelentes parámetros para evaluar la situación de una compañía, incluso explican el nivel de desarrollo de un sector o país. Estos términos son una gran solución para combatir los problemas que enfrentan los pueblos (Deo Prasad, et al, 2015).

Productividad es un concepto que abarca varias dimensiones (incluye definiciones verbales y matemáticas) y su significado es cambiante pues dependerá del campo en que se aplique. Para mejorarla es necesario enfocarse en diferentes niveles de la organización además de hacer ajustes en procedimientos, planes de acción y en los recursos materiales y humanos (Deo Prasad, et al, 2015). Se requieren muchas condiciones para incrementarla, pero la más importante es el factor humano, el cual al estar estimulado ayuda a mejorar los niveles de esta variable (Nejad, et al, 2016).

Productividad laboral en un contexto específico para Ulubeyli, Kazaz, y Er (2014) es el resultado de dividir unidades producidas entre unidades de tiempo. Es el aprovechamiento de materiales inmersos en el proceso para lograr las piezas deseadas (Gupta, et al, 2019). También se

considera como el resultado de dividir los insumos entre los resultados alcanzados (Wiech, et al, 2020). El desempeño es el trayecto entre la ejecución y el logro de los objetivos (Brudan, 2010).

Teorías sobre desempeño

El Modelo de Triple P utiliza tres términos fundamentales: desempeño rentabilidad y productividad. El desempeño engloba productividad y rentabilidad. La efectividad y eficiencia son factores que se relacionan con estos tres términos. La productividad la asocia a insumos y productos; la rentabilidad (recuperar precios) y el desempeño asocia términos como prontitud, calidad, flexibilidad y entrega (Tangen, 2005). Este modelo se incluye debido a que relaciona dos conceptos importantes: productividad y desempeño, explicando una forma de relacionarse.

Una empresa puede buscar mejor rendimiento, sí y solo sí, se enfoca en mantener sus costos y logrando ofrecer productos o servicios diferentes a sus clientes, de acuerdo a lo mencionado por Michael Porter en su trabajo Ventaja Competitiva (Anwar y Hasnu, 2017). Esta aportación se relaciona con uno de los elementos de la productividad: insumos (costos). De la misma manera, de acuerdo a Barney (1991) citado en Anwar, Ur Rehman y Ali Shah (2018) la teoría de la visión basada en recursos las empresas utilizan sus recursos y capacidades para adecuar sus estrategias buscando una ventaja competitiva y desempeñarse mejor que sus competidores.

La teoría de la expectativa de Vroom explica por qué los trabajadores eligen su forma de comportarse ante determinada situación. Todo esto es consecuencia de una serie de creencias, temperamento o emociones. El esfuerzo será en función de lo que se pretende realizar. Es importante determinar qué tanto valoran sus actividades para pronosticar su nivel de motivación (Hameed Aldulaimi, 2018). Esta teoría se relaciona con productividad debido a que los trabajadores decidirán su nivel de esfuerzo en sus funciones si les es atractivo.

Cohesión

Cohesión se puede entender como la afinidad de los lazos personales que permite una mejor colaboración, compromiso y logro de objetivos de un equipo (Stefanini, et al, 2020). Es el sentimiento de enlace y respaldo con quien tiene el mismo propósito (Liang, et al, 2020). Es la unidad entre los integrantes de un equipo provocada por las conductas positivas que se generan por el trato entre compañeros (Dey y Ganesh, 2020).

Teorías sobre cohesión

De acuerdo con la teoría del desarrollo grupal de Tuckman (1965) encontró que cuando un grupo está en la etapa llamada normalización trabajan más integrados y participan mejor una vez que han

resuelto sus diferencias. Cuando están en la etapa de formación se esforzarán y trabajarán juntos. También hay etapas donde se presentan conflictos entre ellos que surgen diferentes opiniones sobre actividades y formas de trabajo.

De acuerdo a la teoría de la contingencia la coordinación de un grupo de trabajo depende del contexto donde se desempeñe, así como también lo inciertas e interdependientes de las actividades. Para esto se requiere un buen nivel de intercambio de información hacia su interior favoreciendo su desempeño; esto se logra si sus miembros ya cuentan con comunicación implícita (Stefanini, et al, 2020)

Clima organizacional

Clima organizacional es la agrupación de pensamientos y conductas que dan vida propia a la empresa que incide en los procesos organizacionales y a su vez, en el comportamiento de los empleados (Dabić, et al, 2019). Es la traducción que realiza el trabajador a través de sus conocimientos y experiencias de lo que sucede en su lugar de trabajo (Mutonyi, et al, 2020). CO se refiere a aquellos lazos informales entre los trabajadores relacionados con hábitos y rutinas que inciden en el quehacer organizacional. Es la percepción que tiene el trabajador de su ambiente laboral y sus funciones y la forma en que estos factores inciden en su desempeño (Mehralian, et al, 2020). Finalmente, CO se entiende como la imagen que interpretan los trabajadores de las interrelaciones personales que imperan en el interior de su compañía, las cuales generan un impacto en su desempeño (Kim & Park, 2020).

Teorías sobre clima organizacional

De acuerdo a Litwin y Stringer (1968) citados en Borhandden Musah et al. (2016) el CO nace a finales de los años 30 gracias a Kurt Lewin, inicialmente conocido como clima psicológico, el cual era integrado por algunos elementos como necesidades, metas, estímulos, ambiente cambiante y hasta cierto nivel de autonomía. El CO es un elemento de amplia trayectoria en la psicología organizacional. El concepto de CO tuvo un crecimiento en la década de los 80 (Dabić, et al, 2019).

Según Litwin y Stringer (1968) citados en Borhandden Musah et al. (2016) la teoría del clima establece que los líderes pueden influir en la percepción que los trabajadores tengan de sus labores, integración al grupo o expectativas. Mitchell, et al (2001) generan la teoría de la inserción laboral, la cual interpreta los motivos de quedarse en una empresa y muestra los motivos de pertenecer a un grupo social haciendo hincapié en las razones que ha vivido en la compañía. Estos mismos autores también proponen que las empresas deben promover actividades que fortalezcan la inserción ya que eso genera un buen ambiente de trabajo e integración disminuyendo la rotación de personal.

Según Tajfel (1982) la teoría de la identidad social establece que la gente forma grupos divididos en categorías y que estas influyen en la conducta e identidad del trabajador. Una persona se identifica dentro de su propio grupo con otras agrupaciones dentro de la misma empresa. Por ej: un trabajador a pesar de su edad puede sentirse parte de un partido político. En esta investigación se apoyará en la teoría de la inserción laboral, la cual interpreta los motivos de quedarse en una empresa y proponen que las empresas deben promover actividades que fortalezcan la inserción ya que eso genera un buen ambiente de trabajo.

Metodología

Esta investigación es cuantitativa debido a que se basa en medir rasgos de una problemática apoyada en marco teórico e hipótesis que expresan la relación entre las variables (Bernal, 2010). Es decir, hay revisiones conceptuales y empíricas de una problemática (Mendoza, 2014). Este trabajo tendrá información recopilada a través de trabajo de campo que serán revisados por pruebas estadísticas para establecer la relación entre las variables.

Este trabajo es de alcance descriptivo ya que Bernal (2010) dice que se eligen características que muestran especificaciones del sujeto de estudio y de acuerdo a Sierra (2001) es para medir variables en una población o muestra definida. Con ello se obtendrá información que brinde un panorama de la misma. Esta investigación es correlacional debido a que se medirá la relación entre dos o más variables (Creswell, 2014). Es explicativa porque según Bernal (2010) se analiza la relación entre variables, revisando sus causas y probando hipótesis en busca del porqué del problema y Sierra (2001) comenta que es para conocer su estructura y dinámica.

Esta investigación es de tipo no experimental debido a que solamente se observará el comportamiento de las variables (Kerlinger y Lee, 2002). Es transeccional ya que se toman datos en una sola observación en un lugar del tiempo a través de un instrumento de un grupo elegido de forma aleatoria con la limitante de sólo poder estudiar rasgos (Sierra, 2001). Lo anterior representa una pintura momentánea de lo que se capta en ese momento o en un lapso breve de tiempo (Briones, 1996).

Se diseñó un instrumento que incluía 23 ítems tomados de investigaciones anteriores y se realizó la prueba de confiabilidad con una prueba piloto aplicando 30 instrumentos. Para la variable dependiente Desempeño laboral se utilizaron 10 ítems tomados de Kalemci et al. (2018), Rehman et al. (2020), Soomro y Shah (2019) y Sanchez et al. (2021) con alfas de Cronbach superiores a 0.7.

Para Cohesión se consideraron 7 ítems tomados de Lin et al. (2018), Chiniara y Benteinb (2018) y Black et al. (2019), también con niveles superiores a 0.7. Para la variable independiente

Clima organizacional se incluyeron 6 ítems tomados de Mutonyi et al. (2020), Mehralian et al. (2020), Borhandden Musah et al. (2016) y Cafferkey y Dundon (2015) con alfa de Cronbach de 0.86, 0.83, 0.89 y 0.89 respectivamente, lo que muestra un buen nivel de confiabilidad. Se utilizó la escala de medición tipo Likert de cinco puntos para las tres variables, donde 1=totalmente en desacuerdo y 5=totalmente de acuerdo.

Además, el instrumento fue sometido a validez de contenido a través del juicio de ocho expertos con diferentes perfiles profesionales para evaluar relevancia de los ítems y su relación con los conceptos (Mendoza y Garza, 2009).

En esta etapa se eliminaron tres ítems: uno en cohesión y dos en clima organizacional. También se atendieron comentarios de los expertos respecto a la redacción de los reactivos, los cuales fueron atendidos para lograr una mejor comprensión en la aplicación en campo.

Los resultados del nivel de confiabilidad de cada una de las variables se comparten en la figura 1.

Figura 1

Resultados de confiabilidad (fuente: elaboración propia con datos de SPSS)

Nombre de variable	Alfa	No. ítems
Desempeño laboral	0.783	10
Cohesión	0.910	7
Clima organizacional	0.809	6

Una vez logrados niveles de confiabilidad, se aplicó a 91 trabajadores de diferentes subsectores de manufactura. Dicha cantidad de trabajadores resultó de aplicar la fórmula de población finita tomada de Rositas (2014) donde $z=1.96$ (confiabilidad 95%), $P=0.5$, $Q=0.5$ y error tolerado=10%. De acuerdo a INEGI (2019a) en el municipio de Navojoa, Sonora, donde se realizó esta investigación están registrados 1731 trabajadores en las empresas de 10 trabajadores o menos.

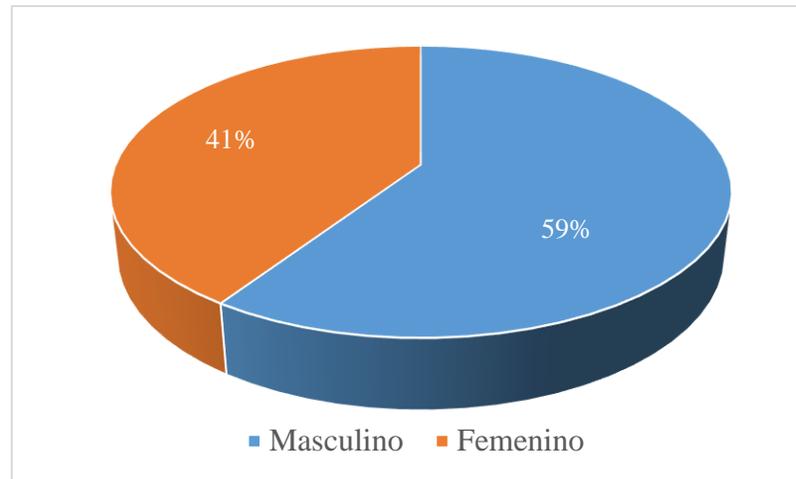
Resultados

A continuación, se presentan los resultados de los análisis estadísticos y datos descriptivos de los sujetos de estudio de esta investigación, los cuales fueron empleados de las áreas operativas de

empresas de menos de 10 trabajadores en un municipio del sur del estado de Sonora, en la parte norte de México. En cuanto al sexo de los trabajadores de esta muestra (figura 2) de 91 trabajadores, de ellos, el 59% son hombres y 41% son mujeres.

Figura 2

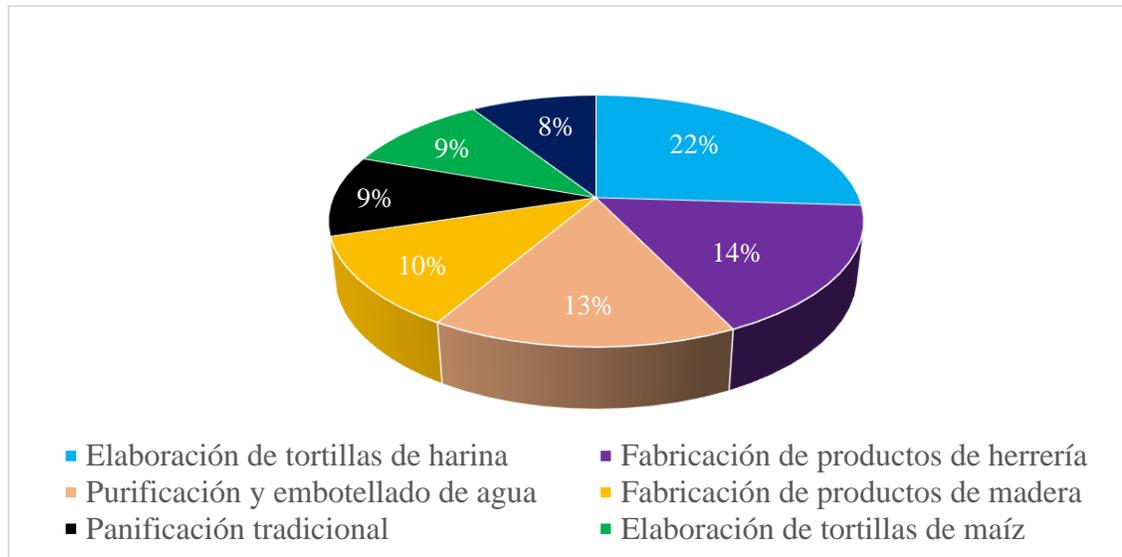
Sexo de la plantilla laboral (fuente: elaboración propia)



Referente al subsector dentro de la manufactura, se detalla la distribución de los porcentajes más altos y representativos de la información recopilada en campo durante esta investigación (figura 3). 22% corresponde a elaboración de tortillas de harina, 14% fabricación de productos de herrería, 13% purificación y embotellado de agua, 10% fabricación de productos de madera, 9% panificación tradicional, 9% elaboración de tortillas de maíz y 8% fabricación de muebles. El resto de los porcentajes corresponden a otros subsectores con menores porcentajes.

Figura 3

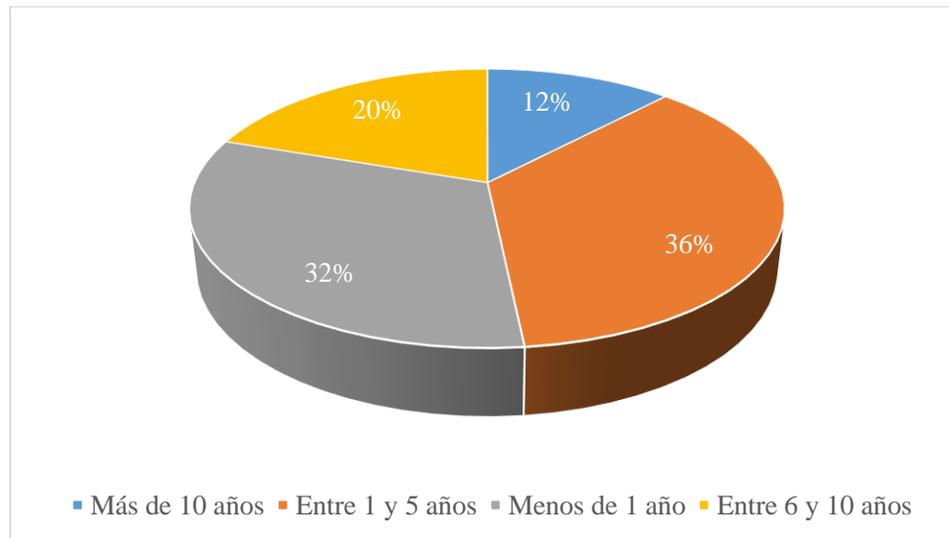
Rama del sector productivo (fuente: elaboración propia)



De la misma manera, se presentan datos sobre la antigüedad de los trabajadores en las empresas de donde se aplicaron los instrumentos (figura 4). 36% tienen entre 1 y 5 años laborando en su empresa actual, 32% aún no cumplen su primer año en la compañía, 20% cuentan con una antigüedad entre 6 y 10 años y, 12% ya cuentan con más de 10 años trabajando en la empresa. Es notorio que prevalece una antigüedad menor a cinco años en la muestra.

Figura 4

Antigüedad en la empresa (fuente: elaboración propia)



Un modelo de regresión lineal se apoya en el significado de dependencia entre variables, a una de ellas se le llama variable dependiente y es cuantitativa, las demás variables serán independientes y comprueban el comportamiento de la dependiente (Lévy Mangin y Varela Mallou, 2003).

La notación matemática del modelo de regresión lineal es:

$$Y = XB_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_kX_k + u_i$$

Fuente: Lévy Manhin y Varela Mallou (2003)

En esta investigación se realizó una regresión lineal multivariable, en la tabla 1 se muestra el resumen del modelo, donde se puede observar el coeficiente de determinación (R cuadrado) para explicar el nivel el nivel de confiabilidad del modelo propuesto. Dicho resultado es de 0.210. Esto indica que dicho modelo presenta 21.0% de confiabilidad en lo que ha predecir el resultado del mismo considerando la relación entre las variables involucradas. Dicho indicador debe fluctuar entre 0 y 1. También se muestra la prueba de Durbin-Watson, la cual resulta en 1.950, el cual debe fluctuar entre 1.5 y 2.5. De acuerdo a Vilà, Torrado y Reguant (2019), el estadístico de Durbin-Watson establece que los errores entre las variables independientes son independientes entre sí.

Tabla 1
Resumen del modelo

Resumen del modelo^b					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	.458 ^a	.210	.192	.31422	1.950

a. Predictores: (Constante), CORG, COH

b. Variable dependiente: DT

Fuente: elaboración propia con datos de SPSS

En la Tabla 2 se muestran los resultados del modelo de regresión lineal al hacer el primer análisis. Donde tanto cohesión (B=0.253, p<0.05) al igual que clima organizacional (B=0.264, p<0.05) resultan significativas.

Tabla 2*Coefficientes de significancia*

		Coefficientes^a				
		Coefficients no estandarizados		Coefficientes estandarizados		
Modelo		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	3.014	.316		9.537	.000
	COH	.174	.080	.253	2.186	.031
	CORG	.176	.077	.264	2.279	.025

a. Variable dependiente: DT

Fuente: elaboración propia con datos de SPSS

Tras analizar los resultados anteriores se hace evidente la relación de las variables cohesión y clima organizacional inciden el desempeño laboral.

Conclusiones

Se alcanzó a lograr el objetivo establecido de esta investigación. Lo anterior debido a que se evidenció la relación entre las variables en estudio con el desempeño laboral. También se contestó el planteamiento del problema, la cual consistía en revisar la relación entre la cohesión y clima organizacional en el desempeño laboral y, además se comprobaron ambas hipótesis.

De la misma manera, se comprobaron las hipótesis en ambas variables. En el caso de cohesión se puede afirmar que esta variable sí influye en el desempeño laboral, aceptándose esta hipótesis (H1). Este resulta coincide con los resultados de Tung y Chang (2011), Luo y Hsueh-Liang (2017), Chiniara y Benteinb (2018), Lin et al. (2018), Stefanini et al. (2020), Chen et al. (2017) y Chong et al. (2019), donde la cohesión incide de manera significativa en el rendimiento de los colaboradores. En especial se encontró relación más directa con los estudios Chen et al. (2017) por tratarse de empresas pequeñas el cual se realizó en 203 compañías pequeñas y medianas de Taiwán, las cuales se dedican a la alta tecnología, fabricación técnica, servicios de conocimiento y biotecnología. También con la investigación de Chong et al. (2019) llevada a cabo con 203 trabajadores que pertenecen a empresas de manufactura en Malasia.

En el caso de la segunda hipótesis (H2), se comprueba que el clima organizacional también influye de manera significativa en el desempeño de los trabajadores. Este trabajo coincide con las investigaciones de Cafferkey y Dundon (2015), Mohammed Borhandden et al. (2016), Mutonyi et al.

(2020), Mehralian et al. (2020) y Barroso y Arias (2014). El único trabajo de investigación que coincide en lo referente al sector donde fue realizado (manufactura) fue en Irlanda con 529 trabajadores de 165 empresas (Cafferkey y Dundon, 2015).

Aportación teórica

Al revisar los diferentes estudios con los que se comparó esta investigación se encontraron diferentes sectores productivos en donde se obtuvieron datos sobre la relación entre la variable cohesión con el desempeño: transnacionales de restaurantes, compañía dedicadas a diseñar y elaborar productos de alta tecnología, egresados de escuelas de administración, médicos especialistas en cáncer de mama, compañías pequeñas y medianas que se dedican a la alta tecnología, fabricación técnica, servicios de conocimiento y biotecnología, y por último empresas de manufactura.

En lo referente a clima organizacional y desempeño laboral, se encontraron instituciones públicas del sector agrícola, empresas de manufactura, servicios, ingeniería y de salud, profesores universidades, empresas de transporte terrestre de pasajeros y mercancías, farmacias, pequeñas y medianas empresas exportadoras y empresas maquiladoras.

Sólo se encontró un estudio sobre pequeñas empresas en Taiwán. En México, el único estudio encontrado fue hecho en una empresa de más de 2000 trabajadores, es decir, esto representa una oportunidad para presentar resultados sobre microempresas mexicanas (10 trabajadores o menos) dedicadas a la manufactura.

Aportación práctica

Es importante destacar lo que agregan al desempeño laboral, así como a las organizaciones estas dos variables en estudio (cohesión y clima organizacional). Un trabajador que se desempeñe en mejor ambiente con sus compañeras rendirá mejores resultados a su empresa, lo que a su vez generará utilidades, fomentando la sustentabilidad de la empresa, favoreciendo los indicadores de productividad de su sector productivo. Ello también beneficiará a la economía de su país, lo cual lo puede ubicar en mejores lugares en el panorama global.

El clima organizacional, en consecuencia, a una aceptable cohesión entre los grupos de trabajo, también resultará favorecido. Con ello el trabajador percibirá un mejor ambiente de trabajo, incluso favoreciendo la generación de propuestas dirigidas hacia la mejora de indicadores de valor de la empresa, lo que redundará también en que la sociedad obtenga individuos más satisfechos en sus lugares de trabajo, incluso impactando hasta en los ambientes de sus familias. Obviamente esto se relaciona directamente con los beneficios expuestos en el párrafo anterior.

Recomendaciones

Una de las acciones recomendadas como efecto de esta investigación es que las empresas promuevan actividades enfocadas a mejorar las relaciones entre los trabajadores. Revisar sus procesos de reclutamiento de personal buscando captar candidatos con facilidades para adaptarse a actividades grupales. Cada trabajador podrá aportar sus capacidades técnicas a las funciones sustantivas de la compañía, pero sin duda, su actitud de colaborar con su equipo de trabajo favorecerá significativamente los resultados buscados. Será importante evaluar continuamente el desempeño de los trabajadores, así como reconocer su aportación a los resultados, ello favorecería el sentimiento de contribución del trabajador que es necesario para satisfacer su necesidad de autorrealización.

Investigaciones futuras

Se propone realizar trabajos de investigaciones enfocadas en empresas con menos de 10 trabajadores donde se busquen resultados sobre variables como el impacto del grado del uso de la tecnología en el desempeño de los trabajadores y en la productividad de la compañía. También se sugiere analizar el grado de reconocimiento al desempeño en los colaboradores, sobre todo por tratarse de microambientes de trabajo donde el común denominador es ser pocos trabajadores en las empresas. El estudio de la salud emocional en este tipo de trabajadores también resultaría interesante ya que permitiría evaluar su estado para aportar su mejor conducta a las funciones que le corresponden en su lugar de trabajo. Por último, resultaría de valor investigar si empresas tan pequeñas trabajan bajo el enfoque de logro de objetivos en cuanto a cantidad de piezas a producir, así como el plazo a obtenerlas.

Referencias

- Andreas Wiech, B., Kourouklis, A., y Johnston, J. (2020). Understanding the components of profitability and productivity change at the micro level. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(5), 1061-1079. doi:10.1108/IJPPM-10-2018-0366
- Anwar, J., y Hasnu, S. (2017). Strategy-performance relationships. *Journal of Advances in Management Research*, 14(4), 446-465. doi:10.1108/JAMR-07-2016-0056
- Anwar, M., Ur Rehman, A., y Ali Shah, S. Z. (2018). Networking and new venture's performance: mediating role of competitive advantage. *International Journal of Emerging Markets*, 13(5), 998-1025. doi:10.1108/IJoEM-07-2017-0263
- Arjmandi Nejad, A., Yaghoubi, N., Doaei, H., y Aligholi Rowshan, S. (2016). Exploring the dimensions and components of Islamic values influencing the productivity of human resources from the perspective of

- Mashhad Municipality employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230(2016), 379 – 386. doi:10.1016/j.sbspro.2016.09.048
- Barroso Tanoira, F. G., y Arias Galicia, F. (2014). Clima laboral y productividad en empresas maquiladoras textiles. Un estudio de calidad de vida laboral en el sureste de México. *XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática UNAM*. Ciudad Universitaria, Ciudad de México. Retrieved octubre 8, 2020, from <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xix/docs/3.02.pdf>
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (3era. ed.). Pearson.
- Black, J., Kim, K., Rhee, S., Wang, K., y Sakchutchawan, S. (2019). Self-efficacy and emotional intelligence. *Team Performance Management An International Journal* , 25(1/2), 100-119. doi:10.1108/TPM-01-2018-0005
- Borhandden Musah, M., Mohd Ali, H., Vazhathodi al-Hudawi, S. H., Mohd Tahir, L., Binti Daud, K., Bin Said, H., y Mohammed Kamil, N. (2016). Organisational climate as a predictor of workforce performance in the Malaysian higher education institutions. *Quality Assurance in Education*, 24(3), 416-438. doi:10.1108/QAE-10-2014-0048
- Briones, G. (1996). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. ARFO Editores e impresores Ltda.
- Brudan, A. (2010). Rediscovering performance management: systems, learning and integration. *Measuring Business Excellence*, 14(1), 109-123. doi:10.1108/13683041011027490
- Cafferkey, K., y Dundon, T. (2015). Explaining the black box: HPWS and organisational climate. *Personnel Review*, 44(5), 666-688. doi:10.1108/PR-12-2012-0209
- Chen, M. H., y Agrawal, S. (2018). Exploring student's team behavior through entrepreneurship education: a time-lagged study. *Education + Training*, 60(7/8), 781-799. doi:10.1108/ET-07-2017-0102
- Chen, M. H., Chang, Y. Y., y Chang, Y. C. (2017). The trinity of entrepreneurial team dynamics: cognition, conflicts and cohesion. *International Journal of Entrepreneurial Behavior y Research*, 23(6), 934-951. doi:10.1108/IJEER-07-2016-0213
- Chiniara, M., y Benteinb, K. (2018). The servant leadership advantage: When perceiving low differentiation in leader-member relationship quality influences team cohesion, team task performance and service OCB. *The Leadership Quarterly*, 29(2), 333–345. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.05.002>
- Chong , K., Ramayah , T., Ai, P., y Jun-Hwa , C. (2019). Factors influencing virtual team performance in Malaysia. *Kybernetes*, 48(9), 2065-2092. doi:10.1108/K-01-2018-0031
- Creswell, J. W. (2014). *Research design. Qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.

- Dabić, M., Lažnjak, J., Smallbone, D., y Švarc, J. (2019). Intellectual capital, organisational climate, innovation culture, and SME performance. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 26(4), 522-544. doi:10.1108/JSBED-04-2018-0117
- Deloitte Consulting Group S.C. (2019). *Tendencias en Capital Humano México 2019. Liderando la Empresa Social: reinversión con un enfoque humano*. Retrieved octubre 3, 2020, from https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/human-capital/HCT_2019.pdf
- Deo Prasad, K., Kumar Jha, S., y Prakash, A. (2015). Quality, productivity and business performance in home based brassware manufacturing units. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 64(2), 270-287. doi:10.1108/IJPPM-02-2014-0029
- Dey, C., y Ganesh, M. P. (2020). Impact of team design and technical factors on team cohesion. *Team Performance Management: An International Journal*, 26(7/8), 357-374. doi:10.1108/TPM-03-2020-0022
- Foro Económico Mundial. (2020a). *Annual Report 2019-2020*. Retrieved marzo 7, 2021, from http://www3.weforum.org/docs/WEF_Annual_Report_2019_2020.pdf
- Foro Económico Mundial. (2021). *The Global Risks Report 2021 16th Edition*. Retrieved marzo 7, 2021, from http://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Global_Risks_Report_2021.pdf
- Gamidullaeva, L. A., Vasin, S. M., y Wise, N. (2020). Increasing small- and medium-enterprise contribution to local and regional economic growth by assessing the institutional environment. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 27(2), 259-280. doi:10.1108/JSBED-07-2019-0219
- Ha, S. T., Lo, M. C., y Wang, Y. C. (2016). Relationship between Knowledge Management and Organizational Performance: A Test on SMEs in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 224, 184 – 189. doi:10.1016/j.sbspro.2016.05.438
- Haddad, M. I., Williams, I. A., Saleh Hammoud, M., y Dwyer, R. J. (2020). Strategies for implementing innovation in small and medium-sized enterprises. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 16(1), 12-29. doi:10.1108/WJEMSD-05-2019-0032
- Hameed Aldulaimi, S. (2018). Leadership development program and leaders performance for mid-level managers in Saudi Petroleum Company, ARAMCO. *Arabe Economic and Business Journal*, 13(2018), 15–24. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.aebj.2018.02.001
- INEGI. (2015). *Esperanza de vida de los negocios*. Retrieved marzo 6, 2021, from https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2015/especiales/especiales2015_02_38.pdf

- INEGI. (2019a). *Censos económicos 2019*. Retrieved octubre 4, 2020, from <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/>
- INEGI. (2020d). *Micro, pequeña, mediana y gran empresa. Estratificación de los establecimientos*. Retrieved marzo 7, 2021, from https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825198657.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). *Cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra : año base 2013 metodología*. Retrieved octubre 5, 2020, from https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825188894.pdf
- Kalemci Tüzün, I., Cetin, F., y Nejat Basim, H. (2018). Improving job performance through identification and psychological capital. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(1), 155-170. doi:10.1108/IJPPM-03-2016-0060
- Kerlinger, F. N., y Lee, H. B. (2002). *Investigación del conocimiento*. McGraw Hill.
- Kim, E. J., y Park, S. (2020). Transformational leadership, knowledge sharing, organizational climate and learning: an empirical study. *Leadership y Organization Development Journal*, 41(6), 761-775. doi:10.1108/LODJ-12-2018-0455
- Kumar Gupta, S., Gupta, S., y Dhamija, P. (2019). An empirical study on productivity analysis of Indian leather industry. *Benchmarking: An International Journal*, 26(3), 815-835. doi:10.1108/BIJ-06-2018-0156
- Lévy Mangin, J.-P., y Varela Mallou, J. (2003). *Análisis multivariable para las ciencias sociales*. Pearson.
- Liang, H. Y., Chu, C. Y., y Chris Lin, J. S. (2020). Engaging customers with employees in service encounters. *Journal of Service Management*, 31(6), 1071-1105. doi:10.1108/JOSM-06-2018-0175
- Lin, W. S., Wang, Y. J., y Chen, H. R. (2018). A study of crowd-collaborative learning: an empirical study. *Library Hi Tech*, 36(4), 622-635. doi:10.1108/LHT-01-2018-0016
- Luo, L., y Hsueh-Liang, F. (2017). Strengthening the bond and enhancing team performance. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(3), 182-198. doi:10.1108/JOEPP-10-2016-0062
- Mehralian, G., Peikanpour, M., Rangchian, M., y Aghakhani, H. (2020). Managerial skills and performance in small businesses: the mediating role of organizational climate. *Journal of Asia Business Studies*, 14(3), 361-377. doi:10.1108/JABS-02-2019-0041

- Mendoza Gómez, J. (2014). Manejo del marco teórico mediante constructos. In K. Sáenz López, y G. Tamez González, *Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales* (p. 516). Tirant Humanidades.
- Mendoza, J., y Garza, J. B. (2009). La medición en el proceso de investigación científica: Evaluación de validez de contenido y confiabilidad. *InnOvaciOnes de NegOciOs*, 6(1), 17-32.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., y Erez, M. (2001). Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Mohammed Borhandden, M., Hairuddin Mohd, A., Shafeeq Hussain, V. a.-H., Lokman Mohd, T., Khadijah Binti, D., Hamdan Bin, S., y Naail Mohammed, K. (2016). Organisational climate as a predictor of workforce performance in the Malaysian higher education institutions. *Quality Assurance in Education*, 24(3), 416-438. doi:10.1108/QAE-10-2014-0048
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., y Lien, G. (2020). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*, 32(4), 615-631. doi:10.1108/EBR-02-2019-0021
- OCDE. (2017). *Diagnóstico sobre la estrategia de competencias, destrezas y habilidades de México*. Retrieved octubre 4, 2020, from <https://www.oecd.org/mexico/Diagnostico-de-la-OCDE-sobre-la-Estrategia-de-Competencias-Destrezas-y-Habilidades-de-Mexico-Resumen-Ejecutivo.pdf>
- OCDE. (2019c). *OECD SME and Entrepreneurship Outlook 2019*. Retrieved marzo 7, 2021, from <https://www.oecd.org/industry/smes/SME-Outlook-Highlights-FINAL.pdf>
- Parida, A., Kumar, U., Galar, D., y Stenström, C. (2015). Performance measurement and management for maintenance: a literature review. *Journal of Quality in Maintenance Engineering*, 21(1), 2-33. doi:10.1108/JQME-10-2013-0067
- Rehman, S. U., Shahzad, M., Shoaib Farooq, M., y Umair Javaid, M. (2020). Impact of leadership behavior of a project manager on his/her subordinate's job-attitudes and job-outcomes. *Asia Pacific Management Review*, 25(1), 38-47. doi:<https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.06.004>
- Rositas Martínez, J. (2014). Los tamaños de las muestras en encuestas de las ciencias sociales y su repercusión en la generación del conocimiento (Sample sizes for social science surveys and impact on knowledge generation). *InnOvaciOnes de NegOciOs*, 11(22), 235-268.
- Sanchez-Gomez, M., Sadovyy, M., y Bresó, E. (2021). Health-Care Professionals Amid the COVID-19 Pandemic: How Emotional Intelligence May Enhance Work Performance Traversing the Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Clinical Medicine*, 10(4077), 1-12. doi:[doi:doi.org/10.3390/jcm10184077](https://doi.org/10.3390/jcm10184077)
- Sierra, B. R. (2001). *Técnicas de investigación social: Teoría y ejercicios*. Paraninfo.

- Soomro, B. A., y Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266-282. doi:10.1108/SAJBS-12-2018-0142
- Stefanini, A., Aloini, D., y Gloor, P. (2020). Silence is golden: the role of team coordination in health operations. *International Journal of Operations y Production Management*, 40(9), 1421-1447. doi:10.1108/IJOPM-12-2019-0792
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 33, 1-39.
- Tangen, S. (2005). Demystifying productivity and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 54(1), 34-46. doi:10.1108/17410400510571437
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399.
- Tung, H. L., y Chang, Y. H. (2011). Effects of empowering leadership on performance in management team. Mediating effects of knowledge sharing and team cohesion. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 2(1), 43-60. doi:10.1108/20408001111148720
- Ulubeyli, S., Kazaz, A., y Er, B. (2014). Planning Engineers' Estimates on Labor Productivity: Theory and Practice. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 119(2014), 12-19. doi:10.1016/j.sbspro.2014.03.004
- Vilà Baños, R., Torrado Fonseca, M., y Reguant Álvarez, M. (2019). Análisis de regresión lineal múltiple con SPSS: un ejemplo práctico. *Revista d'Innovació i Reserca En Educació*, 1-10. Retrieved from <https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/reire2019.12.222704>