Artículo **Revista de Formación de Recursos Humanos**
Junio 2018 Vol. 4 No.12 15-20

La sana convivencia y la gestión humana como detonador de la productividad organizacional

Healthy coexistence and human management as a trigger for organizational productivity

LAGUNA-AGUILAR, Fabiola María del Carmen*†, MARTÍNEZ-SÁNCHEZ, Sergio, SERRANO-CABALLERO, Amando Gabriel y LARA- GÓMEZ, Graciela

Universidad Tecnológica Tula-Tepeji-Cuerpo Académico Optimización de Procesos Productivos
Universidad Autónoma de Querétaro-Cuerpo Académico Organización y Desarrollo

ID 1er Autor: *Fabiola María del Carmen, Laguna-Aguilar /* **ORC ID:** 0000-0002-7210-0081, **Researcher ID Thomson:** X-6195-2018**, CVU CONACYT ID:** 307845

ID 1er Coautor: *Sergio, Martínez-Sánchez*

ID 2do Coautor: *Amando Gabriel, Serrano-Caballero*

ID 3er Coautor: *Graciela, Lara- Gómez /* **ORC ID:** 0000-0001-9984-7372, **CVU CONACYT ID:** 99837

Recibido Abril 20, 2018; Aceptado Junio 30, 2018

Resumen

Una organización es un sistema en el que el recurso humano es un elemento principal para el logro de resultados, cuando este se encuentra estimulado generando sinergía, empatía en un ambiente adecuado que le permita mejores condiciones de vida; Theodore Schultz y Gary Becker denominaron capital humano a las personas involucradas en los procesos por su capacidad intelectual para adquirir conocimientos y habilidades que les permiten tomar de decisiones flexibles e innovadoras. El presente artículo se genera a partir de una investigación documental sobre la sana convivencia como detonador de la productiviad organizacional, con el propósito de servir como referencia para generar un modelo de optimización de procesos a partir de actividades de sana convivencia y gestión humana con un enfoque sistémico que permita visualizar su impacto en indicadores de productividad organizacional tales como mejores resultados en el logro de objetivos y metas propuestas, considerando tanto su entorno como su contexto; dentro del cual se encuentran los proveedores, clientes, competencia así como la sociedad; por lo que se debe mantener comunicado y monitoreado para el control.

Sana Convivencia, Productividad, Organizaciónal, Pensamiento, Sistémico

Abstract

An organization is a system in which the human resource is a main element for the achievement of the desired results when it is stimulated generating synergy, empathy in an adequate environment that allows better living conditions; so Theodore Schultz and Gary Becker rightly called human capital to people involved in the productive processes of an organization for their intellectual capacity to acquire knowledge and skills that allow flexible and innovative decision making. This article is generated from a documentary research on healthy coexistence as a trigger for organizational productivity, with the purpose of serving as a reference to generate a process optimization model based on activities of healthy coexistence and human management with a focus systemic that allows to visualize how they impact on indicators of organizational productivity such as better results in the achievement of objectives and proposed goals, considering both their environment and their context; within which are suppliers, customers, competition as well as society; so it must be kept communicated and monitored for control.

Healthy Coexistence, Productivity, Organizational, Thought, Systemic

Citación: LAGUNA-AGUILAR, Fabiola María del Carmen, MARTÍNEZ-SÁNCHEZ, Sergio, SERRANO-CABALLERO, Amando Gabriel y LARA- GÓMEZ, Graciela. La sana convivencia y la gestión humana como detonador de la productividad organizacional. Revista de Formación de Recursos Humanos. 2018, 4-12: 15-20.

* Correspondencia del Autor (fabiolamaria.laguna@uttt.edu.mx)
† Investigador contribuyendo como primer Autor.

Introducción

El recurso humano es reconocido como el más importante en todo proceso; Puchol (2007), lo nombra "el activo más importante de la empresa" ; sin embargo las condiciones actuales del mismo en la gran mayoría de las organizaciones del mundo que son (PYME's) pequeñas y medianas empresas de acuerdo con Saavedra y Espíndola (2016) y Correa, Ramírez y Castaño (2010) representando más del 99% del total de empresas por lo que tienen fuerte impacto en la economía al impulsar el desarrollo socioeconómico en el mundo por falta de tiempo o conocimiento realiza actividades de forma empírica estando más preocupadas por la producción que por la planeación de estrategias de largo plazo que les permitan tomar decisiones para su crecimiento y supervivencia, olvidándose del reconocimiento e importancia del recurso humano en el logro de sus objetivos teniendo altas tasas de rotación de personal al estar mal remunerados sin prestaciones, lo que trae consigo resentimiento, rencor, en ocasiones falta de lealtad y malas actitudes aunado a la desigualdad económica derivada de la gran cantidad de niveles jerárquicos, falta de comunicación, integración, trabajo en equipo y responsabilidad.

El ser humano es un sistema complejo con paradigmas o modelos de pensamiento que determina o condicionan su actuar ante la presencia de determinadas circunstancias de acuerdo a las experiencias que predominan en su contexto. Sin embargo un cambio de paradigma o modelo de pensamiento detonado por conocimiento que le genere convencimiento a partir de la experiencia, el cansancio de estar en las mismas circunstancias o el padecimiento o sufrimiento de estragos de su conducta genera cambios en su conducta, cambios en las estructuras que le rodean y por ende cambios en los resultados que obtiene.

Justificación

Toda organización es un sistema en donde uno de sus principales elementos es el recurso humano este recurso logra la sinergia, empatía, la estimulación y el adecuado ambiente de trabajo con una sana convivencia generando cambios positivos en los modelos de pensamiento, que a su vez generen cambios positivos de conducta y estos lleven a cambios estructurales que se reflejen en resultados positivos medibles con indicadores de avance.

Para ello se requiere la realización de un diagnóstico que permita conocer el contexto identificando necesidades y propuestas viables de actividades consensuadas, mediante un análisis utilizando las TIC´s (Tecnologías de la información) e internet de las cosas; con el diseño de instrumentos de recolección y evaluación de datos que permita desarrollar un programa piloto de acciones y actividades de sana convivencia identificando las principales variables para posteriormente volverlo a medir y mejorar lo cual implica un monitoreo continuo y la mejora continua del mismo a fin de establecer el modelo que refleje el impacto de resultados en la productividad organizacional, pudiendo ser extrapolado a cualquier organización.

Problema

En una organización se desea realizar un programa que promueva la sana convivencia e identidad institucional que se refleje en los indicadores y los logros institucionales.

Hipótesis

La sana convivencia y gestión humana impacta en la productividad organizacional.

Objetivos

Objetivo General

Desarrollar una investigación documental del estado del arte sobre la sana convivencia y gestión humana en relación con la productividad para fundamentar un modelo de sana convivencia que permita incrementar la productividad en una organización.

Objetivos específicos

- Analizar el contexto de la sana convivencia y gestión humana en las organizaciones.
- Analizar el impacto que ha tenido la sana convivencia y gestión humana en la productividad.
- Diseñar un esquema de modelo de sana conviven y gestión humana que relacione los objetivos de la organización con los objetivos de los miembros de la misma que pueda ser aplicado a cualquier organización para elevar la productividad.

ISSN: 2444-4979
ECORFAN® Todos los derechos reservados

Materiales y métodos

Para este trabajo se realizó una revisión bibliográfica y documental acerca de la sana convivencia así como la gestión humana y sus efectos en la productividad de una organización con la metodología analítica y procedimiento inductivo-deductivo de búsqueda de las tendencias actuales en la temática abordada; que permita una perspectiva teórica a partir de los siguientes análisis:

Según Madrigal (2009) que cita a Marshall (1947), este enunció que: "El capital más valioso de todos es el que se ha invertido en seres humanos".

También sostiene que el capital humano acuñado por Becker (1964) es la base del desarrollo y un factor que genera competitividad en una organización, región o país debido a que las personas le dan valor por su capacidad de pensamiento derivado de su inteligencia que permite la toma de decisiones con flexibilidad, innovación y responsabilidad social lo cual no es sustituible con tecnología en su totalidad.

La gestión humana genera el capital humano desarrollando creatividad, innovación y tecnología adquiriendo conocimientos necesarios en la economía del conocimiento permitiendo desarrollo económico aumentando la producción con eficiencia y calidad es decir productividad.

Macías y Aguilera (2012), declaran que el capital humano es de interés en la investigación para el desarrollo de sistemas que permitan decidir como invertir diferenciadamente en los recursos humanos impactando en el desempeño organizacional.

Chiavenato (2001), señala como objetivo de la administración de recursos humanos llevar a cabo su planeación, organización, desarrollo, coordinación y control a lo que Pescador y Pinacho en su artículo "Importancia de los recursos humanos en la empresa", agrega también debe encargarse de la buena relación ente la organización y los empleados.

Es decir un clima organizacional adecuado con un esquema de sana convivencia, sin violencia además de que una de las funciones de la gestión de recursos humanos es el reconocimiento y estimulación para lograr un mayor empeño, es un medio que reduce la rotación de personal generando bienestar y lealtad a la organización buscando la equidad minimizando conflictos de intereses, sentimientos de rencor y resentimiento lo cual se puede generar mediante consenso en base a resultados evitando malos entendidos, con comunicación efectiva utilizando canales adecuados, descartando ideas de favoritismo.

Puchol (2007), describe cuatro corrientes del pensamiento organizativo empresarial: Primera la Organización científica del trabajo; que enfatiza las funciones de mando, la organización del trabajo y la estructura formal teniendo como principales representantes: Frederik W. Taylor en 1907; Henri Fayol, Max Weber, Luther Gulick y Lyndall Urwick. Segunda la escuela de las relaciones humanas que inicia en 1927 representada por Elthon Mayo con sus experimentos en Hawtorne; privilegiando al individuo así como las relaciones interpersonales.

Tercera Recursos Humanos; de la década de los 60's en el siglo pasado que sostiene teorías de dirección con uso de motivación y comunicación representada por Douglas McGregor, Abraham Maslow, Frederik Herzberg, Kurt Lewin, Rensis Likert, Chris Argyris. Cuarta la escuela de los sistemas representada por Barnard (1959); Diez y Redondo (1999) afirma que todos los individuos son diferentes en cualidades, habilidades y capacidades que a su vez se complementan mediante un sistema de trabajo colaborativo comunicado donde se promueve el mayor rendimiento con la definición clara de objetivos propuestos, mantenimendo la moral con las personas idóneas, mediante un esquema de alicientes, el monitoreo y control.

De acuerdo con Aljure (2007) los cambios en los modelos mentales tienen mayor impacto en los eventos resultantes porque generan cambios en las estructuras y estas en los patrones de comportamiento por lo que los eventos resultantes de un sistema son producto de los patrones de comportamiento, las estructuras elegidas y los modelos mentales.

ECORFAN® Todos los derechos reservados

El confiar, conciliar, respetar, escuchar, apoyar, animar, aceptar; permiten tener una vida tranquila, alegre y productiva que resuelve los problemas de fondo manteniendo la salud física y mental. Para Bachmann (2016) en su artículo la innovación industrial y sus determinantes desde un enfoque sistémico menciona que por medio del trabajo el ser humano se integra socialmente siendo una fuente de dignificación y auto estima que permite su desarrollo, el de la organización, su entorno y comunidad ya que existe una estrecha relación.

También indica que las organizaciones laborales y del trabajo se han transformado debido a las condiciones sociales, políticas, culturales y tecnológicas generando nuevas formas contractuales flexibles pero con disminución de estabilidad laboral y desprotección social generando incluso desempleo por lo que los profesionistas requieren desarrollar un pensamiento sistémico que les permita generar estrategias a mediano y largo plazo asumiendo modificaciones en sus modelos de pensamiento que les permita asumir los cambios e incertidumbre con autonomía y creatividad.

En el artículo An Innovation Process Model for Improving Innovation Capability D du Preez, Louw y Essmann (2016), consideran que la excesiva carga de trabajo de los líderes hace que se pierda de vista el panorama general; lo urgente desplaza lo importante, tomando decisiones en el corto plazo a problemas de largo plazo, sin pensar en el impacto real de las soluciones, se cree que una respuesta inmediata a nivel táctico es más importante que una buena decisión estratégica.

La aplicación irreflexiva de reglas y procedimientos puede sofocar la innovación, obstaculizar la adaptabilidad y la creatividad, sin embargo ignorar las reglas y procedimientos puede generar actitudes poco éticas en contra de la efectividad de la organización por lo que el líder debe ver todo el panorama. El líder debe ver lo que realmente está sucediendo y no concentrarse solo en lo que quiere que suceda. Cornejo (2004), en su libro “Complejidad y Caos” Guía para la Administración del siglo XXI expresa que el éxito de la organización depende de la efectividad para utilizar los recursos internos que deben de coordinarse con atención de las necesidades internas y externas; haciendo cambios estructurales que le permitan el auto control.

Barcelo (2018) en su artículo “La política de Recursos Humanos de Google” refiere que el director de la película “Los becarios” Levy comenta que “Google es un lugar único de trabajo” sin despachos, con espacios para descansar, guarderías infantiles, cafeterías y restaurantes con alimentos gourmet, lavandería, taller mecánico, lugares de recreación como spa, gimnasio, piscinas, cuenta con transporte gratuito; realiza reuniones con participantes móviles, uso del teletrabajo, con el fomento de la creatividad y colaboración; debido a que cuenta con un modelo de gestión de Recursos Humanos innovador; en donde el vicepresidente de gestión de personas Lazlo Bock en su libro “La nueva fórmula del trabajo” plantea ideas que aplica; tales como que el empleado es el activo más valioso por lo que perder el talento es caro, quitar poder a los directivos y dárselos a los empleados para decidir con mayor libertad y autonomía, el empleado es más productivo cuando forma parte de un cambio significativo y es tomado en cuenta contribuyendo con aportaciones de su trabajo con un trato digno sintiendo su trabajo significativo mezclando innovación, eficiencia y sentido de pertenencia, en donde incluso se le da la oportunidad de recibir más beneficios económicos en función de los resultados económicos de la organización derivados de la productividad por la contribución de su trabajo como socio; encontrando la satisfacción intrínseca resultado de su desempeño.

Resultados y discusión

Es factible un modelo que permita el diseño de programas de sana convivencia y gestión humana consensuados con los miembros de la organización que permita la alineación de estas a los objetivos tanto institucionales como particulares para que de esta manera se encuentre el estímulo natural hacía el logro de objetivos fundamentado en la investigación documental del estado del arte actual sobre la relación entre la sana convivencia y gestión humana con el incremento de la productividad organizacional.

La investigación documental permite definir un esquema de modelo de sana convivencia y gestión humana que relacione los objetivos de la organización con los objetivos de los miembros de la misma. Este modelo se plantea en 6 etapas. La primera etapa consiste en definir los objetivos y métricas organizacionales relacionadas con la productividad.

ISSN: 2444-4979
ECORFAN® Todos los derechos reservados

Así como clima organizacional y los recursos disponibles para llevar a cabo actividades de sana convivencia y gestión humana con relación al deporte, la cultura y recreación. ´

La segunda consiste en la realización de un diagnóstico de clima organizacional con el diseño de una herramienta que a su vez permita medir mediante consenso a los miembros de la organizacional con las métricas definidas la situación en la que se encuentra y relacionarlo con los indicadores de productividad, este diagnóstico debe servir como un instrumento adecuado para a su vez consensuar propuestas de actividades que estimulen el logro de los indicadores de productividad.

En la tercera etapa se debe realizar el análisis mediante graficas que permitan la toma de decisiones relacionadas con las actividades propuestas su relación con los indicadores de productividad y asi como su factibilidad (posibilidad de realizarse) y viabilidad (sostenimiento y rentabilidad con los recursos con que se cuentan).

La cuarta etapa consiste en la generación de un sistema de actividades sana convivencia y gestión humana en áreas como el deporte cultura y recreación; viables consensuadas con los miembros de la organización a partir del diagnóstico y evaluadas en el análisis para establecer un programa que permita llevarlas a cabo en horarios viables, difundir dicho programa y relacionar indicadores a actividades comunicando los resultados del diagnóstico tanto los indicadores como las actividades y horarios viables consensuados así como las causas por las cuales no se consideraron otras propuestas e incitar a realizar tanto alternativas como propuestas en la retroalimentación, relacionar actividades con indicadores de productividad así como programa de medición y monitoreo permitiendo la visualización de resultados por toda la organización.

En la quinta etapa se debe llevar a cabo la implementación del programa de actividades así como la medición y monitoreo permitiendo hacer sugerencias acompañadas de propuestas que a su vez estén relacionadas con los indicadores de desempeño y productividad.

La sexta etapa de retroalimentación consiste en comunicar avances tanto en los programas de actividades como de los indicadores de desempeño y productividad, sugerencias y propuestas para reconsiderarse nuevamente en el inicio de un nuevo ciclo por lo que se sugiere establecer un sistema automatizado en la mayor medida posible con el uso de las tecnologías de la información. Ver Figura 1.

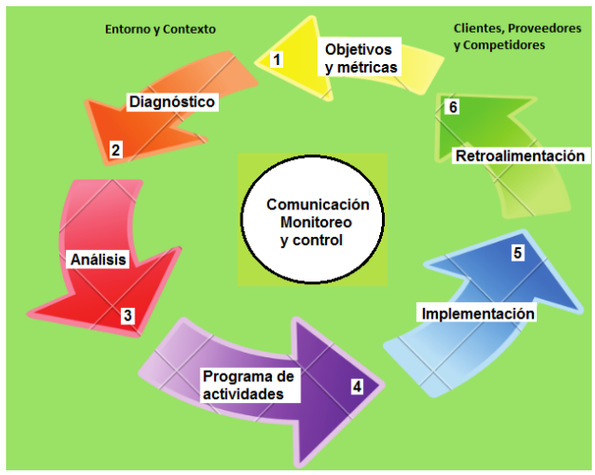

Figura 1 Propuesta inicial de Modelo de Gestión Humana para Incremento de Productividad con enfoque sistémico
Fuente: Propia (2018)

Conclusiones

La sana Convivencia y la gestión humana dirigidas adecuadamente, desde la definición de objetivos y métricas que permitan el monitoreo y control de logro; son fundamentales para estimular modificaciones de modelos de pensamiento, derivadas de experiencias reveladoras de la necesidad de cambio para el logro; estas a su vez generan modificaciones en las estructuras organizacionales como reglamentos, procedimientos, organigramas, recursos; enfocados a la obtención de resultados bien definidos en los que existe congruencia entre lo que la organización y sus miembros desean; bajo un enfoque sistémico de beneficio mutuo en el que se puede apreciar una clara alianza.

ISSN: 2444-4979
ECORFAN® Todos los derechos reservados

El modelo de sana convivencia y gestión humana requiere de una comunicación constante entre todos los miembros del sistema; así como el monitoreo y medición de su eficiencia como de su eficacia, permitiendo la regulación derivada del consenso; en donde todos se sienten parte del sistema, lo que da sentido de pertenencia, además de lealtad con una clara necesidad de logro, para obtener el reconocimiento y una mayor integración con actividades que permiten desarrollo además de bienestar en los ámbitos deportivo, cultural y recreativos de sus integrantes; así como de sus familias e incluso el entorno. Comunicando lo que es posible lo que no; sin cerrarse a la búsqueda de alternativas de manera sinérgica colaborativa con la correlación a resultados, relacionados con los objetivos institucionales y personales de la mayoría.

Referencias

Aljure, J. (2007). *Pensamiento sistémico: la clave para la creación de futuros realmente deseados.* Revista ELEGIR, 9.

Bachman, F. (2016). *La innovación industrial y sus determinantes desde un enfoque sistémico*. http://nulan.mdp.edu.ar/2592/1/FACES_48_bachmann.pdf

Barcelo, J.C. (2018). La Política de Recursos Humanos de Google. IMF Bussines School. https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/la-politica-recursos-humanos-google/

Chiavenato, I. (2000). *Administración derecursos humanos*. Los Angeles, California. MacGraw-Hill.

Cornejo, A. (2004). *Complejidad y Caos: Guía para la Administración del siglo XXI*. México. Editor Juan Carlos Martínez Coll.

Correa, J.A., Ramírez, L.J. y Castaño C.E. (2010). *LA IMPORTANCIA DE LA PLANEACIÓN FINANCIERA EN LA ELABORACIÓN DE LOS PLANES DE NEGOCIO Y SU IMPACTO EN EL DESARROLLO EMPRESARIAL*, Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, 18 (1), pp. 179-194

Cual es el arma secreta de Google? – http://www.laflecha.net/canales/empresas/noticias/200406073

Du Preez, N. D., Louw, L. and Essmann, H. (2016). *An Innovation Process Model for Improving Innovation Capability*. Journal of High Technology Management Research. https://www.researchgate.net/publication/266444507_An_Innovation_Process_Model_for_Improving_Innovation_Capability_An_Innovation_Process_Model_for_Improving_Innovation_Capability.pdf

Ejemplo En Practicas De Recursos Humanos: Google– http://www.buenastareas.com/ensayos/Google-Recursos-Humanos/679015.html

Google y su Gestión del Talento Humano – http://ritaferrer.wordpress.com/2011/11/28/google-y-su-gestion-del-talento-humano

Macias, C. y Aguillera A. (2012). *Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento.* Estudios Gerenciales, 28 (123), pp.133-148.

Madrigal, B.E. (2009). *Capital Humano e Intelectual: Su evaluación.* Observatorio Laboral Revista Venezolana, 2 (3), pp.65-81.

Nariño Hernández, A., Nogueira Rivera, D., & Medina León, A. (2014). *La caracterización y clasificación de sistemas, un paso necesario en la gestión y mejora de procesos. Particularidades en organizaciones hospitalarias.* DYNA, 81(184), 191-198.

Pescador, A. T. y Pinacho M.B. *Importancia de Los Recursos Humanos en La Empresa.* es.Scrip. https://es.scribd.com/doc/20509903/Importancia-de-Los-Recursos-Humanos-en-La-Empresa.

Pucho, L. (2007). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid – Buenos Aires – México. Ediciones Díaz de Santos.

Rodríguez, J.M. (2012). *Capital Humano: "Google" un modelo de gestión* http://www.eoi.es/blogs/mtelcon/2012/12/21/capital-humano-%E2%80%9Cgoogle%E2%80%9D-un-modelo-de-gestion/ – http://www.linkedin.com/profile/view?id=210745083&trk=tab_pro

Saavedra, M. L. y Espíndola G. (2016). *EL USO DE LA PLANEACIÓN FINANCIERA EN LAS PYME DE TI DE MÉXICO*, Revista electrónica CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, 4 (8), pp. 15-31.

ECORFAN® Todos los derechos reservados