

## Cultura laboral saludable y productividad en empresas de Tamazula, Jalisco

### Healthy Work Culture and Productivity in Companies of Tamazula, Jalisco

Édgar Samid Limón Villegas <sup>1</sup>, María Guadalupe Barbosa Horta <sup>2</sup> y Angélica Yanet Medina Chávez<sup>3</sup>

Fecha de Recepción: 17 de diciembre de 2024

Fecha de Aceptación: 28 de marzo de 2025

**Cómo citar:** Limón Villegas, E. S., Barbosa Horta, M. G., y Medina Chávez, A. Y. (2025). Cultura laboral saludable y productividad en empresas de Tamazula, Jalisco, *Tecnura*, 29(83), 98-119. <https://doi.org/10.14483/22487638.23112>

## Resumen

**Objetivo:** analizar la relación conceptual entre la “cultura laboral saludable” y la “productividad” en los puestos gerenciales de las medianas y grandes empresas ubicadas en la cabecera municipal de Tamazula, Jalisco.

**Metodología:** el estudio presenta un enfoque correlacional, en el cual se examina la asociación entre ambas variables, para así determinar si una cultura laboral saludable se relaciona significativamente con la productividad. Para ello, se aplicó un cuestionario dirigido a gerentes y directivos con el fin de evaluar y comparar los resultados obtenidos entre ambos conceptos.

**Resultados:** una cultura laboral saludable es un factor determinante en el incremento de la productividad dentro de las empresas. Se identificó que un entorno de trabajo favorable influye positivamente en el comportamiento, la satisfacción y el rendimiento de los empleados, lo que se traduce en un aumento de la productividad organizacional.

**Conclusiones:** se confirma que la cultura laboral saludable y la productividad constituyen un binomio estratégico para el desarrollo y crecimiento de las medianas y grandes empresas en Tamazula, Jalisco, y se resalta su impacto positivo en el desempeño organizacional.

**Palabras clave:** cultura laboral saludable, productividad organizacional, bienestar laboral, medianas y grandes empresas: desarrollo económico regional.

<sup>1</sup>Ph. D. en Relaciones Transpacificas. Profesor e investigador de tiempo completo del TecNM/ITJMMPH-Tamazula, CUSUR-UDG . Correo electrónico: [limonsamid@gmail.com](mailto:limonsamid@gmail.com)

<sup>2</sup>Estudiante de Ingeniería en Administración del TecNM/ITJMMPH-Tamazula . Correo electrónico: [10112010@tamazula.tecmm.edu.mx](mailto:10112010@tamazula.tecmm.edu.mx)

<sup>3</sup>Ingeniero en Administración del TecNM/ITJMMPH-Tamazula . Correo electrónico: [tm190117750@tamazula.tecmm.edu.mx](mailto:tm190117750@tamazula.tecmm.edu.mx)

## Abstract

**Objective:** To analyze the conceptual relationship between “healthy work culture” and “productivity” in managerial positions within medium and large enterprises located in the municipal seat of Tamazula, Jalisco.

**Methodology:** The study employs a correlational approach to examine the association between both variables, aiming to determine whether a healthy work culture is significantly related to productivity. A questionnaire was administered to managers and executives to evaluate and compare the results obtained for both concepts.

**Results:** The findings demonstrate that a healthy work culture is a key factor in increasing productivity within companies. It was identified that a favorable work environment positively influences employee behavior, satisfaction, and performance, leading to improved organizational productivity.

**Conclusions:** The research confirms that a healthy work culture and productivity form a strategic pairing for the development and growth of medium and large enterprises in Tamazula, Jalisco, highlighting their positive impact on organizational performance.

**Keywords:** Healthy work culture; Organizational productivity; Workplace well-being; Medium and large enterprises; Regional economic development.

---

## Introducción

En 1983, Edgar Schein reconoció que la cultura laboral está constituida por los valores y prácticas de una empresa, los cuales facilitan la solución de problemas internos y externos mediante acciones estructuradas y adecuadas. Esta cultura representa la personalidad de la organización y resulta esencial para su desarrollo, ya que involucra a los empleados, atiende sus necesidades y fomenta las actitudes y aptitudes necesarias para enfrentar adversidades. En este contexto surge el concepto de *cultura laboral saludable*, el cual abarca el bienestar físico de los trabajadores, y su estabilidad mental y emocional. Aunque es un término poco explorado en la literatura latinoamericana, especialmente en contextos de pequeñas y medianas empresas (pymes), resulta fundamental para crear un entorno positivo en el que los empleados se sientan plenos y en óptimas condiciones (Pérez y Gardey, 2022; SurveyMonkey, s. f.). En ese sentido, se propone que esta cultura forme parte del ADN organizacional, y que genere un ambiente sano que potencie la motivación, la satisfacción laboral y la productividad.

Por otra parte, la productividad es un aspecto clave en las organizaciones, ya que implica la capacidad de utilizar los recursos de manera eficiente para generar más productos o servicios sin comprometer la calidad. Desde la Revolución Industrial, este concepto ha evolucionado hasta convertirse en una prioridad para optimizar procesos. Es, también, un factor que mide la eficiencia, considerada como el reflejo de éxito organizacional, y una herramienta esencial para identificar áreas de mejora y toma de decisiones estratégicas que generen ventajas competitivas.

Ante esta perspectiva, en esta investigación se propone analizar la posible interconexión entre la cultura laboral saludable y la productividad. El estudio se centra en las medianas y grandes empresas de Tamazula de Gordiano, Jalisco, dado que estas desempeñan un papel relevante en el desarrollo económico regional. Estas organizaciones cuentan con características avanzadas en administración y manejo de recursos humanos, como estructuras organizacionales definidas, implementación de procesos formales de evaluación del desempeño, programas de capacitación continua, políticas de seguridad laboral, así como sistemas de incentivos y beneficios orientados al bienestar del personal. Estas prácticas facilitan la evaluación de la presencia e impacto de una cultura laboral saludable sobre la productividad.

La cultura laboral saludable incluye medidas orientadas a prevenir daños físicos, mentales y emocionales, a la vez que promueve un entorno positivo que mejora la calidad de vida de los trabajadores y, en consecuencia, los resultados organizacionales. Su implementación puede incidir de manera significativa en el rendimiento individual, la convivencia entre equipos y el desarrollo organizacional integral. Para determinar si una cultura laboral saludable es alta o baja, es necesario considerar factores como: percepción del clima laboral, nivel de satisfacción de los empleados, existencia de políticas de bienestar físico y mental, frecuencia de acciones preventivas en salud, índice de rotación y ausentismo, y claridad y coherencia de los valores institucionales. Estos elementos, evaluables mediante encuestas, entrevistas o auditorías internas, ayudan a establecer el grado en que la cultura organizacional promueve activamente el bienestar de sus colaboradores. Con este objetivo, se plantea que una cultura laboral saludable en niveles altos podría incrementar la productividad, y se convierta en una oportunidad estratégica para las empresas.

El sector automotriz, con figuras como Henry Ford y Taiichi Ohno, ha sido un referente en avances productivos, pues ha demostrado cómo la mejora continua de los procesos puede transformar una industria. Estos modelos, aplicables a cualquier sector, optimizan recursos y generar valor agregado, objetivos que también resultan relevantes para las empresas de Tamazula. Este municipio cuenta con organizaciones importantes como Ingenio Tamazula S. A. de C. V., Uttsa S. A. de C. V., y el Ayuntamiento local, todos ejemplos de sistemas administrativos avanzados. Asimismo, empresas medianas como Embotelladora de Colima S. A. de C. V. y Coppel S. A. de C. V. presentan características relevantes para este análisis. A finales de 2024, se aplicaron los cuestionarios a gerentes y directivos de estas empresas para evaluar cómo gestionaban la cultura laboral saludable y la productividad. Este proceder se justificó en el papel fundamental que desempeñan los líderes en la creación de ambientes laborales positivos y en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Los resultados ayudaron a evaluar la relación entre ambas variables y proporcionaron un marco conceptual más claro sobre la cultura laboral saludable, una noción esencial para abordar problemáticas organizacionales.

Adicionalmente, se registraron diversos indicadores de productividad que miden de forma más precisa la eficiencia en los procesos, el desempeño de los equipos de trabajo y los resultados individuales dentro de una organización. Entre los indicadores adoptados en esta investigación se encuentran la relación entre producción y recursos empleados, el cumplimiento de metas operativas, el nivel de ausentismo, y la eficiencia en el uso del tiempo y materiales. Estos facilitan la detección de áreas problemáticas e identifican oportunidades de mejora concretas y orientar la toma de decisiones hacia el fortalecimiento de la competitividad empresarial. Estos indicadores se integraron al instrumento aplicado a gerentes y directivos, lo que permitió relacionar su percepción y comprensión de la productividad con las prácticas organizacionales actuales.

Es esencial que las empresas comprendan la importancia del término “saludable” en sus dinámicas internas. Esto mejora el bienestar de los trabajadores y contribuye a la consolidación de una cultura organizacional sólida y sostenible. La investigación busca demostrar que la productividad no es solo un objetivo financiero, sino también el resultado de un entorno laboral positivo en el que los empleados se sienten valorados y motivados. En última instancia, si bien la cultura laboral es definida por una combinación de liderazgo, normas institucionales y prácticas cotidianas, los empleados desempeñan un papel clave en sostenerla mediante sus comportamientos, actitudes y relaciones ([Chiavenato, 2009](#); [Robbins, 2010](#)). Por ello, su participación es clave para que esta sea saludable.

Las empresas de Tamazula, al igual que muchas en el resto de México, podrían beneficiarse al explorar con mayor profundidad la posible relación entre la cultura laboral saludable y la productividad. Este enfoque permite detectar potenciales áreas de mejora y, con base en evidencia futura, diseñar estrategias orientadas a fortalecer el bienestar de los empleados y la competitividad empresarial.

Esta investigación busca confirmar la relación entre la cultura laboral saludable y la productividad, y generar un concepto sólido y aplicable. De esta manera, las empresas promueven entornos más saludables y productivos, con los cuales reafirmar la importancia de cuidar el bienestar integral de los empleados como una estrategia clave para el éxito organizacional.

## **Antecedentes y marco conceptual**

### **Cultura laboral saludable**

La cultura laboral representa el conjunto de acciones, conocimientos, pensamientos y habilidades promovidas dentro de una organización, y que reflejan su personalidad. Aunque los

colaboradores poseen diversas aptitudes y actitudes, con el tiempo adoptan comportamientos alineados con los valores organizacionales. Chiavenato (2009) sostiene que la cultura organizacional comprende los valores compartidos, hábitos, códigos de conducta y tradiciones que guían la dinámica organizacional. Esta definición clásica puede complementarse con visiones más recientes como el de Azevedo (2007), quien plantea que la cultura organizacional es un factor distintivo y sostenible que aporta complejidad y singularidad a las empresas en América Latina. En este sentido, la cultura orienta la conducta de los empleados, y se convierte en un recurso estratégico difícil de replicar.

Rodríguez (2009) define la cultura organizacional como un conjunto de creencias, valores y tradiciones adoptadas por los grupos dentro de las organizaciones. Al ser un concepto cualitativo, su percepción puede variar, pero converger en ideas y comportamientos comunes entre los integrantes. Robbins (2010) la describe como un sistema de significados compartidos, con siete características esenciales:

- *Innovación y riesgos*: fomento de la creatividad y toma de riesgos.
- *Minuciosidad*: precisión y atención a los detalles.
- *Orientación a resultados*: énfasis en los resultados por encima de los procedimientos.
- *Orientación a las personas*: consideración del impacto en los empleados al tomar decisiones.
- *Orientación a equipos*: predominio del trabajo en equipo sobre el individual.
- *Agresividad*: promoción de la competitividad frente a la despreocupación.
- *Estabilidad*: constancia y equilibrio organizacional.

La evaluación de estas características facilita reconocer la esencia de la cultura organizacional. Según Rodríguez (2009), esta puede ser fuerte o débil. Una cultura fuerte se da cuando los valores son firmemente aceptados y compartidos, mientras que una débil refleja poca cohesión, falta de estímulos al personal y limitada libertad en el trabajo. La cultura organizacional se estructura en tres niveles:

- *Supuestos inconscientes*: creencias adquiridas sobre la empresa.
- *Valores y normas*: directrices sobre naturaleza humana y reglas organizacionales.
- *Modelos conductuales*: guías para las acciones de los integrantes.

Estos niveles y características moldean patrones colectivos en las organizaciones, más allá del comportamiento individual de sus integrantes.

El concepto de *cultura laboral saludable* surge como respuesta a la creciente necesidad de promover el bienestar y fomentar el desarrollo organizacional. Aunque en el pasado el término *cultura organizacional* no era ampliamente utilizado en el ámbito empresarial, ello no implicaba que la cultura estuviera ausente; por el contrario, siempre ha existido como un conjunto de prácticas, valores y significados compartidos, aunque no necesariamente reconocidos de manera explícita.

La definición de *cultura organizacional* ha evolucionado con el tiempo debido a la subjetividad y al significado que le otorgan las personas y organizaciones. Frassa (2010) señala que, en 1971, Silverman criticó el estructuralismo de Parsons al cuestionar cómo los miembros de una organización construyen el significado de sus acciones, con lo cual se adopta una propuesta interpretativa. Según Rodríguez (2015), Parsons planteaba un sistema funcional que analizaba la estructura social con base en la adaptación, integración y metas, con observación continua de las acciones humanas desde una perspectiva externa. Silverman, en contraste, enfatizó la importancia de la subjetividad para comprender el funcionamiento organizacional.

Silverman también desafió la visión taylorista, que priorizaba la división del trabajo, la especialización y el control del tiempo como medios para mejorar la productividad. Este nuevo enfoque consideró factores internos y personales de los empleados, con un gran impacto en el desarrollo organizacional. Posteriormente, en 1979, Pettigrew introdujo el término cultura laboral en un artículo, definiéndose como un sistema de significados compartidos dentro de un grupo en un tiempo dado.

A inicios de los años 1980, Dandridge *et al.* (1980) incorporaron el concepto de *simbolismo organizacional*. Destacaban que los símbolos y su análisis contribuían a una comprensión profunda de los sistemas organizacionales. Esto consolidó la idea de que los valores de una empresa, adoptados por los empleados para resolver problemas internos y externos, son transmitidos a nuevos integrantes como normas de comportamiento.

En la misma década, Martin y Siehl (1983) señalaron que la cultura organizacional puede experimentar cambios, mientras que Wilkins (1983) y Ouchi (1981) resaltaron su dificultad para alterarse, al estar profundamente enraizada en el comportamiento de las personas. A comienzos del siglo XXI, Azevedo (2007) argumentó que la cultura organizacional es un factor único que diferencia a las empresas sostenibles por su complejidad y singularidad, difícil de replicar. Chiavenato (2009) amplió el concepto al incluir valores compartidos, hábitos, costumbres, códigos de conducta y tradiciones que se transmiten entre generaciones. Así, el concepto se ha transformado para satisfacer las necesidades de las empresas, lo que ha dado lugar a múltiples interpretaciones según el contexto y las percepciones individuales. En la actualidad este tér-

mino se ha consolidado como uno de los factores principales en las organizaciones que buscan aumentar y mejorar la productividad. Pursell (2023) menciona algunas de las empresas exitosas debido a su buen manejo de cultura organizacional:

- *Coca-Cola*. La cultura organizacional se centra en fomentar el crecimiento de los empleados a través de valores como liderazgo, colaboración, integridad, diversidad y calidad. Además, se adapta eficientemente a los cambios para alcanzar sus metas.
- *DHL*. Reconocida como un excelente lugar para trabajar, pues promueve diversidad, responsabilidad social y desarrollo profesional de sus empleados. Implementa iniciativas como becas, capacitaciones y apoyo a fundaciones, lo que fortalece su compromiso con la calidad del servicio y la satisfacción del cliente.
- *Adobe*. Basa su cultura en la responsabilidad corporativa con valores de autenticidad, innovación e igualdad. Ofrece beneficios como compra de acciones para empleados, para así fortalecer a su involucramiento y contribución al éxito empresarial.
- *Google*. Fomenta la innovación y la colaboración mediante una cultura que inspira a compartir ideas en un ambiente cómodo. Ha recibido múltiples reconocimientos por su excelente cultura empresarial.
- *Spotify*. Se destaca por su flexibilidad con el programa *Work From Anywhere* y su modelo ágil de trabajo, que permite autonomía y equipos autodirigidos. Esto impulsa la innovación, productividad y eficiencia, y consolida su liderazgo en el mercado.
- *Amazon*. Sustenta su cultura en principios de innovación y liderazgo; acepta el fracaso como parte del crecimiento. Su visión *Working Backwards* y la mentalidad Día Uno garantizan que el cliente sea el centro de todas sus operaciones.
- *Microsoft*. Promueve diversidad, inclusión y una mentalidad de crecimiento sistematizada en el aprendizaje constante. Empodera a los empleados y pone al cliente como eje para alcanzar objetivos comunes.
- *Disney*. Basa su cultura en la satisfacción del cliente; capacita a los empleados constantemente en valores y programas de cultura organizacional. Reconoce sus logros, lo que ha sido clave para el éxito sostenido de la empresa.

El análisis de estas empresas demuestra que una cultura organizacional sólida no es exclusiva de grandes corporativos internacionales, sino que puede adaptarse a cualquier tamaño o sector empresarial. Para el caso de Tamazula, estas experiencias ofrecen una referencia valiosa sobre cómo implementar estrategias de bienestar, motivación y liderazgo que fomenten ambientes saludables, mejoren el rendimiento del personal y generen ventajas competitivas



sostenibles a nivel local.

El entorno laboral saludable se relaciona con la cultura laboral saludable, aunque lo trasciende, ya que no se limita a condiciones físicas favorables, sino que también incluye la estabilidad mental y emocional de los trabajadores. De acuerdo con la [World Health Organization \(WHO\)](#), un entorno de trabajo saludable se construye cuando empleadores y empleados colaboran en procesos orientados a proteger y promover la salud, la seguridad, el bienestar y la sostenibilidad organizacional.

La WHO (2010) propone cuatro dimensiones clave para evaluar este entorno:

- *Salud y seguridad en el entorno físico de trabajo.* Se refiere a las condiciones del espacio físico —iluminación, ventilación, ergonomía, niveles de ruido, higiene, etcétera— que pueden medirse a través de auditorías de seguridad ocupacional, evaluaciones ergonómicas y registros de incidentes o accidentes laborales.
- *Salud psicosocial y cultura organizacional.* Incluye factores como el clima laboral, la carga de trabajo, la equidad en las decisiones, y el apoyo social dentro del equipo. Se mide mediante encuestas de clima organizacional, índices de rotación y cuestionarios estandarizados como el COPSOQ o el *Job Content Questionnaire*.
- *Recursos personales de salud en el entorno laboral.* Considera el acceso a espacios, programas o servicios que promuevan estilos de vida saludables, como alimentación, actividad física, y pausas activas. Se evalúa por medio del número de programas implementados, tasas de participación y seguimiento a indicadores de salud del personal.
- *Participación en la salud de los trabajadores y sus familias.* Hace referencia a acciones que trascienden el ámbito laboral directo, como campañas de salud, talleres para familiares o programas de bienestar comunitario. Estos se miden por cobertura de beneficiarios, frecuencia de actividades y niveles de satisfacción reportados.

Los indicadores constituyen una herramienta para diagnosticar el estado actual del entorno laboral y, a la vez, para diseñar estrategias de intervención orientadas a mejorar la salud integral de los trabajadores, contribuyendo con ello al fortalecimiento de una cultura organizacional saludable. Asimismo, el entorno laboral saludable forma parte de las empresas y podría incluir su cultura laboral saludable. A partir de ambas definiciones, se propone la siguiente definición para la cultura laboral saludable:

La cultura laboral saludable es el conjunto de conocimiento, hábitos, códigos de conducta, políticas y valores vinculados con la organización para la realización de actividades operacionales y administrativas que contribuyan y promuevan el bienestar físico y mental de los cola-



boradores, con el fin de mantener un ambiente laboral positivo y participar en la formación de una organización con personalidad sólida y sana.

## Productividad

La productividad es fundamental para el éxito organizacional, ya que busca hacer lo mejor, lo cual mejora la calidad de los productos o servicios ofrecidos, y en la satisfacción del cliente.

El término ha evolucionado desde años pasados. Según Ferrer (2022), la productividad comenzó a estudiarse como disciplina durante el siglo XVIII, en la Revolución Industrial, cuando Adam Smith destacó la importancia de la especialización para aumentar la productividad. A finales del siglo XIX e inicios del XX, con el surgimiento de escuelas científicas que analizaron el trabajo, este concepto ganó relevancia. Figuras como Frederick Taylor, Henry Fayol, George E. Mayo y Henry Gantt exploraron métodos para optimizar tiempos y tareas, mediante la introducción del modelo de la administración científica.

Frank y Lillian Gilbreth, conocidos como el matrimonio Gilbreth, contribuyeron al desarrollo de flujos de trabajo eficientes mediante la reducción de movimientos innecesarios. Más adelante, Henry Ford revolucionó la industria con su línea continua de ensamblaje y la disminución de costos y tiempos de producción, lo que consolidó su liderazgo en el mercado automotriz.

Más adelante, competidores como General Motors ajustaron sus sistemas, y en Japón, Toyota se destacó con el modelo innovador de Taiichi Ohno. Este introdujo el sistema *just in time* (JIT), que consiste en tener lo necesario en el momento y cantidad adecuados, junto con el Jidoka, concepto que consiste en dotar a las máquinas y a los trabajadores de la capacidad para detener la producción cuando se detecta un defecto, con el fin de resolver el problema de inmediato y garantizar la calidad en cada etapa del proceso. Estas innovaciones eliminaron desperdicios, estandarizaron procesos y redujeron costos, lo que permitió consolidar una estructura flexible y adaptable a la demanda. Al integrar estos conceptos con la filosofía *kaizen* (mejora continua), Toyota sentó las bases del *lean manufacturing*, considerado un modelo óptimo de productividad.

Los métodos descubiertos por Ford, Ohno y el resto de los personajes mencionados, fueron compartidos e implementados en las demás empresas, lo que tuvo como un factor determinante la expansión del concepto y su aplicación en la digitalización. Ferrer (2022) destaca que la evolución del concepto de *productividad* trascendió del sector industrial hacia áreas tecnológicas y digitales. Con la llegada de la era digital, surgieron nuevos campos como el desarrollo

de *software*, lo que impulsó la creación del Manifiesto Ágil en 2001, en Estados Unidos, el cual establece formas de trabajo secuenciales para maximizar la productividad en contextos complejos (Beck *et al.*, 2001).

El *Manifiesto Ágil* prioriza la creación de equipos autónomos y comprometidos, con la capacidad de adaptarse rápidamente a las demandas de los clientes en entornos cambiantes. Su visión no se limita a un sector o tamaño de empresa específico, lo que lo hace aplicable a diversas áreas laborales.

El concepto de productividad ha evolucionado más allá de los procesos físicos tradicionales, y se ha integrado a sectores más complejos, como el desarrollo de *software*, y ha demostrado su relevancia en diferentes países y contextos laborales. Este avance refleja un pensamiento ampliado, donde la productividad abarca productos o servicios físicos, además de procesos intelectuales y tecnológicos.

Actualmente, la productividad se ha consolidado como una herramienta esencial en el ámbito empresarial, pues facilita el análisis de áreas de mejora y la optimización de procesos, al vincularse con conceptos clave como *eficiencia*, *éxito* y *calidad*. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015), la productividad se logra mediante el uso eficaz de la innovación y los recursos, lo que incrementa el valor agregado de los productos y servicios. Un mayor rendimiento de estos recursos optimiza su utilidad, y genera más ganancias.

De acuerdo con BBVA México (s. f.), la productividad mide la relación entre los recursos empleados y los productos o servicios generados en un periodo determinado. Su propósito consiste en evaluar la eficiencia de la empresa y detectar oportunidades de mejora en distintas áreas. Esta institución financiera resalta varios beneficios asociados con una mayor productividad, entre ellos:

- *Optimización de recursos*: uso eficiente de los recursos disponibles.
- *Mejora de la rentabilidad*: generación de más productos o servicios con los mismos recursos, reduciendo costos y aumentando beneficios.
- *Mayor calidad y satisfacción del cliente*: producción de bienes o servicios de mayor calidad en menos tiempo, fortaleciendo la lealtad de los clientes.
- *Mayor competitividad*: ventaja competitiva mediante precios más bajos, cumplimiento de plazos ajustados y mejor adaptación al mercado.
- *Impulso a la innovación*: promoción de nuevos métodos y procesos para mejorar constantemente.

No obstante, para fortalecer el abordaje técnico de la medición de la productividad, es pertinente incorporar marcos referenciales como el propuesto por la [OIT \(2007\)](#), a través de su documento *El sistema integral de medición de la productividad: sus componentes*. Esta guía establece que la productividad puede ser evaluada en tres niveles: macro (nacional), meso (por sector económico) y micro (empresa). En el contexto organizacional, se identifican componentes como la productividad del trabajo, del capital, total de los factores, y la aparente, cada uno con metodologías específicas de cálculo.

En el ámbito empresarial, se aplican mediciones concretas que relacionan insumos y resultados, lo que permite detectar márgenes de eficiencia interna y áreas críticas. Estas valoraciones, sustentadas en indicadores financieros, operativos y humanos, resultan fundamentales para definir estrategias de mejora continua. De este modo, la productividad no se limita a medir la cantidad de bienes o servicios producidos, sino que abarca además la eficiencia integral en el uso de los recursos y la generación sostenida de valor agregado para la organización ([OIT, 2007](#); [BBVA México, s. f.](#)).

En resumen, la productividad es una medida a la que las empresas recurren para calcular los términos económicos, así como el aumentar los niveles de eficiencia en los procesos, con el objetivo de generar un gran cambio en todas las áreas de la organización. En este sentido, es relevante, porque beneficia y aumenta las utilidades de la organización, y además mejora la calidad de vida de sus empleados.

Existen factores de productividad los cuales son determinantes y fundamentales en una organización; su combinación adecuada y su óptimo manejo influyen en el desarrollo, crecimiento y éxito de la empresa. La [OIT \(2015\)](#) menciona que se dividen en factores internos y externos:

- *Internos*. Son aquellos en los que el propietario de la organización tiene el control: calidad del producto, precios, equipos, materias primas, competencias, etcétera.
- *Externos*. Son aquellos en los que la organización no tiene el control: clima, situación del mercado, acceso a la infraestructura, entre otros.

Asimismo, según el sitio web [Factorial.es \(2025\)](#), los factores que determinan la productividad se dividen en personales y organizacionales. Los primeros están ligados al trabajador, su personalidad y entorno; mientras que los segundos competen a las decisiones y al funcionamiento de la empresa.

Los factores personales son los siguientes:

- *Formación*. Es importante que los empleados tengan la preparación teórica y práctica adecuada para tomar decisiones acertadas, y además, estén en la capacidad de manejar herramientas esenciales.
- *Estado físico*. Un buen estado de salud, que incluye alimentación adecuada, descanso suficiente y abstinencia de drogas, impacta positivamente en la productividad.
- *Motivación*. Un ambiente laboral agradable, el reconocimiento, respeto y condiciones laborales adecuadas favorecen la salud mental y el desempeño.
- *Compromiso*. El reconocimiento del colaborador con la organización y la recompensa de sus expectativas incrementan su dedicación y compromiso.

Por su parte, los organizacionales se listan a continuación:

- *Liderazgo*. Un liderazgo empático y basado en la confianza fomenta la creatividad y mejora el rendimiento laboral.
- *Planificación del trabajo*. Una gestión ordenada de los recursos y tareas que establece aprovechar mejor el tiempo y optimizar los resultados.
- *Metodología de trabajo*. Adaptar metodologías adecuadas a las características del trabajo asegura eficiencia y mejores resultados.
- *Remuneración e incentivos*. Las recompensas por un buen desempeño motivan y refuerzan el compromiso del personal.
- *Espacio y entorno*. Un entorno laboral cómodo y ajustado a las necesidades del equipo fomenta un buen clima organizacional y mejora la productividad.

Todos estos elementos influyen en los empleados y en los resultados generales de la empresa, que forman parte de su cultura organizacional y de la visión cotidiana de sus colaboradores. Cada empresa los aplica y los adapta, según los giros que ella adopte.

## **Empresas de Tamazula de Gordiano Jalisco, México**

Principalmente, una empresa es una organización de personas y recursos que buscan la consecución de un beneficio económico con el desarrollo de una actividad en particular. Esta unidad productiva puede contar con una sola persona, debe buscar el lucro y alcanzar una serie de objetivos marcados en su formación ([Economipedia, 2025](#)).

Asimismo, otra definición es la de [Ceupe \(s. f.\)](#), para quien una empresa es una entidad organizativa con el objetivo de cubrir ciertas necesidades de un sector en particular, con la finalidad de obtener beneficios a través de ello. Afirma que cuando una compañía nace, es debido a la detección de una necesidad que se materializa mediante un proceso previo de planificación.

En este contexto, las empresas de Tamazula reproducen tendencias coincidentes con las del entorno nacional, desempeñando un papel clave en el crecimiento económico local a través de la creación de empleos y la promoción de la innovación tecnológica.

Al igual que en México, las empresas de Tamazula han ido modificando sus procesos y actividades para lograr un mejor desarrollo. Independientemente del giro de cada una de ellas, se utilizan los recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales para su funcionamiento.

En cuanto a los tipos de empresas en Tamazula, están presentes los sectores primario, secundario y terciario. Según la base de datos de empresas de Tamazula en 2019 ([INEGI, 2020](#)), las empresas pertenecientes al sector primario se dedican a la piscicultura, acuicultura, pesca y captura de peces, entre otros. Las del sector secundario realizan actividades como la construcción y la maderería, entre otras. Por último, las del sector terciario abarcan comercios de diversos bienes, educación, restaurantes, cajas de ahorro, entre otras actividades.

Los giros más comunes incluyen el comercio al por menor, con 505 empresas; restaurantes, con 101 establecimientos; reparación de medios de transporte, electrodomésticos, maquinaria, etcétera, con 80 empresas registradas; servicios de distintos tipos, con 59 establecimientos; y consultorios (de salud y bienestar personal), con 54 empresas inscritas, de las cuales la mayoría corresponden a microempresas ([Instituto Nacional de Estadística y Geografía \[Inegi\], 2020](#))

Según [Ceupe \(s. f.\)](#), las microempresas desempeñan un papel fundamental en el desarrollo económico local, ya que generan empleos, satisfacer las necesidades de la población, impulsar el desarrollo productivo y económico de las comunidades, y equilibrar los precios de productos y servicios locales. Sin embargo, [Arellano \(2022\)](#) destaca que las empresas medianas y grandes tienen un impacto mayor en la economía regional, debido a su capacidad para adquirir materiales a precios más bajos, invertir en maquinaria especializada y producir a menor costo con mayor calidad, cumpliendo normativas nacionales e internacionales.

Estas compañías, además de ofrecer mejores salarios y prestaciones a sus empleados, son clave para el desarrollo económico de Tamazula. Representan una fuerza económica vital, propician la creación de nuevas empresas complementarias necesarias para su funcionamiento, y contribuyen significativamente al crecimiento del municipio.

En Tamazula, las microempresas representan la mayoría de los establecimientos y contribuyen al crecimiento económico local y a la circulación del dinero. Sin embargo, debido a su tamaño, con menos de diez empleados por unidad, no constituyen una fuente significativa de generación de empleo. Por el contrario, las medianas y grandes empresas, que cuentan con entre 31 y más de 101 trabajadores según el sector, son las principales generadoras de empleo y desempeñan un papel crucial en el desarrollo económico de la ciudad. A pesar de ser menos numerosas que las microempresas, su aportación resulta determinante para la productividad y el crecimiento de Tamazula.

## Metodología

La presente investigación adopta un diseño correlacional de tipo cuantitativo, cuyo propósito fue analizar la relación entre dos variables: cultura laboral saludable y productividad en medianas y grandes empresas ubicadas en la cabecera municipal de Tamazula de Gordiano, Jalisco. Se optó por un estudio no experimental, transversal y correlacional, dado que no se manipularon las variables, sino que se observó su comportamiento en un único momento temporal con el fin de establecer el grado de asociación entre ellas.

Se planteó la hipótesis de que existe una relación positiva y significativa entre la cultura laboral saludable y la productividad en las medianas y grandes empresas de Tamazula de Gordiano, Jalisco. La población objetivo estuvo conformada por gerentes y directivos de empresas medianas y grandes del municipio, y a partir de ella se seleccionó una muestra representativa a la que se aplicó el instrumento de recolección de datos.

El instrumento utilizado fue un cuestionario estructurado, diseñado *ad hoc* a partir de la literatura especializada ([Chiavenato, 2009](#); [Pérez y Gardey, 2022](#); [Coll, 2020](#)), compuesto por dos secciones: la primera orientada a medir la cultura laboral saludable, considerando dimensiones como bienestar físico, mental y social, clima organizacional y condiciones de seguridad; y la segunda enfocada en la productividad, incluyendo indicadores de eficiencia en el uso de recursos, cumplimiento de metas y resultados organizacionales. Las respuestas se recolectaron mediante una escala tipo Likert de cinco puntos, lo que permitió cuantificar las percepciones de los participantes.

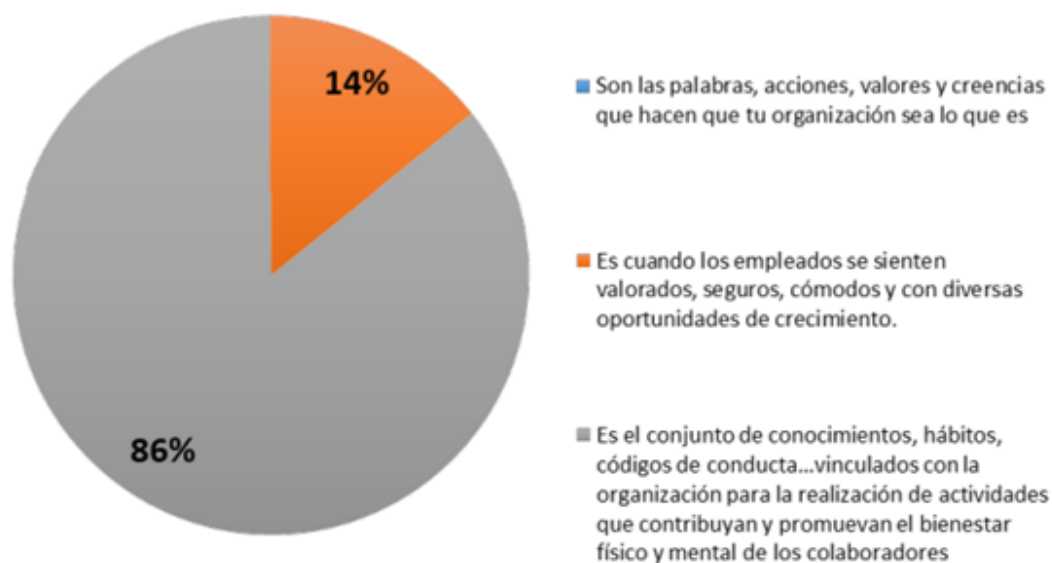
Los cuestionarios fueron distribuidos a los participantes de manera presencial y en formato digital. Posteriormente, las respuestas se codificaron y se procesaron para su análisis estadístico. Los datos fueron sometidos a un análisis de correlación de Pearson con el fin de determinar la fuerza y dirección de la relación entre la cultura laboral saludable y la productividad.

Asimismo, se aplicaron medidas descriptivas para caracterizar la muestra y sus principales tendencias.

## Resultados

Dentro de la investigación se aplicó un cuestionario estructurado como instrumento de recolección de datos, diseñado para evaluar el grado en que los gerentes y directivos de las medianas y grandes empresas reconocen la cultura laboral saludable y la productividad. Este cuestionario permitió determinar si los participantes comprenden el significado e importancia de ambos conceptos al aplicarlos en sus organizaciones.

En el cuestionario se incluyeron preguntas orientadas a conocer cómo se implementan estos conceptos en cada compañía. En particular, tres preguntas clave fueron determinantes para cumplir con el objetivo de la investigación.



**Figura 1.** ¿Para usted, qué es cultura laboral saludable?

En la figura 1, se observa que el 86 % de los individuos respondieron que la cultura laboral saludable es "el conjunto de conocimientos, hábitos, códigos de conducta [...] vinculados con la organización para la realización de actividades que contribuyan y promuevan el bienestar físico y mental de los colaboradores"; misma definición propuesta en esta investigación y considerada como la respuesta correcta. El 14 % contestó que "es cuando los empleados se sienten valorados, seguros, cómodos y con diversas oportunidades de crecimiento". Aunque esta respuesta aborda aspectos relevantes de la cultura laboral saludable, no comprende todos los elementos a considerar. Por lo tanto, esta respuesta no es incorrecta, pero sí incompleta. La primera opción de respuesta, "son los palabras, acciones, valores y creencias que hacen que

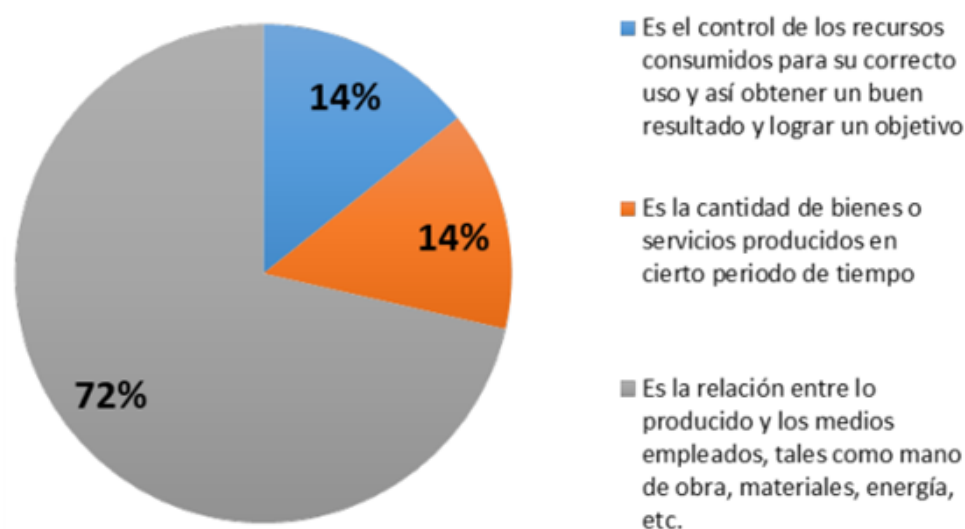


tu organización sea lo que es”, hace referencia únicamente a la cultura laboral, excluyendo el término “saludable”. Esto indica que esa respuesta era incorrecta.

Ninguno de los gerentes y directivos seleccionó la respuesta considerada incorrecta. Además, la mayoría de los altos mandos acertó en la respuesta, lo cual demuestra su comprensión acerca de lo que implica una cultura laboral saludable. Incluso, aquellos que no comprenden completamente su significado al menos tienen la noción de ello.

Los resultados evidencian que la mayoría de los gerentes y directivos comprenden el concepto de cultura laboral saludable y lo asocian con prácticas que favorecen el bienestar físico y mental de los colaboradores, así como con la creación de un ambiente laboral positivo.

Otra pregunta que resultó importante analizar para esta investigación es sobre la productividad; la mayoría de los participantes seleccionó lo que resultaba óptimo para esta investigación.



**Figura 2.** ¿Para usted, qué es productividad?

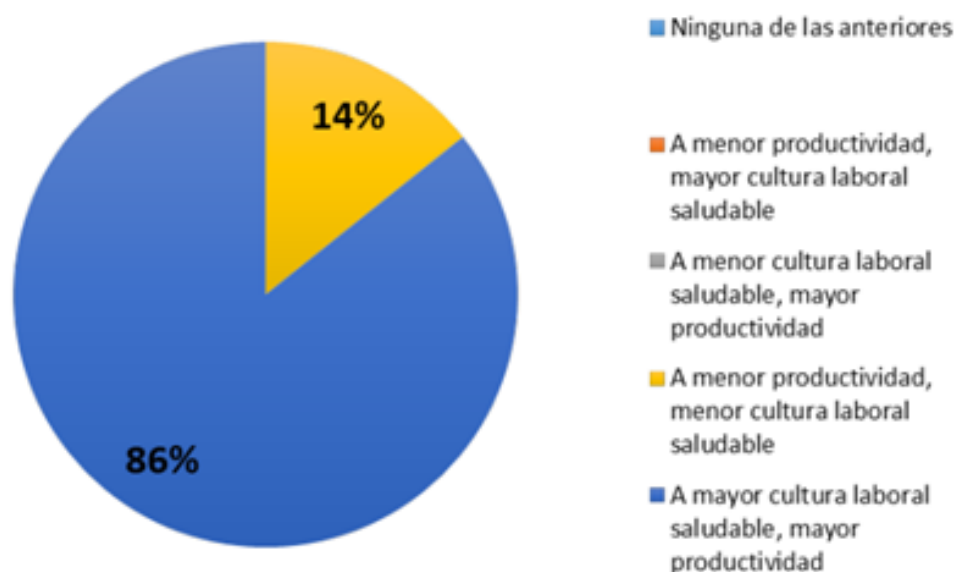
En la figura 2, se observa que el 72 % de los individuos respondió que la productividad es “la relación entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etcétera”, definición considerada en esta investigación como la respuesta correcta. El 14 % contestó que “es la cantidad de bienes o servicios producidos en cierto periodo de tiempo”. Aunque esta respuesta aborda de manera correcta lo que es la productividad en una forma simple, no abarca todo lo que implica el término. Por tanto, esta respuesta no es incorrecta, pero sí incompleta.

La opción 1, "es el control de los recursos consumidos para su correcto uso y así obtener un buen resultado y lograr un objetivo", fue considerada como productividad para el 14 % de los entrevistados; sin embargo, esta respuesta está más asociada con la eficiencia, un aspecto importante para la productividad, pero que no lo abarca completamente. Esto indica que esa respuesta era incorrecta.

Recalcando que únicamente el 14 % de los empleados contestaron de manera incorrecta, y que confundieron el significado de *productividad* con el de *eficiencia*, se destaca que la mayoría conoce o tiene la noción de lo que es la productividad para las organizaciones. Esto indica que la mayoría de los altos mandos acertó en la respuesta, lo cual demuestra su comprensión acerca de lo que implica la productividad laboral. Esta engloba otros términos como eficacia, éxito y calidad, que son fundamentales para determinar si existe o no productividad.

Se determinó, entonces, que esta pregunta es clave para la investigación, ya que abarca el conocimiento de uno de los conceptos principales de estudio.

Por último, la pregunta "¿Usted considera que existe una relación entre la alta cultura laboral saludable y la alta productividad laboral?", brinda una visión más clara al respecto.



**Figura 3.** ¿Usted considera que existe una relación entre la alta cultura laboral saludable y la alta productividad laboral?

En la figura 3, se presenta que el 86 % de las personas cuestionadas respondió que "a mayor cultura laboral saludable, mayor productividad", la cual se considera la más adecuada, ya que representa la existencia de una relación entre la cultura laboral saludable y la productividad. El

**Tabla 1.** Resumen de respuestas clave por pregunta del cuestionario

Pregunta	Opción seleccionada más frecuente	Porcentaje de respuestas (%)	Interpretación
¿Qué es cultura laboral saludable?	Definición propuesta por el estudio.	86	Alta comprensión del concepto entre los participantes.
¿Qué es productividad?	Relación entre producción y recursos empleados.	72	Buena comprensión, aunque se confunde con eficiencia (14 %).
¿Existe relación entre cultura saludable y productividad?	"A mayor cultura laboral saludable, mayor productividad".	86	Apoyo mayoritario a la hipótesis planteada.

14 % respondió que "a menor productividad, menor cultura laboral saludable". Esta respuesta no está del todo mal, ya que también indica una relación entre los términos; sin embargo, no fue catalogada como la más adecuada en referencia a la hipótesis.

Las respuestas "a menor productividad, mayor cultura laboral saludable" y "a menor cultura laboral saludable, mayor productividad" no eran las respuestas esperadas, ya que no indican una relación entre las variables, lo cual haría necesario rechazar la hipótesis.

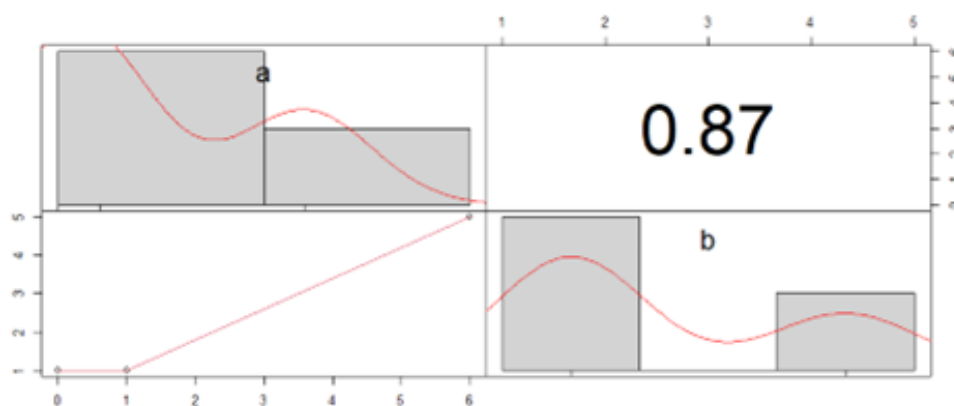
En ese sentido, las respuestas demuestran una relación entre las variables, por tanto, son las que ayudan a determinar que en la presente investigación la hipótesis se acepta.

En síntesis, la cultura laboral saludable es un factor de cambio en las empresas que, sin duda, repercute en la alta productividad (tabla 1). Esto se debe a que fomenta un ambiente y convivencia sanos, donde los empleados se sienten seguros y cómodos, lo cual tiene un impacto significativo en la productividad de la empresa, y una mejora en las condiciones, capacidades y desarrollo del empleado. Asimismo, la productividad no solo representa la relación entre la producción obtenida y los recursos empleados, sino que también conlleva el compromiso de lograrlo de manera cada vez más eficiente.

La productividad empresarial requiere condiciones organizacionales claras y estructuradas. En este sentido, los resultados de la investigación muestran que la cultura laboral saludable no solo favorece la definición de objetivos y responsabilidades, sino que también potencia un ambiente positivo y participativo que facilita el desempeño eficiente de los colaboradores.

Finalmente, para analizar la relación entre la comprensión de los conceptos de cultura laboral saludable y productividad (figuras 1 y 2), se realizaron pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk, cuyos resultados indicaron la no normalidad de los datos ( $p < 0.05$ ). Por ello, se optó por emplear el coeficiente de correlación de Spearman, adecuado para variables ordinales o no paramétricas. El resultado ( $\rho = 0.87$ ) sugiere una correlación positiva fuerte entre ambas variables,

lo que respalda la hipótesis de investigación (figura 4), que infiere que la cultura laboral saludable es uno de los factores clave para el aumento de la productividad laboral de las medianas y grandes empresas ubicadas en la cabecera municipal de Tamazula de Gordiano, Jalisco.



**Figura 4.** Análisis correlacional de las variables de estudio

## Conclusiones

Las empresas en México desempeñan un papel fundamental en el desarrollo y crecimiento económico. La diversidad de empresas beneficia la estructura económica. Asimismo, en Tamazula de Gordiano, las compañías adoptan el comportamiento nacional, formando un sistema empresarial sólido en el que cada sector contribuye de manera especial al progreso y bienestar tanto local como nacional. Por ello, se llevó a cabo el presente estudio en gerentes y directivos de seis medianas y tres grandes empresas en Tamazula, por medio de cuestionarios para evaluar el conocimiento y la importancia de ambas variables. Los resultados revelan que el 86 % de los empleados encuestados comprenden el significado de una cultura laboral saludable, mientras que el 14 % apenas tiene noción del concepto. Respecto a la productividad, el 72 % conoce su significado, el 14 % tiene noción y otro 14 % la confunde con la eficiencia. Esto indica que la mayoría de los participantes posee al menos un conocimiento básico sobre ambas variables.

Asimismo, los encuestados consideran importantes tanto la cultura laboral saludable como la productividad en sus organizaciones, y reconocen su influencia en los resultados empresariales. La relación entre estas variables quedó evidenciada, ya que el 86 % de los participantes coincidió en que una mayor cultura laboral saludable está asociada con un aumento en la productividad.

En conclusión, puede afirmarse que la cultura laboral saludable y la productividad forman un binomio de cambio para las medianas y grandes empresas de la cabecera municipal de

Tamazula. Esto respalda la hipótesis planteada, y se traduce en que la cultura laboral saludable es clave para el aumento de la productividad laboral de las medianas y grandes empresas ubicadas en la cabecera municipal de Tamazula de Gordiano, Jalisco.

## Referencias

- Arellano, R. (17 mayo de 2022). *La importancia de las empresas grandes* [En línea]. Centrum. <https://centrum.pucp.edu.pe/centrum-news/opinion/importancia-empresas-grandes/>
- Azevedo, A. (2007). *Cultura organizacional: un factor clave para la sostenibilidad empresarial*. Editorial Thomson Reuters.
- BBVA México. (s. f.). *¿Qué es la productividad en una empresa?* <https://www.bbva.mx/educacion-financiera/creditos/credito-pyme-que-es-la-productividad-en-una-empresa.html>
- Beck, K., Beedle, M., Van Bennekum, A., Cockburn, A., Cunningham, W., Fowler, M., Grenning, J., Highsmith, J., Hunt, A., Jeffries, R., Kern, J., Marick, B., Martin, R. C., Mellor, S., Schwaber, K., Sutherland, J., y Thomas, D. (2001). *Manifiesto for agile software development* [En línea]. <https://agilemanifesto.org>
- Ceupe. (s. f.). *Características de una empresa*. <https://www.ceupe.com/blog/caracteristicas-de-una-empresa.html>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2.ª ed.). McGraw-Hill.
- Coll, F. (4 de agosto de 2020). Productividad laboral [En línea]. *Economipedia.com*. <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>
- Dandridge, T. C., Mitroff, I., y Joyce, W. (1980). Organizational symbolism: a topic to expand organizational analysis. *Academy of Management Review*, 5(1), 77-82. <https://doi.org/10.5465/amr.1980.4288881>
- Economipedia. (2025, marzo 10). *¿Qué es una empresa? Definición, tipos y ejemplos*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/empresa.html>
- Factorial.es. (10 de febrero de 2025). *Productividad laboral: ¿Qué factores la determinan y cómo mejorarla?* [En línea]. <https://factorialhr.es/blog/que-determina-productividad-10-cosas-deberias-saber/#::~text=La%20productividad%20ser%C3%A1%20mayor%20si,con%20unas%20condiciones%20contractuales%20adecuadas>

- Ferrer, A. (2022). Evolución histórica [En línea]. *On-Time: Portal de Productividad Individual*. <https://on-time.es/productividad/evolucion-historica/>
- Frassa, J. (2010). Cultura organizacional: conceptualizaciones y metodologías detrás de un concepto complejo. *Dirección y Organización*, (44), 74-85. <http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/133290/Documento.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (25 de junio de 2020). *Estadísticas a propósito del Día de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas*. Comunicado de prensa. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/MYPIMES20.pdf>
- Martin, J., y Siehl, C. (1983). Organizational culture and counterculture: an uneasy symbiosis. *Organizational Dynamics*, 12(2), 52-64.
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). *El sistema integral de medición de la productividad: sus componentes*. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor). [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/medicion\\_capacitacion.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/medicion_capacitacion.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/instructionalmaterial/wcms\\_553925.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf)
- Ouchi, W. G. (1981). *Theory Z: how American business can meet the Japanese challenge*. Addison-Wesley.
- Parsons, T. (1951). *The social system*. Glencoe, IL: Free Press.
- Pérez, J., y Gardey, A. (13 enero de 2022,). Saludable. Qué es, definición y concepto [En línea]. *Definición.de*. <https://definicion.de/saludable/#:~:text=Saludable%20es%20un%20adjetivo%20que,social%20de%20un%20ser%20vivo>
- Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 570-581. <https://doi.org/10.2307/2392363>
- Pursell, S. (2 de junio de 2023,). Cultura organizacional: qué es, tipos, elementos y ejemplos [En línea]. *HubSpot*. <https://blog.hubspot.es/marketing/cultura-organizacional>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2010). *Comportamiento organizacional* (14.<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación.
- Rodríguez, A. (2009). *Cultura organizacional: conceptos y prácticas*. Editorial AlfaOmega.
- Rodríguez, A. (2015). *Cultura organizacional: teoría, análisis y aplicaciones prácticas*. Editorial AlfaOmega.

Schein, E. H. (1983). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.

Silverman, D. (1971). *The theory of organizations: A sociological framework*. London: Heinemann

SurveyMonkey. (s. f.). 5 pasos para crear una cultura saludable. Cómo asegurarte de que tus empleados estén concentrados, motivados y comprometidos. <https://es.surveymonkey.com/mp/how-to-build-a-healthy-work-culture/>

Wilkins, A. (1983). The culture audit: a tool for understanding organizations. *Organizational Dynamics*, 12(3), 24-38.

World Health Organization. (2010). *Healthy workplaces: a model for action*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789241599313>

