

EL SALARIO Y SUS EFECTOS EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LAS EMPRESAS FABRICANTES DE MUEBLES DE OCOTLÁN, JALISCO

WAGE AND ITS EFFECTS ON WORK PRODUCTIVITY IN FURNITURE MANUFACTURING COMPANIES OF OCOTLÁN, JALISCO

Luz María Galán Briseño

<http://orcid.org/0000-0002-9803-4406>

Centro Universitario de la Ciénaga de la Universidad de Guadalajara

luz.galan@academicos.udg.mx

Luis Felipe Casillas Flores

<http://orcid.org/0000-0002-1490-4337>

Centro Universitario de la Ciénaga de la Universidad de Guadalajara

luisfelipe_casillas@hotmail.com

Resumen

Este trabajo busca identificar las variables que influyen en la productividad de los trabajadores, en especial el salario como fundamento en la cobertura de las necesidades básicas. La investigación parte del enfoque cualitativo, que refiere a la consulta de las bases conceptuales y descripción del lenguaje no verbal; del enfoque cuantitativo, que incorpora los resultados del instrumento aplicado, se apoyó en los métodos deductivo, analítico e histórico; el diseño es correlacional y transversal, además el nivel o tipo es exploratoria, descriptiva y explicativa; finalmente, la modalidad es de campo, documental y participativa.

La población se integró de las medianas y grandes empresas dedicadas a la fabricación de muebles en el municipio estudiado, se utilizó un muestreo por conveniencia obteniendo la información de las empresas que aprobaron el acceso para aplicar el instrumento contestado por 20 trabajadores en cada una y seleccionados al azar.

El estudio permitió apreciar que entre mayor es el nivel salarial que percibe el trabajador, en ese mismo sentido, se eleva su nivel de productividad; se identificaron otros factores que afectan la



Artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional.

productividad: el ambiente y clima laboral, la falta de material y equipo de protección personal, los niveles de capacitación recibida y el trabajo en equipo.

Palabras clave: Empresas, Muebles, Productividad Laboral, Salarios

Abstract

This work seeks to identify the variables that influence the productivity of workers, especially salary as a basis for covering basic needs.

The research starts from the qualitative approach, which refers to the consultation of the conceptual bases and description of non-verbal language, from the quantitative approach, which incorporates the results of the applied instrument, it was supported by deductive, analytical and historical methods, the design is correlational. and transversal, in addition the level or type is exploratory, descriptive and explanatory, finally, the modality is field, documentary and participatory.

The population was made up of medium and large companies dedicated to the manufacture of furniture in the studied municipality. Convenience sampling was used, obtaining information from the companies that approved access to apply the instrument answered by 20 workers in each one and selected. random.

The study made it possible to appreciate that the higher the salary level that the worker receives, in that same sense the level of productivity increases; other factors that affect productivity were identified: the work environment and climate, the lack of protective materials and equipment. personnel, the levels of training received and teamwork.

Keywords: Companies, Furniture, Labor Productivity, Salaries

INTRODUCCIÓN

A principios de la década de los 90 la industria mueblera de Ocotlán, Jalisco, predominaba porque era sumamente artesanal con pocos diseños y reducido avance tecnológico que les diera la pauta para el desarrollo de productos de diferentes estilos, a finales de esta misma década el avance del sector con respecto a los estilos y la tecnología ha dado un cambio importante, ya que la implementación de nuevas maquinarias y materias primas han podido diversificar el uso de los productos que se fabrican dando un cambio a estas industrias para desarrollar distintos productos que tengan competitividad en el mercado.

La vida laboral es objeto de muchos fenómenos que pudieran pasar en las organizaciones por ello es necesario indagar en cada uno de los factores que contribuyen al desarrollo y crecimiento de las empresas y sus colaboradores, como identificar la relación que existe entre las condiciones necesarias para trabajar satisfactoriamente y los niveles de efectividad que se proyectan en la producción.

El tema del salario es algo delicado, ya que de él depende gran parte de las funcionalidades de los trabajadores en una organización y de la permanencia que tendrían dentro de la misma, puede fijarse por unidad tiempo, por obra determinada, por comisión o a precio alzado.

El salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas de todo trabajador en torno a su hogar, dígase en lo material, social y cultural, todo aunado para la educación de sus familias. La importancia de muchas instituciones no va en torno a la calidad de vida de sus trabajadores ya que la importancia de muchas de estas son las ganancias que obtienen para su operatividad dejando a un lado la importancia de la mano de obra y la permanencia de sus empleados en la empresa.

En México el salario mínimo lo fija la Comisión Nacional de Salarios Mínimos que se integra por representantes de trabajadores, patrones y gobierno (2023). Dicha comisión es apoyada por un cuerpo de asesores especializados en el tema.

La productividad empresarial muestra la relación entre el costo y el beneficio obtenido. Una mayor productividad se observa cuando la diferencia que destaca el beneficio es mayor.

Dentro de los ajustes de los flujos de producción podemos incluir: disminución de lucro, cambios en las compensaciones de habilidades en la fuerza laboral, sustitución de mano de obra, innovación y adaptación de nuevas tecnologías; dichos cambios podrían tener un efecto positivo, negativo y a su vez nulo sobre la productividad empresarial.

En términos operativos podríamos decir que, para elevar la capacidad productiva, se tendría que estimular a los trabajadores para que emprendan sus trabajos utilizando una cantidad mínima de recursos para poder alcanzar los mejores resultados (hacer más con menos).

En el municipio de Ocotlán, Jalisco, el principal motor que promueve el trabajo y parte de la economía está concentrado en la Industria Mueblera, con el propósito de lograr estabilidad económica se debe mantener un equilibrio tanto en la producción como en los salarios que pagan las organizaciones.

La relación entre salarios y productividad es clave para elevar los estándares de calidad en las organizaciones y mejorar las compensaciones del personal que las conforman, de esta forma se mantiene una distribución equitativa de beneficios para todos los participantes.

Este trabajo busca analizar los efectos del salario en la productividad laboral en las empresas fabricantes de muebles de Ocotlán, Jalisco, para ello, fue necesario:

- Sintetizar los factores que contribuyen al rendimiento de los trabajadores en su productividad.
- Detectar las variables de mayor impacto que tienen los trabajadores en su productividad.

La investigación se realizó en las medianas y grandes empresas fabricantes de muebles de Ocotlán, Jalisco, en la actualidad, de conformidad con el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE, 2022).

Considerando el gran total de 6,538 unidades económicas (DENUE, 2022), en el municipio de Ocotlán, Jalisco, existen 856 empresas manufactureras dentro de las cuales se ubican las dedicadas a la fabricación de muebles. Como referencia es importante mencionar que el salario mínimo diario de la zona económica en la que se ubica Ocotlán es de \$207.44 pesos, en consecuencia, la mayoría de los trabajadores perciben al menos esa cantidad y hasta \$414.88.

La hipótesis planteada describe que el salario que perciben los trabajadores constituye el principal factor que afecta su productividad, por lo que el salario influye en tener un rendimiento bajo y adicional a esto, las variables que lo rodean, como remuneración salarial anual, falta de capacitación y baja oportunidad de crecimiento laboral.

Por lo anterior se plantearon las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Las remuneraciones por encima del salario mínimo general contribuyen a la productividad de los trabajadores?
- ¿Las remuneraciones accesorias al salario mínimo general contribuyen a la productividad de los trabajadores?
- ¿El desarrollo y crecimiento laboral en la empresa contribuyen a la productividad de los trabajadores?

1. Salario y productividad laboral

De acuerdo con el Censo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2020), el estado de Jalisco se encuentra en primer lugar en producción de muebles a nivel nacional. Según datos del Instituto de Información Estadística y Geografía de Jalisco, (IIEG) (2022), el grupo económico que más empleo concentra dentro de este municipio de Ocotlán, es la fabricación y/o reparación de muebles de madera y sus partes, excepto del metal y del plástico moldeado, en julio del 2021 registró un total de 5,052 trabajadores concentrando, el 23.8% del total de asegurados en este sector.

En el trabajo realizado por Galán et al. (2016) titulado: Costos de producción en las Mipymes Muebleras y carpintería de Ocotlán, Jalisco se resalta que las empresas muebleras de Ocotlán representan el motor de la economía del municipio y al igual que las Mipymes del resto del país, enfrentan una diversidad de obstáculos que frenan el logro de sus objetivos.

Si las empresas no se preocupan por mantener el rango de salarios en los niveles superiores, sería causal de la rotación de personal, generando también mayor competencia entre las industrias para acaparar el talento humano. En los últimos años en México se ha observado una mejora importante en el sala-

rio, derivada de la implementación de políticas públicas asociadas a la productividad de las empresas.

Con respecto al equilibrio que debe existir entre salarios y productividad, González et al., (2022) refieren que el salario debe tener un comportamiento similar que la productividad de los trabajadores. En lo que respecta a la integración de los salarios que deben percibir los trabajadores, los autores consideran que se debe tomar en cuenta la compensación global que reciben los trabajadores y no únicamente el salario nominal.

Para la Organización Internacional del Trabajo (González et al., 2022) describen que los salarios tienen diversos efectos, entre los más importantes se refieren a que los salarios no sólo ayudan a reducir la dispersión salarial, también permiten canalizar las ganancias derivadas de la productividad hacia una oferta de salarios más altos, contribuyen a elevar la productividad en el trabajo y en la empresa, dando así un nivel de economía agregada.

Aunado a lo anterior puede decirse que los trabajadores también podrían permanecer más tiempo en su empresa para acumular mayor experiencia e influir positivamente en sus compañeros para participar en actividades de formación orientadas a mejorar la productividad. Un número importante de organizaciones operan en la actualidad con mecanismos de premiación que benefician a todos aquellos colaboradores que contribuyen a las mejoras continuas dentro de su área de trabajo, un ejemplo de ellos es el KAIZEN que refiere en sus siglas Japonesas a lo “bueno y al cambio”. El mecanismo de premiación permite la generación de propuestas de mejora y puede reducir o eliminar la rotación de personal.

En México el salario mínimo se encuentra establecido por zonas geográficas, los ajustes al salario mínimo se realizan según la fluctuación en distintos factores, principalmente toman en consideración la tasa de inflación ocurrida en un periodo determinado. Un número importante de organizaciones en el país usan como referencia el salario mínimo como base para otorgar las remuneraciones a sus trabajadores. La insuficiencia del salario mínimo y de otras compensaciones relacionadas, evita que la retención de talento humano pueda ocurrir, provocando una mayor complejidad en la función de administración de recursos humanos en las empresas.

Las dificultades que se enfrentan en México con respecto a los niveles salariales, son parte de los trabajos de investigación de distintos autores y agrupaciones, la Fundación Friedrich Ebert; Munguía (2019) ha realizado hallazgos considerables, destaca que los salarios no han sufrido cambios importantes favorables en los últimos 30 años. El estancamiento de los salarios en México se debe a la política gubernamental que han establecido las autoridades, lo cual limita su competitividad.

En Ocotlán, Jalisco, se presentan diferencias similares a las mencionadas con anterioridad, considerando que la principal actividad económica industrial está relacionada con la fabricación de muebles y que constituye una de las fuentes de empleo de mayor importancia, las remuneraciones que perciben los trabajadores de producción son muy bajas y las cargas de trabajo son elevadas, evitando el equilibrio entre un concepto y el otro.

Con estos criterios podemos deducir la inestabilidad de los trabajadores en cada una de las industrias que operan en el municipio de Ocotlán, Jalisco, muchas de las ocasiones las pequeñas industrias que tienen baja productividad y malos salarios son las que se retiran del mercado muy rápido, ahora bien las organizaciones que están catalogadas como medianas industrias mantienen competencias muy altas y por ello deben tener márgenes que regulen y establezcan una competencia salarial justa conforme a los puestos de trabajo.

Con los estudios descritos anteriormente se identifica cada uno de los factores que contribuyen en el salario y la productividad laboral en gran parte del mundo, por ello se pretende identificar cada uno de estos elementos que impactan la relación entre el salario y la productividad laboral de los trabajadores que conforman la industria productora de muebles en Ocotlán, Jalisco. Se busca aportar una clara visión de las necesidades que presenta la sociedad en una organización, siendo así un beneficio para las empresas.

2. Metodología

Enfoque de naturaleza mixta y uso de los métodos deductivo, analítico e histórico, con diseño experimental, correlacional y transversal, el nivel o tipo exploratoria y explicativa, así como la modalidad de campo, documental y participativa.

El diseño de la investigación es de tipo experimental, dado que la información derivada de las encuestas realizadas a los trabajadores proporcionó variables argumentativas, por lo tanto, la funcionalidad y operacionalización de estas variables y subvariables se analizaron tal y como se declararon en los sondeos realizados por las encuestas aplicadas, las teorías sustentadas fueron participativas y de gran utilidad para las empresas al contener información de las declaraciones de los trabajadores.

Como parte de las técnicas de investigación se aplicó la entrevista estructurada o dirigida, sesiones directas con los empleados de las fábricas manufactureras de muebles en el municipio de Ocotlán, Jalisco. El instrumento de investigación aplicado fue el cuestionario que constó de 26 preguntas, previamente diseñado para que sus interrogaciones aporten las respuestas para el logro del objetivo, las preguntas de investigación y validación de la hipótesis, mismo que fue validado por expertos y revisado previamente en la aplicación de una prueba piloto para corroborar el adecuado orden de su estructura.

3. Resultados

En el presente estudio se obtuvo información de las medianas y grandes empresas que se dedican a la fabricación de muebles en el municipio de Ocotlán, Jalisco, considerando como medianas empresas del sector industrial aquellas que tienen contratados de 51 a 250 trabajadores y las grandes son las que cuentan con 251 trabajadores o más.

En el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas, DENEUE (2022), se encuentran registradas 10 empresas que fabrican muebles y que tienen contratados a más de 50 trabajadores:

Una vez identificadas las empresas, se procedió a visitarlas para solicitar el acceso y obtener información para la realización del estudio diagnóstico, la aprobación se obtuvo únicamente de 5 empresas de las cuales 3 son medianas y 2 son consideradas como grandes; se acordó con los encargados del área de producción aplicar el instrumento sólo a 20 trabajadores para evitar al máximo la interrupción de actividades.

En varios gráficos (eje horizontal) se hará referencia a los niveles de productividad que tuvieron los trabajadores objeto de estudio (5 al 10), el valor de 10 distingue a niveles de productividad altos y 5 es una productividad baja. El nivel de productividad fue la percepción que tenían en particular cada uno de los trabajadores (pregunta 18 del instrumento), pues los encargados de producción de las empresas bajo estudio dijeron que no contaban con dicha información.

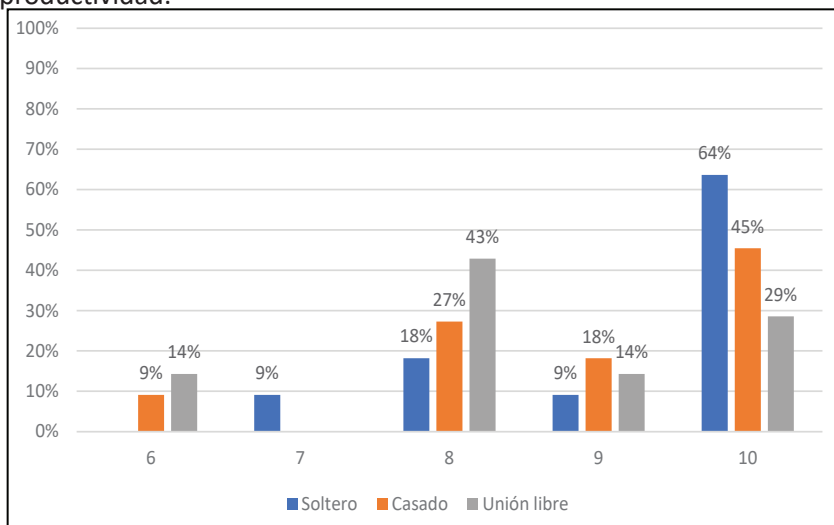
Información obtenida en las grandes empresas:

La primera pregunta fue el estado civil de los trabajadores que se complementa con el nivel de productividad manifestado, en la figura 1 se muestra en el mayor rango de productividad las personas solteras con el 64% y le siguen las personas casadas con un 45% del total. Las personas que viven en unión libre, tuvieron una mayor presencia en el nivel intermedio en términos de productividad.

Los datos mostrados deducen que la mayor carga de responsabilidades de pareja y/o familiares que tienen las personas casadas o en unión libre, está provocando que sus niveles de productividad en la empresa no sean los óptimos; situación contraria a lo que ocurre con las personas solteras, pues tienen mayor disponibilidad de tiempo y menores responsabilidades familiares, lo que les permite un mayor desempeño en sus actividades laborales.

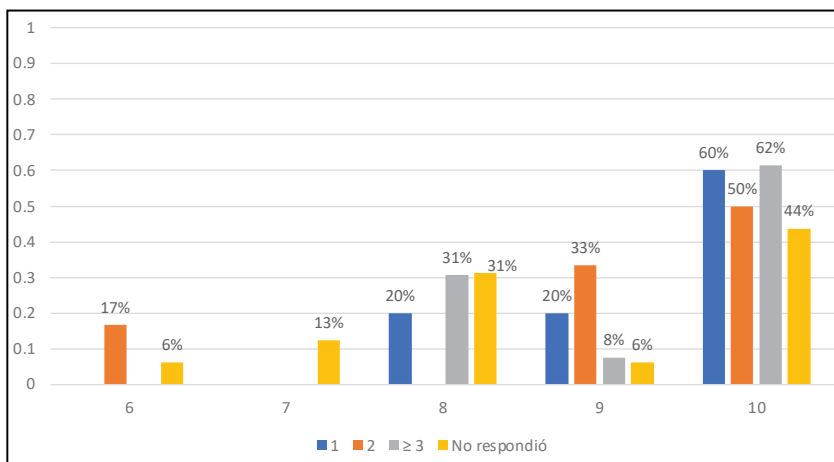
A continuación, se cuestionó sobre el número de hijos que tienen para contrastarlo con su nivel de productividad, en la figura 2 es posible apreciar que las personas con tres o más hijos (62%), son las que tienen mayor presencia en el nivel de productividad de 10.

Con respecto al nivel de productividad 9, los trabajadores con mayor presencia son los que tienen 2 hijos (33%). Con la información anterior podemos resumir que las personas con mayor número de hijos mantienen un grado alto de productividad.



Fuente: Elaboración propia.

Fig. 1. Estado civil y nivel de productividad (empresas grandes).

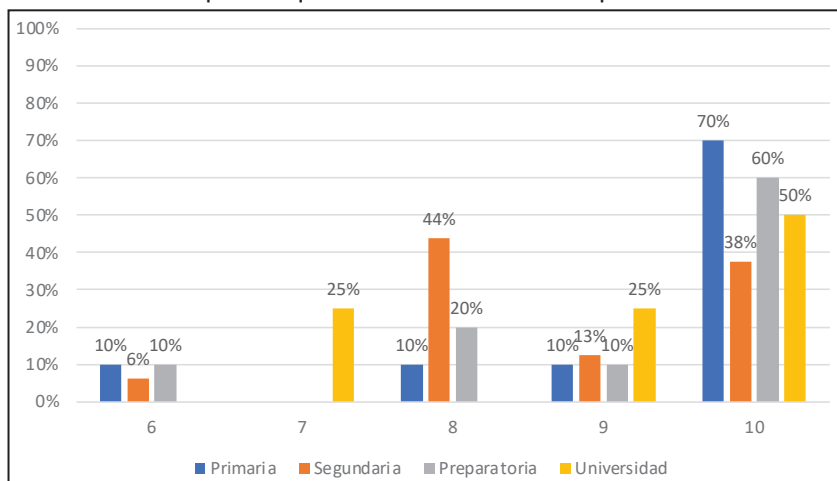


Fuente: Elaboración propia.

Fig. 2. Número de hijos que tiene cada trabajador y nivel de productividad (empresas grandes).

Además de analizar la productividad con respecto a variables familiares, el siguiente planteamiento tomó en consideración el nivel de estudios, en la figura 3 que en el nivel 10 de productividad existe una mayor presencia de trabajadores cuya escolaridad es de nivel primaria (70%), seguidos de personas que

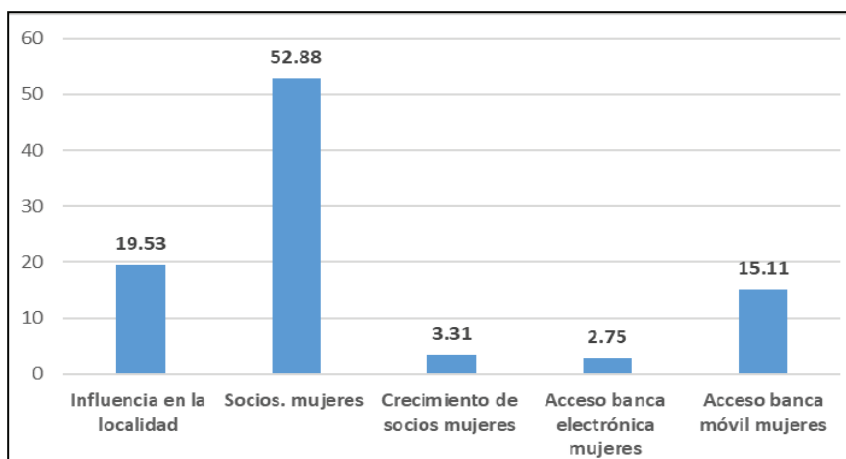
cuentan con preparatoria (60%). Cabe mencionar que los trabajadores objeto de estudio fueron aquellos que laboran en el área de producción.



Fuente: Elaboración propia.

Fig. 3. Grado de estudios y nivel de productividad (empresas grandes).

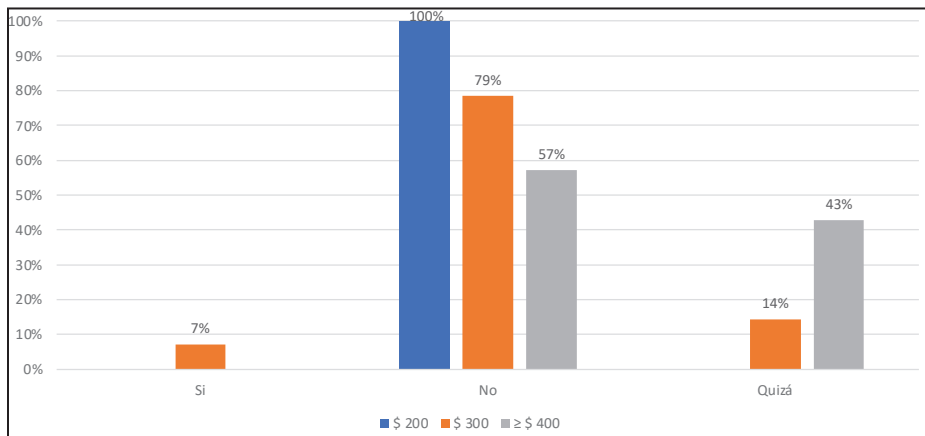
El siguiente cuestionamiento que se les hizo fue si consideran que su ingreso es acorde a las actividades que realizan, en la figura 4 se puede observar que en el nivel 10 de productividad se ubica el 63% de las personas que si consideran que su salario corresponde a las actividades que realizan, en ese mismo nivel de productividad el 50% de quienes no están de acuerdo. Entre más dudas existen sobre la equidad del salario percibido, el nivel de productividad se ve disminuido.



Fuente: Elaboración propia.

Fig. 4. Salario equitativo y nivel de productividad (empresas grandes).

Respecto a la lealtad se cuestionó a los trabajadores si estarían dispuestos a cambiar de empresa con el mismo salario, en la figura 5 se muestra que el 100% que gana \$200.00, se quedaría en empresa, seguidos de quienes ganan \$300.00 (79%) y los que tienen el mayor ingreso con 57%. La tendencia observada puede estar influida por el clima laboral, el nivel de estrés y la capacitación.



Fuente: Elaboración propia.

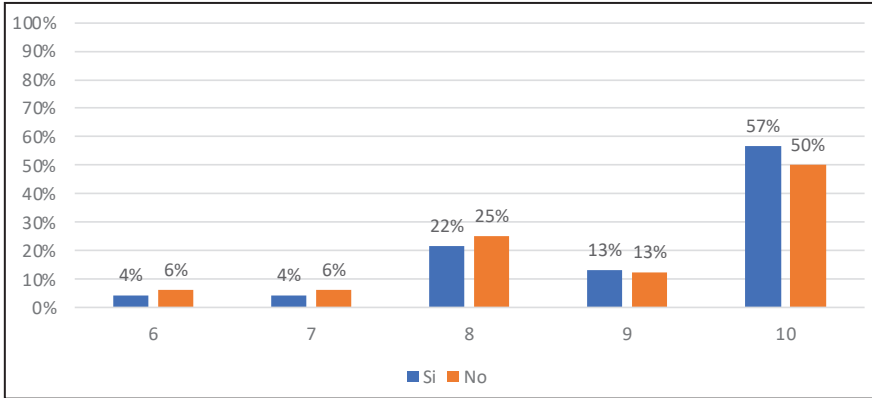
Fig. 5. Cambio de trabajo actual en otra empresa (empresas grandes).

La siguiente variable fue la capacitación que ha recibido el trabajador, de forma específica se les preguntó si han recibido capacitación en el último año, los resultados se encuentran en la figura 6. En el mayor nivel de productividad, se observa el 57% de los trabajadores que si recibieron capacitación en el último año, la presencia en ese nivel de quienes no recibieron capacitación bajó al 50%. Una relación inversa se observa en los otros niveles de productividad, en dónde la presencia de quienes no recibieron capacitación es mayor, salvo en el nivel 9 que es el mismo porcentaje.

El siguiente planteamiento fue si el trabajador ha recibido aumento salarial en los últimos años, la información obtenida se puede observar en la figura 7. En el nivel de productividad más alto es posible apreciar una mayor presencia de las personas que han recibido aumentos salariales (58%), dicho porcentaje se reduce en las personas que no recibieron aumento (53%) y baja aún más en las personas que tienen dudas al respecto (33%). El proveer de capacitación suficiente al personal, además de permitir dar cumplimiento a una obligación legal, también se convierte en un factor motivador para el personal.

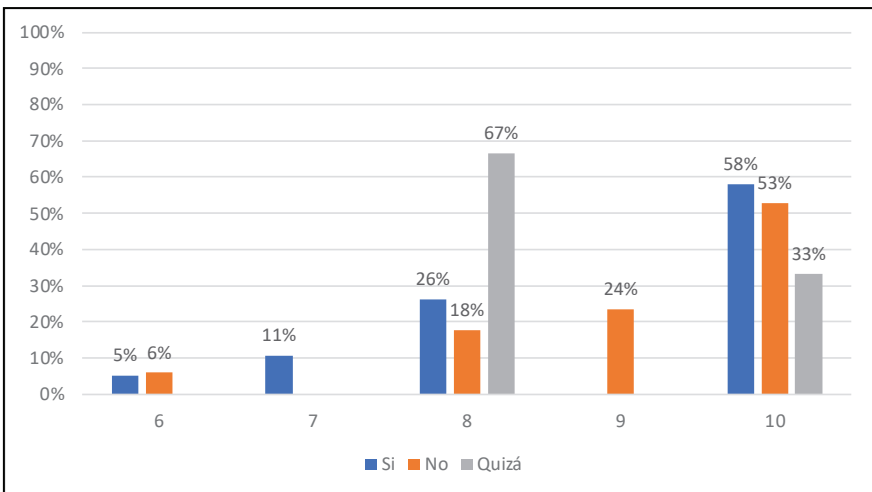
En el siguiente planteamiento se cuestionó al personal si el salario que percibe lo motiva para mejorar su desempeño, los resultados se observan en la

figura 8. Cabe mencionar, que en el eje horizontal del gráfico se consideró el ingreso diario que percibe el trabajador. El 57% de las personas que ganan \$300.00 dijeron que si es motivante su salario para desempeñar su trabajo, también coincidieron con dicha afirmación el 50% de los que ganan \$200.00 y el 29% de los que ganan \$400.00 o más al día. Llama la atención la opinión de las personas que tienen un mayor salario, pues el 43% dijo sentirse poco motivado y al 29% no lo motiva dicho aspecto.



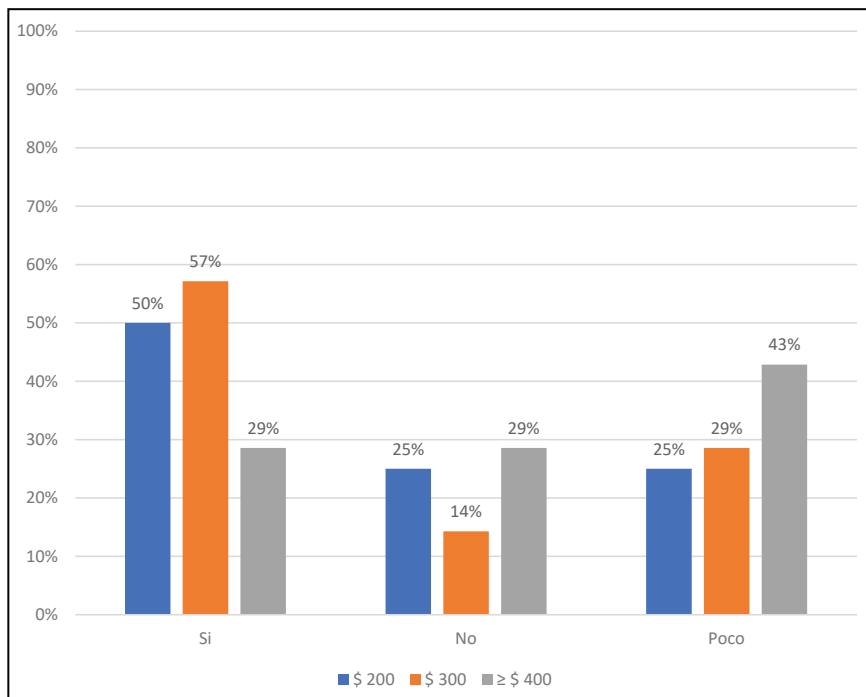
Fuente: Elaboración propia.

Fig. 6. Capacitación recibida en el último año y nivel de productividad (empresas grandes).



Fuente: Elaboración propia.

Fig. 7. Aumento salarial en los últimos años y nivel de productividad (empresas grandes)



Fuente: Elaboración propia.

Fig. 8. El salario como motivador del desempeño y el ingreso diario percibido (empresas grandes).

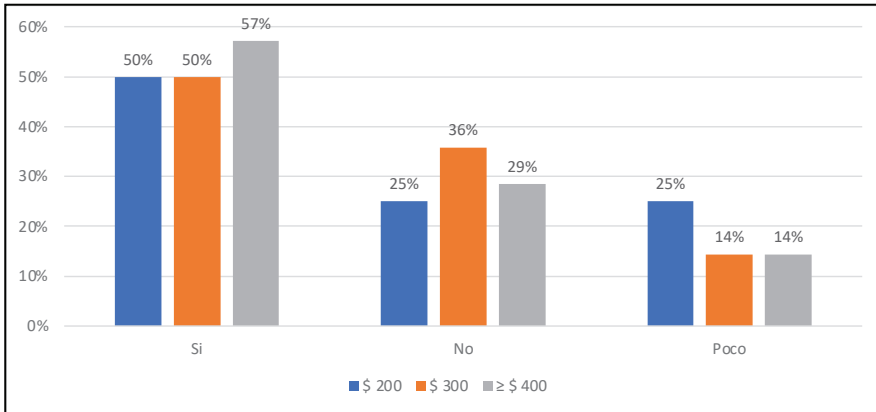
En relación al salario percibido, se cuestionó a los trabajadores si lo que perciben les es suficiente para cubrir sus necesidades básicas, los datos obtenidos se observan en la figura 9. Nuevamente en el eje horizontal del gráfico se tomó en consideración el ingreso diario que perciben. De la misma forma que ocurre con la variable capacitación, el salario también es factor que impulsa la productividad del personal y la lealtad para con la empresa.

Quienes más carencias padecen, son quienes ganan \$300.00 diarios, pues muestran los valores más bajos en la categoría si (50%) y “poco” (14%), mientras que en el no son los de mayor presencia (36%). Las personas de menor salario, muestran un equilibrio en sus respuestas, pues son el menor porcentaje en la opción no y se mantienen a la par de los que eligieron la opción si. Complementando los datos de la figura 9 es importante mencionar que urge una revisión salarial por parte de las empresas integrantes del sector muebler, para establecer ingresos acordes a las actividades realizadas.

Dando continuidad a la variable motivación como detonante de la productividad, el siguiente planteamiento que se hizo a los sujetos del estudio fue si están motivados con su trabajo, los resultados se observan en la figura 10.

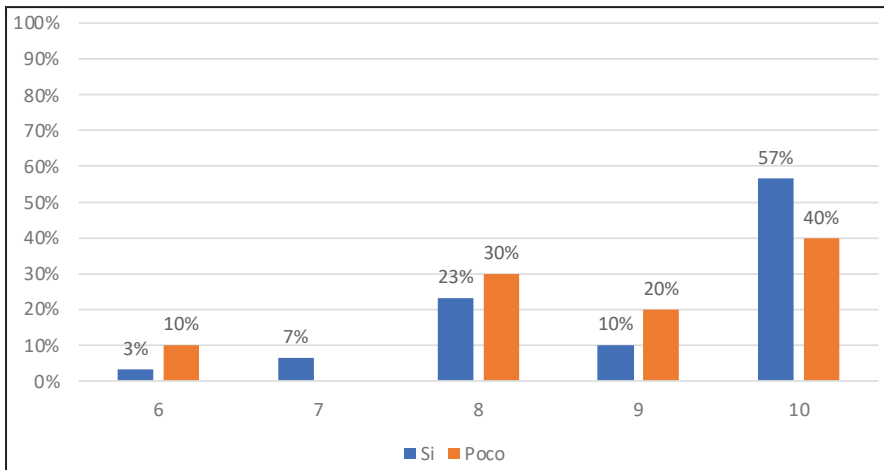
Nuevamente en el eje horizontal del gráfico se muestran los niveles de productividad de los trabajadores.

Como puede observarse, dentro del mayor nivel de productividad existe presencia importante de personas que están motivadas en su trabajo (57%), tal resultado es lógico hasta cierto punto. En el nivel más bajo de productividad (6) es superior la presencia de personas poco motivadas. La mejora en las variables salario, capacitación, clima laboral, nivel del estrés, etc., pueden ser alternativas para incrementar los niveles de motivación del personal.



Fuente: Elaboración propia.

Fig. 9. El salario es suficiente para cubrir necesidades básicas (empresas grandes).



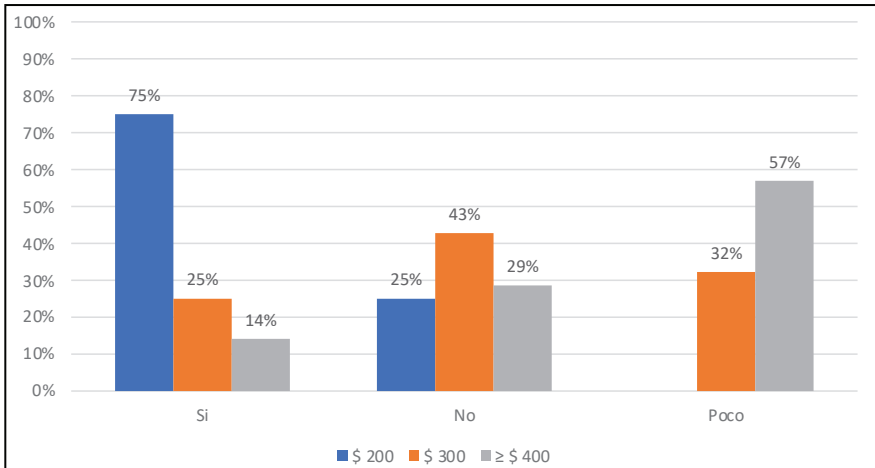
Fuente: Elaboración propia.

Fig. 10. Motivación en el trabajo y nivel de productividad (empresas grandes).

Con respecto al estrés laboral, se preguntó a los trabajadores si su trabajo provoca tal condición, en la figura 11 se pueden observar las respuestas

obtenidas. Para complementar el análisis, nuevamente se consideró en el eje horizontal el salario diario percibido por los trabajadores.

El 75% de los trabajadores con menor ingreso manifestó que su trabajo les genera estrés, mientras que en los de mayor ingreso, las opciones que predominaron fueron poco estrés (57%) o no le genera (29%). En relación a los datos de la figura 11, es necesario que se lleve a cabo una revisión de las cargas de trabajo de las personas con menor ingreso, pues todo parece indicar que hay una falta de equidad.



Fuente: Elaboración propia.

Fig. 11. El trabajo genera estrés y salario diario percibido (empresas grandes).

Con el propósito de hacer un compendio de los factores que afectan la productividad de los trabajadores en las grandes empresas que fueron objeto de análisis, se procedió a la elaboración de la figura 12 en el cual se concentró la información relacionada.

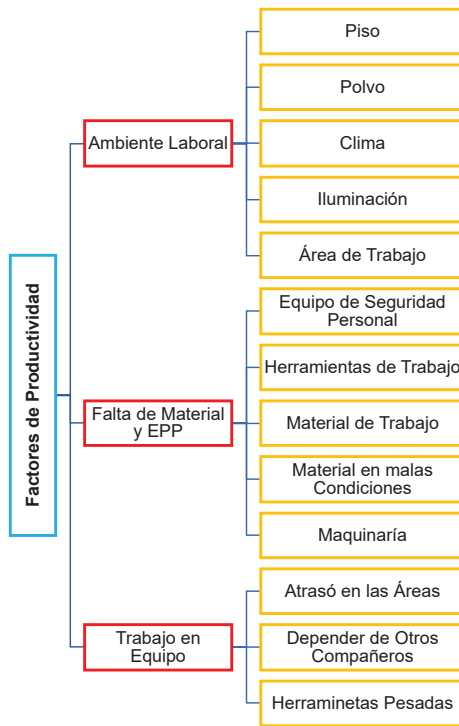
Una vez que se cuantificaron los factores fue posible precisar aquellos que en mayor medida están afectando negativamente la productividad de las grandes empresas estudiadas.

Información obtenida en las empresas medianas:

El primer aspecto sobre el cual se cuestionó fue en relación a su estado civil, para mostrar su relación con el nivel de productividad presente, al respecto se observa que los trabajadores casados tienen mayor presencia en los niveles de productividad 9 y 10 (38% y 31%), seguidos de los trabajadores solteros (21% y 29%).

La siguiente variable que se analizó fue el número de hijos que tienen los trabajadores y se relaciona con su nivel de productividad, en este punto

(33%) en el mayor nivel de productividad, seguidos de los que tienen 3 o más hijos (31%).



Fuente: Elaboración propia.

Fig. 12. Factores que afectan la productividad de los trabajadores en las grandes empresas dedicadas a la fabricación de muebles en Ocotlán, Jalisco.

La siguiente variable que se tomó en consideración fue el nivel de estudios que tienen los trabajadores, existe una presencia muy superior de trabajadores de nivel primaria (66%) en el mayor nivel de productividad con respecto a las opciones alternativas.

El salario que perciben los trabajadores fue el siguiente elemento a considerar, el 26% de los trabajadores con mayor nivel de productividad respondieron si cuando se les cuestionó si su salario es equitativo con las actividades que desarrollan y el 33% negaron tal congruencia.

La lealtad que el trabajador guarda para con la empresa y que puede incidir en el nivel de rotación de personal también fue objeto de análisis, el 33% de los trabajadores con ingreso \$200.00 estaría dispuesto a cambiar de empresa, así también el 20% de los trabajadores con un ingreso de \$300.00 diarios. Conveniría un análisis de los sistemas de compensación y condiciones del clima laboral, pues existe una alta posibilidad de que ocurra rotación de personal.

La variable capacitación también fue objeto de análisis, en este sentido se cuestionó a los trabajadores si han recibido capacitación en el último año, en las respuestas obtenidas se aprecia que el 12% de los trabajadores ubicados en el mayor nivel de productividad, dijeron que si recibieron capacitación en el último año.

El salario percibido es otra variable que afecta la productividad en las medianas empresas, para complementar el análisis, se cuestionó a los trabajadores si han recibido aumento salarial en los últimos años, las respuestas describen que tan sólo el 16% de los trabajadores ubicados en el mayor nivel de productividad, manifestó si haber recibido aumento salarial en los últimos años, por lo que el tema salarial requiere estar en el tintero de estas empresas.

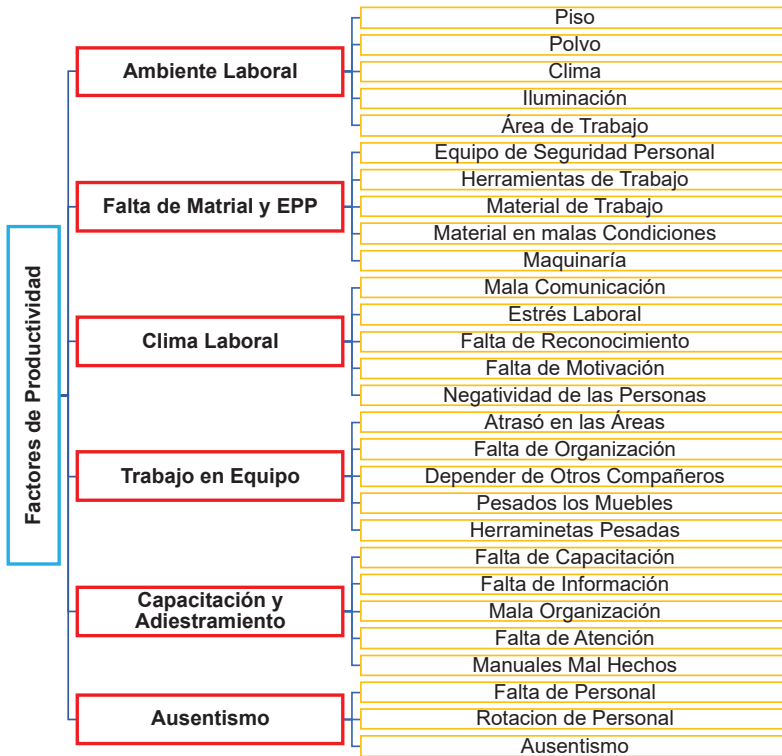
El siguiente planteamiento cuestionó a los trabajadores si el salario que perciben los motiva para mejorar su desempeño, las respuestas mostraron que el 53% de los trabajadores que obtienen un ingreso diario de \$300.00, manifestó que efectivamente el salario los motiva para mejorar su desempeño, seguidos del 40% de los que perciben el mayor nivel de ingreso (\geq \$400.00). La realidad para las medianas y grandes empresas estudiadas es que necesitan hacer una revisión de las compensaciones que otorgan, pues más del 50% de los trabajadores no se sienten motivados al 100%.

Continuando con el análisis del salario percibido, se preguntó a los trabajadores si dicho ingreso les es suficiente para cubrir sus necesidades básicas, las posturas muestran que el 33.33% en promedio de los trabajadores consideran que su salario es suficiente, mientras que el resto considera que no (o en menor proporción) a lo requerido.

La relación entre motivación y productividad fue el siguiente tema de análisis, para tal propósito se preguntó a los trabajadores si se encuentran motivados con su trabajo, las respuestas indican que únicamente el 13% de los trabajadores ubicados en el mayor nivel de productividad se encuentran motivados al 100% con su trabajo, 32% manifestó que poco están motivados.

La variable estrés laboral también fue objeto de estudio, por tal razón se preguntó a los trabajadores si su trabajo les genera dicho estado emocional en su persona, en las respuestas obtenidas se observa que en promedio el 25.33% de los trabajadores con rangos de salarios de \$200.00, \$300.00 y \geq \$400.00, se sienten afectados por niveles importantes de estrés en su trabajo. Los trabajadores más afectados de las medianas y grandes empresas estudiadas, fueron los que perciben el ingreso diario más bajo.

El siguiente paso fue hacer un concentrado de factores que afectan la productividad de los trabajadores que laboran en las medianas empresas, tal información se concentró en la figura 13.



Fuente: Elaboración propia.

Fig. 13. Factores que afectan la productividad de los trabajadores en las medianas empresas dedicadas a la fabricación de muebles en Ocotlán, Jalisco.

CONCLUSIONES

Un proceso de trabajo se distingue como productivo cuando genera un volumen mayor de satisfactores con respecto a la inversión de recursos que se realizó. En las empresas dedicadas a la fabricación de muebles, la productividad se mide según el volumen de producción alcanzado de acuerdo a los insumos utilizados.

Uno de los insumos de gran importancia para las industrias y en particular las muebleras es la mano de obra, la cual debe ser parte de procesos de compensación suficientes y además, se le debe proveer de la capacitación, los implementos y las instalaciones necesarias para que realice su trabajo de forma satisfactoria.

En el municipio de Ocotlán, Jalisco, el recurso humano juega un papel fundamental en el alcance de sus metas, desafortunadamente existe una brecha

considerable entre los beneficios salariales que tienen los trabajadores que forman parte de la industria mueblera estatal, con respecto al que se percibe en otras economías, en las que los niveles de productividad laboral son mayores. Dicha diferenciación afecta de forma significativa el poder adquisitivo de los trabajadores en el estado y merma su motivación para mejorar sus niveles de productividad.

Como atinadamente es mencionado por Cunningham et al., (15 de junio del 2016), la productividad laboral está positivamente relacionada con un ingreso alto y mejores niveles de bienestar. Aunque es cierto que existen otras variables que afectan la productividad (capacitación, clima laboral, ambiente laboral, estrés en el trabajo, etc.), el tema salarial juega un papel fundamental. En adición a lo anterior y como lo mencionan Méndez y Hernández (2014) la disminución en la productividad individual del trabajador afecta de forma significativa el nivel de competitividad de la organización en la que labora, poniendo en riesgo la permanencia de la misma.

Este estudio permitió identificar los factores que en mayor medida afectan negativamente la productividad de los trabajadores, así mismo, fue posible precisar que efectivamente el salario influye de manera importante en los niveles de productividad, cuando el nivel de ingreso es mayor y se presentan aumentos periódicos, tiende a observarse un mayor nivel de productividad. Lo cierto es que también existen otros factores que juegan un papel importante en el rendimiento del personal en las industrias dedicadas a la fabricación de muebles en el municipio de estudio.

Con el propósito de mejorar el desempeño del personal contratado en la industria mueblera de Ocotlán, Jalisco, se recomiendan mejoras en las siguientes variables: salario, clima y ambiente laboral, capacitación y motivación del personal, así como implementar mecanismos más objetivos para valorar el desempeño del personal (formato de evaluación anual propuesto) y que le permita a los responsables del personal la asignación de beneficios económicos de acuerdo a los méritos logrados.

La hipótesis planteada en la investigación se aceptó, pues el nivel de productividad de la mayoría de los trabajadores que fueron objeto de estudio se ve afectada por distintas variables, entre las que resaltan el nivel salarial y de los programas de capacitación, las precisiones hechas permitieron el logro del objetivo general y particulares de la investigación.

Los resultados obtenidos en el presente trabajo permitieron identificar las áreas de mejora, pero se requiere dar el siguiente paso, el cual consistirá en la implementación de las propuestas para influir positivamente en los niveles de productividad de los trabajadores de la industria mueblera y mejorar la competitividad de las empresas que la integran.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (2023). *Tabla de salarios mínimos generales y profesionales por áreas geográficas*. Información consultada el 15 de junio de 2023. <https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-areas-geograficas>
- Cunningham W., Carpio X., Lacovone L., Moreno J., Pabon L. & Perova E. (Junio 2016). *El Salario Mínimo y la Productividad Empresarial, Laboral y General con un Enfoque en el Caso de México*. Información consultada el 1 de abril de 2023. http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/160131/VI_RESUMEN_Y_CONCLUSIONES_DE_LOS_ESTUDIOS-1.pdf
- DENUE. (2022). *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas*. Información consultada el 20 de agosto de 2022. https://www.google.com/search?q=DENUE&rlz=1C5CHFA_enMX971MX971&oq=DENUE&aqs=chrome..69i57j0i433i457i512j0i402i650j0i433i512j0i512j0i433i512j0i512j69i60.927j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- Galán Briseño. L.M, Castro Sánchez M. & Navarrete Servín. V. H. (2016). Costos de producción en las MiPymes Muebleras y carpintería de Ocotlán, Jalisco. *VinculaTégica EFAN*, 2(1), 1843-1870. <http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Revistas/R2/1843-1870%20-%20Costos%20De%20Produccion%20En%20Las%20Mipymes%20Mueblaras%20Y%20Carpinteras%20De%20Ocotlan,%20Jalisco.pdf>
- González Mata, E. A., López Cabrera, J. A. & Cabral Torres, R. (2022). *Relación entre productividad laboral y remuneraciones: un análisis de proximidad espacial a nivel estatal en la industria manufacturera en México, 2004, 2009, 2014 y 2019*. CEPAL. Información consultada el 25 de mayo de 2023. <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/47894>
- IIEG. (2022). Diagnóstico municipal, Ocotlán. Información consultada el 1 de mayo de 2023. <https://iieg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2022/10/Ocotl%C3%A1n.pdf>
- INEGI. (2020). *Censos económicos, humanos y productivos por sector en México*. Información consultada el 20 de junio de 2023. <https://www.inegi.org.mx/app/areasgeograficas>
- Méndez, S. J. & Hernández Escobar, H. (2014). Relación de largo plazo y análisis de causalidad y sensibilidad entre los salarios reales y la productividad laboral en el sector manufacturero a partir de cifras de los departamentos en Colombia. *Revista Finanzas y Política Económica*, 6(2), 2014, 341-366. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323532046005>
- Munguia Corella L. F. (2019). *Productividad, salarios y trabajo digno en México*. Información consultada el 15 de mayo de 2023. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/15508.pdf>

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores se responsabilizan con el contenido del artículo y declaran no tener asociación personal o comercial que puedan generar conflicto de intereses en relación con este. Además, certifican que todos los documentos presentados son libres de derecho de autor o con derechos declarados y, por lo tanto, asumen cualquier litigio o reclamación relacionada con derechos de propiedad intelectual, exonerando de toda responsabilidad a la revista *Ekotemas*.

CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

LUZ MARÍA GALÁN BRISEÑO: Elaboró la estructura metodológica del trabajo de investigación para su publicación. Revisó la semántica, coherencia y congruencia del contenido. Aportó elementos para la conformación del estudio del arte y marco teórico y diseñó los apartados que conforman el marco metodológico.

LUIS FELIPE CASILLAS FLORES: Proporcionó elementos significativos para complementar la elaboración de la estructura metodológica del trabajo de investigación. Elaboró el instrumento de investigación y realizó el trabajo de campo. Definió la población objeto de estudio e identificó la base de datos con el apoyo del Directorio Estadístico de Unidades Económicas (DENUE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México.