

---

# Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil

## *Individual and group factors influencing the productivity of workers in large and medium-sized enterprises of Guayaquil*

**Francisco Ganga Contreras**

*Doctorado en Administración de Empresas*

*Doctorado en Gestión Estratégica*

*Postdoctorado en Ciencias Humanas*

*Magíster en Administración de Empresas*

*DEA en Organización de Empresas*

*Licenciado en Administración*

*Universidad de Los Lagos, Chile*

*e-mail: fganga@ulagos.cl*

Francisco Ganga Contreras; Horacio Villacís Moyano (2018). "Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil". *Perspectivas*, Año 21 – N° 42 – noviembre 2018. pp. 97-122. Universidad Católica Boliviana "San Pablo", Unidad Académica Regional Cochabamba. Clasificación JEL: F1, F2, F5

**Horacio Villacís Moyano**

*Doctorado en Administración de Empresas,*

*EGEU-CASS EUROPE, Chile.*

*Magíster en Gestión de Marketing ESPOL-*

*ITESM, México*

*Master in Business Administration (MBA), UQAM, Canadá*

*Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas,*

*FCSH de la Escuela Superior Politécnica del Litoral,*

*ESPOL, Guayaquil, Ecuador.*

*e-mail: hvillaci@espol.edu.ec*

## Resumen

La motivación primordial del estudio está relacionada con cuestionamientos de administradores de empresas, al tratar de encontrar respuestas que ayuden a visualizar las causas que inciden en la productividad de los trabajadores en sus actividades diarias. El trabajo tiene como propósito central determinar, desde la percepción de los gerentes operativos empresariales, los factores que influyen en la productividad de los trabajadores en las empresas grandes y medianas de la ciudad de Guayaquil. Se realizó una investigación documental, constatándose la ausencia de investigaciones locales en este campo, por lo que hubo que apelar a estudios foráneos. Se aplicó un cuestionario, tanto a expertos en productividad laboral y gestión del talento humano como a gerentes operativos empresariales vinculados directamente con los trabajadores. Lo anterior permitió identificar principalmente aspectos psicológicos y psicosociales inherentes en el ser humano, sea por su individualidad o cuando forman grupos en las actividades laborales.

**CLASIFICACIÓN JEL:** L, L16, L22, L23.

**PALABRAS CLAVE:** Empresa, factor, productividad, individual, grupal

## Abstract

The primary motivation of the study is related to questions of business managers, trying to find answers that help visualize the causes that affect the productivity of workers in their daily activities. The main purpose of the work is to determine, from the perception of the operative business managers, the factors that influence the productivity of the workers in the large and medium enterprises of the city of Guayaquil. A documentary investigation was carried out, confirming the absence of local investigations in this field, so it was necessary to appeal to foreign studies. A questionnaire was applied to experts in labor productivity and human talent management, as well as to business operational managers directly linked to workers. This allowed us to identify mainly psychological and psychosocial aspects inherent in the human being, either because of their individuality or when they form groups in work activities.

**JEL CLASSIFICATION:** L, L16, L22, L23.

**KEYWORDS:** Company, factor, productivity, individual, group,

## **Introducción**

En el ambiente laboral de las empresas, habitualmente los administradores desarrollan gestiones tratando de lograr el mejor rendimiento de sus trabajadores; sin embargo, en la mayoría de los casos -en especial en los países en vías en desarrollo- no se obtiene ese resultado, lo que alerta la posible presencia de ciertas condiciones en el ambiente laboral y la necesidad de identificarlas.

Una condición importante, según lo menciona Chova (2015), alude a gestionar adecuadamente el talento humano, lo cual confirma Fernández (2010), cuando señala que el manejo efectivo de estas acciones puede traer como consecuencia el incremento de la productividad del trabajador, lo que aportaría significativamente en el mejoramiento de la productividad en su conjunto.

Para el entorno laboral local lo expuesto hasta ahora conlleva al planteamiento de las siguientes interrogantes:

- ¿Cuáles son, desde la percepción de los gerentes operativos, los factores más importantes que tienen influencia en la productividad de los trabajadores, en el ambiente laboral de las empresas grandes y medianas de la ciudad de Guayaquil?
- ¿Qué factores relativos a la individualidad del trabajador influyen en su productividad y cuáles al grupo o equipo de trabajo al que pertenecen?

De estas interrogantes se desprende la meta primordial del trabajo:

- Identificar, desde la percepción de los gerentes operativos que están en contacto directo con el personal, los factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las empresas grandes y medianas de la ciudad de Guayaquil.

Considerando la importancia del tema para las empresas locales y al no registrarse investigaciones al respecto, se pretende que los resultados puedan apoyar la gestión de los administradores enfocada al incremento de la productividad y competitividad de sus empresas, la que de acuerdo al Foro Económico Mundial (2015), en el Ranking 2015-2016, ubica a Ecuador en el puesto 76 dentro de 140 países.

Se aspira, además, que la investigación contribuya al ámbito social. Los trabajadores son los que aportan con su fuerza de trabajo física e intelectual, y en quienes prepondera el vínculo básico de permanente interrelación entre individuo, familia y sociedad (Parra, 2005), el cual se proyecta, de existir el ambiente adecuado en la empresa, en el bienestar del trabajador y, en consecuencia, en el progreso de la familia, núcleo básico de la sociedad. Hamburger (2008), señala que en este camino se debería empezar por reconocer el valor y la importancia de las personas que laboran en la organización. Marchant (2006), complementa al ratificar que a productividad del trabajador es un elemento clave para el logro de los objetivos de las organizaciones, su desempeño económico y la permanencia en el tiempo.

### **1. Fundamentos teóricos**

El estudio se basa en principios teóricos concernientes a la relación del ser humano con su desempeño al interior de una organización y su vinculación al comportamiento humano y organizacional. Los trabajadores colaboran con el cumplimiento de los objetivos organizacionales; no obstante, es fundamental también para ellos alcanzar sus propias aspiraciones y satisfacer sus necesidades (Ardiles 2012), las que según la teoría de Maslow (1943), traerán consigo motivaciones. De igual manera, conforman grupos o equipos de trabajo, y como consecuencia de ello, manifiestan diferentes comportamientos al interior de la empresa.

En este sentido, Perea (2006), Kemppilä y Lönnqvist (2003) y Delgadillo (2003), indican que en las actividades productivas se requiere de la participación de las personas y de una permanente relación social laboral, donde estarán presente factores psicológicos y psicosociales. Los primeros nacen al interior del individuo producto de su historia, de sus necesidades y expectativas, y los segundos son generadas cuando las personas se asocian con otras para satisfacer necesidades propias y comunes, agregan.

Elton Mayo en el año 1924, revela que existe una relación directa de los procesos psicológicos y sociales con la productividad del trabajador, lo que posteriormente se reafirma en el enfoque del Comportamiento Organizacional; Bateman y Snell (2009), advierten que se debe reconocer

que la productividad del trabajador y el éxito organizacional se basan en la naturaleza compleja del individuo, el grupo al que pertenece y a los procesos de gestión organizacional.

Quijano (2006), ratifica lo expuesto anteriormente cuando sostiene que las dimensiones psicológicas configuran para la productividad los factores individuales y la dimensión psicosocial, tanto los componentes grupales como los organizacionales y tienen que ver con la actuación de las personas como individuos o como parte de un grupo que interactúan en la organización.

Robbins y Judge (2009), subrayan que las contribuciones de la Psicología han sido básicamente en el nivel individual, en tanto la Psicología Social, la Sociología y la Antropología han aportado a la comprensión de conceptos más extensos tales como los procesos grupales y de la organización y, del mismo modo, resaltan que los conjugan en tres conjuntos de factores: individuales, grupales y organizacionales.

Cequea et al. (2011), sugieren que éstos pueden agruparse de acuerdo a los procesos psicológicos y psicosociales que se dan en los trabajadores cuando están laborando en una empresa, en tres categorías:

- **Factores individuales**, alusivos a las actuaciones de las personas que conforman una organización, por tener sus necesidades propias que satisfacer (procesos psicológicos).
- **Factores grupales**, atinentes a la actuación de las personas que conforman una organización, por estar asociadas con otras personas, para satisfacer necesidades comunes (procesos psicosociales).
- **Factores organizacionales**, aquellos procesos provistos por la organización y que influyen en las personas que la conforman (procesos psicosociales); elementos que, por generarse en el entorno inmediato del trabajador (al exterior del individuo), requieren un estudio independiente

Los procesos descritos repercuten en la consecución de los objetivos estratégicos de la organización, enmarcan la vida laboral y profesional de los individuos, producen consecuencias en todos los aspectos del quehacer organizativo; aparecen por las decisiones tomadas en la organización y

generan un impacto positivo o negativo en las personas que trabajan y la conforman, tanto en los individuos como en los grupos (Cequea et al., 2011).

Se deduce que los trabajadores al interior de las empresas se encuentran inmersos en un ambiente en el que cohabitan factores que, de alguna manera, influyen en el comportamiento de sus actividades diarias; se deben considerar, igualmente, sus reacciones como ser humano, por la forma en que perciben e interpretan lo que sucede en su entorno, lo que por supuesto, se reflejará en un resultado positivo o negativo de su productividad.

En vista de que a nivel empresarial permanentemente existe la preocupación de mejorar la productividad de la fuerza laboral en pos obtener altos niveles de producción de bienes y servicios; varios investigadores han llevado a cabo estudios sobre el tema desde diversos puntos de vista: psicológico, sociológico y administrativo tratando de hallar las causas que afectan a la productividad del trabajador.

En el Anexo N°1 se exponen los factores encontrados en la exploración bibliográfica y una breve descripción conceptual de los mismos. Se consultaron fuentes que datan de un máximo 10 años, aunque se incluyen otras anteriores por la relevancia de autores considerados clásicos.

A través de la búsqueda documental se pudo constatar que, sobre el medio empresarial guayaquileño en particular y del país en general, no se han realizado investigaciones específicas relacionadas con los factores que influyen en la productividad de los trabajadores desde la percepción de los gerentes empresariales; por lo cual se acudió a la revisión de la literatura existente fuera de Ecuador en bases de datos, revistas científicas, tesis doctorales y libros.

Al ordenar los factores, según la frecuencia mencionada por los autores, se obtiene un resumen que puede observarse en el cuadro N°1.

**Cuadro 1. Factores influyentes en la productividad del trabajador (Factores Resultantes del Estado del Arte ordenado por su frecuencia)**

No.	FACTOR	frec	No.	FACTOR	frec
1	El trabajo en equipo	4	14	La participación en decisiones	1
2	El estrés laboral	3	15	Las relaciones interpersonales	1
3	El nivel técnico y profesional	3	16	El desempeño laboral	1
4	La satisfacción laboral	2	17	Los temores	1
5	La motivación	2	18	El sentido de pertenencia	1
6	La valoración del trabajo	2	19	La resistencia al Cambio	1
7	El aprendizaje	1	20	La interacción social	1
8	La autonomía de trabajo	1	21	La personalidad	1
9	La comunicación	1	22	La ceguera de taller	1
10	Las expectativas de trabajo	1	23	La proactividad del trabajador	1
11	Las actitudes	1	24	El conformismo	1
12	Los sentimientos	1	25	El compromiso	1
13	La solución de conflictos	1			

Fuente: Elaboración propia, basado en el Cuadro 1, 2017

El cuadro N° 2 se agrupan los factores, en individuales y grupales, siguiendo el análisis cualitativo presentado por Carrión, López y Alpuente (2010).

**Cuadro 2. Agrupamiento de factores de productividad del trabajador**

FACTORES INDIVIDUALES (referidos a las personas con necesidades que satisfacer)	1	El desempeño laboral	11	La satisfacción laboral
	2	La valoración del trabajo	12	El aprendizaje
	3	El sentido de pertenencia	13	Los sentimientos
	4	El nivel técnico y profesional	14	La resistencia al cambio
	5	Los temores	15	La personalidad
	6	La proactividad del trabajador	16	La ceguera de taller
	7	El estrés laboral	17	El conformismo
	8	El compromiso	18	Las actitudes
	9	La autonomía del trabajo	19	Las expectativas del trabajo
	10	La motivación		
FACTORES GRUPALES (referidos a la actuación de las personas cuando están asociadas con otras, para satisfacer necesidades comunes)	1	La comunicación		
	2	El trabajo en equipo		
	3	Las relaciones interpersonales		
	4	La interacción social		
	5	La participación en decisiones		
	6	La solución de conflictos		

Fuente: Elaboración propia, basado en la categorización de factores, 2017

Estos factores y los grupos conformados serán la base de la consulta a los expertos en Productividad Laboral y Talento Humano. Según su percepción, se confirmará su categorización y presencia en el ambiente laboral guayaquileño. Cabe señalar que el cuadro N°2 representa el resultado final del Estado del Arte, con relación a los factores individuales y grupales.

## **2. Aspectos metodológicos**

La meta central de esta investigación es conocer la percepción de los gerentes operativos, vinculados directamente con los trabajadores, respecto de las causas que influyen de manera negativa en la productividad de éstos, en las empresas grandes y medianas de la ciudad de Guayaquil. Adicionalmente se indagó, en la incidencia de su individualidad e integración a equipos de trabajo.

El estudio es de carácter documental y descriptivo. La revisión bibliográfica se complementó con la aplicación de un cuestionario a dos tipos de sujetos:

- Expertos locales en Productividad Laboral y Gestión del Talento Humano, a quienes se les preguntó acerca del universo de factores del Estado del Arte, para que corroboraran, de acuerdo a su apreciación, la categorización y prioridad de los mismos, con vistas a confirmar su aplicabilidad en el ambiente empresarial guayaquileño.
- Gerentes operativos de las empresas grandes y medianas de Guayaquil, los que fueron consultados sobre los factores priorizados por los expertos, con el objetivo de conocer su percepción sobre aplicabilidad, en el ambiente laboral de sus empresas con relación a sus trabajadores.

La exploración tiene un enfoque concluyente descriptivo, ya que da a conocer en la actualidad como ven los gerentes operativos los factores que afectan la productividad de sus trabajadores, sin buscar la relación causa y efecto de estos factores o variables.

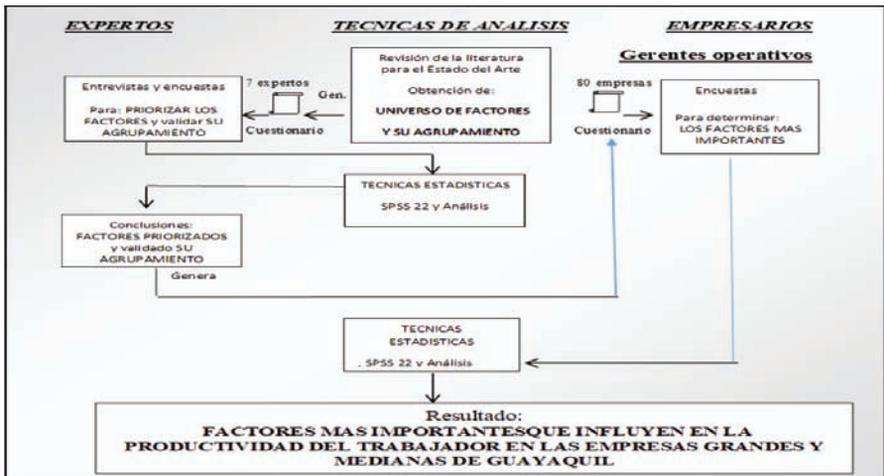
El ámbito en el cual se desarrolló la pesquisa fue Guayaquil, una de las principales ciudades ecuatorianas. Es el puerto fluvial más importante de la Nación, donde llegan embarcaciones de todas partes del mundo y según Brito (2013), con el 72% del total de las exportaciones, y el 57% de las

importaciones del país se movilizan a través de este puerto. Además, es sede de aproximadamente el 34% de las 500 compañías más notables del Ecuador (Revista Vistazo, 2015).

El diseño corresponde a un tipo no experimental, por cuanto se realizó sin ninguna manipulación deliberada de las variables independientes, o sea, de los factores influyentes en la productividad de los trabajadores.

Un esquema general, en el que se aprecia el procedimiento seguido y el procesamiento de la información, se presenta en la Figura N°1:

**Figura N° 1. Procedimiento para la investigación**



Fuente: Elaboración propia, 2017

El muestreo requirió de dos poblaciones: expertos en Productividad Laboral y Gestión del Talento Humano y gerentes operativos empresariales que estuvieran en contacto directo con los trabajadores.

La muestra de expertos fue tomada desde la base de datos de la ESPOL-FCSH, no probabilísticamente por el método de Muestreo por Juicio y Conveniencia, seleccionando a profesionales con experiencia, predisposición a colaborar y, además, por la conveniencia de contacto y localización. Fueron encuestados con la ayuda de un cuestionario elaborado en base al resultado

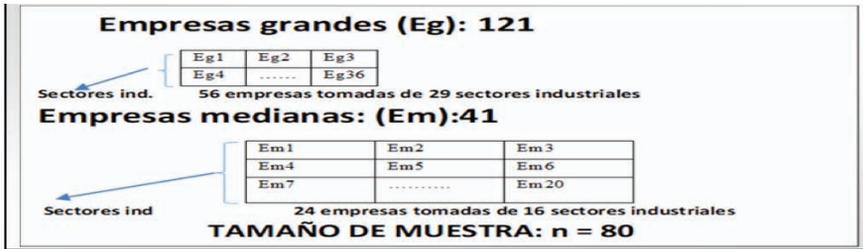
del Estado del Arte, para obtener la confirmación de las categorías de factores y una priorización de los mismos. Su tamaño se determinó de acuerdo a lo sugerido por Navarro (2008), quien recomienda que se utilicen por lo menos seis especialistas, con experiencia en el área requerida y que de preferencia hayan participado en investigaciones similares. Por lo tanto, se decidió seleccionar siete profesionales en Productividad Laboral y Gestión del Talento Humano que estuviesen laborando en una empresa local.

En el caso de los gerentes operativos se eligió como población los conjuntos de empresas grandes y medianas guayaquileñas, clasificadas por el número de sus trabajadores y de acuerdo a los sectores industriales al que pertenecen. Condiciones que sugirieron la conveniencia de aplicar el procedimiento del muestreo estratificado, combinando la selección de las empresas de la población en cuotas y de manera no proporcional desde cada sector industrial, finalmente se tomó específicamente cada una de ellas mediante una selección aleatoria por sectores. Para el tamaño se utilizó el marco muestral de la base de datos de la revista Vistazo (2015), especializada en temas empresariales en su publicación sobre el ranking de las 500 mayores empresas del Ecuador, 162 ubicadas en Guayaquil, de las cuales se tomaron 80 al aplicar fórmula del tamaño de muestra:

$$n = \frac{(N)(Z_{\alpha/2})^2(S^2)}{(e^2)(N - 1) + (Z_{\alpha/2})^2(S^2)}$$

Con un error  $e=0.1$  y un nivel de confianza del 95% ( $\alpha=0.05$ ), donde con  $\alpha=0.05$ ,  $Z_{\alpha/2}=1.96$ , se obtiene  $n=80$  y luego se tomó por conveniencia del estudio, 56 grandes y 24 medianas. Detalles en la Figura N°2.

Figura N° 2. Conformación del tamaño de la muestra para empresas



Fuente: elaboración propia, 2017

Se confeccionaron dos cuestionarios de acuerdo a lo siguientes criterios:

- Dirigido a expertos locales en Productividad Laboral y Gestión del Talento Humano para identificar, desde los factores que fueron encontrados en el Estado del Arte y según su percepción, los más importantes para las empresas guayaquileñas en sus respectivas categorías.
- Destinado a gerentes operativos empresariales basado en el resultado del procesamiento estadístico de los cuestionarios aplicados de los expertos, y así determinar según su apreciación sobre los factores más importantes, que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil.

En ambos se realizaron preguntas a escala de Likert de cinco niveles: (1: Nada Importante; 2: Poco importante; 3: Algo importante; 4: Bastante importante; 5: Muy importante).

Para asegurar la confiabilidad del instrumento y su eficacia respecto a los objetivos de la investigación, se realizó en primer lugar, un análisis cualitativo de validez del cuestionario; Corral (2008), recomienda que, de una forma cualitativa, con el “Juicio de tres expertos de agregados individuales” es posible detectar los probables errores en la configuración de la herramienta.

Usando el formato del Cuadro N° 3, se buscó la opinión de tres especialistas sobre el cuestionario para expertos y se evaluaron conforme a los criterios del

autor previamente citado:

- Las preguntas que arrojaban de 90 a 100% de coincidencia favorable (SÍ en el formato) se incluyeron en el cuestionario.
- Las que coincidieron entre el 50 y 100% como desfavorable (NO en el formato) fueron excluidas.
- Las que obtuvieron del 70 al 100% de coincidencia parcial (SÍ en el formato) debieron ser revisadas, reformuladas o nuevamente consultadas.

El 94% de las preguntas cumplían las recomendaciones, por ende, el cuestionario tenía validez.

**Cuadro N° 3. Formato para validar el cuestionario**

PREG.	CRITERIOS		A		EVALUAR		¿Mide lo que pretende? (5)		Observaciones ¿debe eliminarse o modificarse la pregunta? (6)	
	Claridad en la redacción (1)		Coherencia interna (2)		Inducción a la respuesta (3)		Lenguaje adecuado con el nivel del informe (4)			
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	si	no
1										
2										
3										
...										
n										
<b>ASPECTOS GENERALES</b>								Si	No	
El Preci (7)	Instrum. para	contiene responder	instrucción. el cuestion.	claras y						
Las (8)	preguntas de la	permiten el investigación	logro del	objetivo						
Las (9)	Preguntas forma	están .lógica y	distribuidas secuencial	en forma						
El nro (10)	De pregun la	Es suficiente información	Para	recoger						
<b>CRITERIO DE VALIDEZ DEL ENCUESTADO</b>										
APLICABLE									NO	APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO								A	LAS	OBSERV

Nota: n=49. Corresponde a las 49 preguntas del cuestionario para expertos

Fuente: Revista Ciencias de la Educación No. 33208, 2016

La confiabilidad y validez del cuestionario aplicado a los gerentes operativos se comprobó con el ingreso de datos en el SPSS 22, y empleando el método de Alfa de Cronbach se llegaron a los resultados presentados en el cuadro N° 4.

**Cuadro N° 4. Resumen de procesamiento de casos**  
**Fuente: SPSS 22, 2017**

		N	%
Casos	Válido	80	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.932	.932	31

Por lo tanto:

$\alpha = 0.932$ , lo que significa:  $\alpha = 93.2\%$

Teniendo en cuenta que el cuestionario es confiable se recomienda que  $\alpha$  sea superior al 80%.

Para la validez de las preguntas, se empleó el método de análisis de Correlación de Pearson, cuyos resultados se observan a continuación en el Cuadro N° 5.

**Cuadro N°5. Estadísticas de total de elemento para medir confiabilidad**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Valoración del trabajo	124,42	167,539	,507	.	,931
La proactividad de los trabajadores	124,41	168,878	,452	.	,931
Sentido de pertenencia	124,26	165,588	,535	.	,930
El nivel técnico y profesional	124,46	168,024	,452	.	,931
Desempeño laboral	124,29	163,980	,598	.	,929
Las expectativas del trabajo	124,46	165,163	,530	.	,930
La motivación	124,45	163,947	,627	.	,929
La satisfacción laboral	124,52	165,949	,572	.	,930
El aprendizaje	124,42	164,627	,595	.	,929
Los sentimientos	124,57	168,096	,437	.	,931
La resistencia al cambio	124,72	170,480	,308	.	,933
La personalidad	124,60	163,180	,572	.	,930
Las actitudes	124,50	164,633	,649	.	,929
Comunicación	124,30	165,276	,574	.	,930
El trabajo en equipo	124,19	168,053	,467	.	,931
Relaciones interpersonales	124,54	164,707	,561	.	,930
La solución de conflictos	124,44	162,857	,599	.	,929
Las remuneraciones	124,39	167,531	,465	.	,931
La capacitación	124,29	163,423	,688	.	,928
Las bonificaciones y recompensas	124,49	167,190	,438	.	,931
Carga de trabajo	124,57	163,134	,634	.	,929
La seguridad laboral	124,25	164,392	,677	.	,929
La salud ocupacional	124,40	165,965	,571	.	,930
Estabilidad laboral	124,25	168,190	,443	.	,931
El clima organizacional	124,44	168,680	,396	.	,932
Las jornadas de trabajo	124,46	166,606	,480	.	,931
El liderazgo	124,20	166,567	,573	.	,930
La promoción laboral	124,39	163,658	,617	.	,929
El burn out	124,52	164,784	,563	.	,930
La cultura organizacional	124,46	166,353	,505	.	,931
La ética empresarial	124,19	166,483	,514	.	,930

Fuente: SPSS 22, 2017

En la columna cuatro se obtienen los índices de correlación  $r$  de Pearson para cada una de las preguntas, los que se encuentran en el rango:  $0.308 < r < 0.688$ .

Por consiguiente, la validez del cuestionario es adecuada, dado que los índices  $r$  de cada pregunta superan el 0.30, valor mínimo recomendado.

La implementación de los cuestionarios sugiere que la pregunta representa los factores influyentes en la productividad del trabajador en el ambiente laboral empresarial, y que los expertos y gerentes operativos han proporcionado resultados válidos y confiables.

### **Presentación de resultados**

Una vez recolectada, la información se procesó estadísticamente con el SPSS 22, obteniéndose:

Vale resaltar, en primer término, las frecuencias de respuestas y su porcentaje entre “muy importante” y “bastante importante”, para obtener los factores individuales más significativos, considerando también que su media sea superior a cuatro, lo que arrojó 13 de los 19 factores individuales consultados (ver cuadro N° 6).

**Cuadro N° 6. Resultado para los factores individuales**

Factor	N	Valores de repuestas				Porcentaje de máxima importancia (%)			Media
		Mín	Frec	Max	Frec	Muy import	Bast. import	TOTAL	
El sentido de pertenencia	7	4	2	5	5	71,4	28,6	100	4,71
Las actitudes	7	4	2	5	5	71,4	28,6	100	4,71
La resistencia al cambio	7	4	2	5	5	71,4	28,6	100	4,71
La satisfacción laboral	7	4	2	5	5	71,4	28,6	100	4,71
Las expectativas del trabajo	7	4	3	5	4	57,1	42,9	100	4,57
La personalidad	7	4	3	5	4	57,1	42,9	100	4,57
El aprendizaje	7	4	3	5	4	57,1	42,9	100	4,57
La motivación	7	4	3	5	4	57,1	42,9	100	4,57
La proactividad del trabajador	7	4	3	5	4	57,1	42,9	100	4,57
La valoración del trabajo	7	4	3	5	4	57,1	42,9	100	4,57
El desempeño laboral	7	4	3	5	4	57,1	42,9	100	4,57
Los sentimientos	7	4	4	5	3	42,9	57,1	100	4,43
El nivel técnico y profesional	7	4	4	5	3	42,9	57,1	100	4,43
El estrés laboral	7	4	3	3	4	0,0	42,9	42,9	3,57
El conformismo	7	1	1	5	2	28,6	14,3	42,9	3,43
La ceguera de taller	7	2	1	5	2	28,6	0,0	28,6	3,43
Los temores	7	2	1	5	1	14,3	28,6	42,9	3,43
La autonomía del trabajo	7	3	5	5	1	14,3	14,3	28,6	3,43
El compromiso	7	3	4	4	3	0,0	42,9	42,9	3,43
N válido (por lista)	7								

Fuente: elaboración propia en base a SPSS, 2017

Para el caso de los factores grupales, bajo las mismas condiciones sobre las repuestas y valores de las medias superiores a cuatro, resultó que cuatro factores grupales de los seis estudiados, son los más importantes como se describe en el cuadro N° 7.

**Cuadro N° 7. Resultado para los factores grupales**

Factor	N	Valores de respuestas				Porcentaje de máxima importancia (%)			Media
		Mín	Frec	Max	Frec	Muy importante	Bastante importante	TOTAL	
Las relaciones interpersonales	7	4	2	5	5	71.4	28.6	100	4,71
La comunicación	7	4	2	5	5	71.4	28.6	100	4,71
La solución de conflictos	7	4	2	5	5	71.4	28.6	100	4,71
El trabajo en equipo	7	4	2	5	5	71.4	28.6	100	4,71
La interacción social	7	3	3	4	4	0.0	57.1	57.1	3,57
La participación en decisiones grupales	7	2	1	4	2	0.0	28.6	28.6	3,14
N válido (por lista)	7								

Fuente: Elaboración propia en base al SPSS, 2017

Sobresale que en los cuadros cinco y seis se toman en cuenta las frecuencias de respuestas en sus valores mínimos y máximos según la escala de Likert utilizada, para obtener así, el porcentaje máximo entre las dos principales respuestas de interés: cuatro (bastante importante) y cinco (muy importante). Los factores con una media superior a cuatro tienen porcentajes significativos en las dos respuestas, lo que indica que éstos en sus respectivas categorías son los más importantes y están presentes en el ambiente empresarial guayaquileño. En cuanto al procesamiento estadístico de los cuestionarios aplicados a los gerentes operativos y considerando sus respuestas y valores de medias, se advierte que diez de los trece elementos analizados, son los factores individuales más importantes para ellos (ver cuadro N° 8).

**Cuadro 8. Resultado para los factores individuales**

Factor	N	Valores de repuestas				Porcentaje de máxima importancia (%)			Media	
		Mín	Frec	Max	Frec	Muy import	Bast. import	TOTAL		
Sentido de pertenencia	80	2	1	5	38	47,5	36,3	<b>83,8</b>	4,30	
Desempeño laboral	80	2	3	5	36	45,0	41,3	<b>86,3</b>	4,27	
La proactividad de los trabaj.	80	3	11	5	23	26,7	57,5	<b>84,2</b>	4,15	
El aprendizaje	80	2	3	5	26	32,5	52,5	<b>85,0</b>	4,14	
Valoración del trabajo	80	3	13	5	24	30,0	53,8	<b>83,8</b>	4,14	
La motivación	80	2	2	5	26	32,5	48,8	<b>81,3</b>	4,11	
Las expectativas del trabajo	80	2	3	5	27	33,8	46,3	<b>80,1</b>	4,10	
El nivel técnico y profesional	80	3	16	5	24	30,0	50,0	<b>80,0</b>	4,10	
Las actitudes	80	2	1	5	21	26,3	55,0	<b>81,3</b>	4,06	
La satisfacción laboral	80	2	1	5	20	25,0	55,0	<b>80,0</b>	4,04	
Los sentimientos	80	2	2	5	18	22,5	56,3	<b>78,8</b>	3,99	
La personalidad	80	1	1	5	23	28,7	45,0	<b>73,7</b>	3,96	
La resistencia al cambio	80	2	2	5	13	16,3	53,8	<b>70,1</b>	3,84	
N válido (por lista)	80									

Fuente: Elaboración propia en base al SPSS, 2017

De igual modo, y tomando como referencia las respuestas y un valor de la media superior a cuatro, se obtiene que los cuatro factores grupales consultados a los gerentes operativos son los más importantes (ver cuadro N° 9).

**Cuadro 9. Resultado para los factores grupales**

Factor	N	Valores de repuestas				Porcentaje de máxima importancia (%)		Total	Media
		Min	Frec	Max	Frec	Muy importante	Bastante importante		
El trabajo en equipo	80	3	9	5	39	48	40	<b>88</b>	<b>4,37</b>
Comunicación	80	2	1	5	34	42,5	42,5	<b>85</b>	<b>4,26</b>
La solución de conflictos	80	2	6	5	29	36,3	47,5	<b>83,8</b>	<b>4,13</b>
Relaciones interpersonales	80	2	2	5	24	30	45	<b>75</b>	<b>4,02</b>
N válido (por lista)	80								

Fuente: Elaboración propia en base al SPSS, 2017

Estos son los factores más significativos que afectan a la productividad de los trabajadores en las empresas grandes y medianas de Guayaquil según la percepción de los gerentes operativos. En el procedimiento seguido, primero se consultó a los expertos sobre los veinte y cinco factores de productividad encontrados en el Estado del Arte, y se confirmaron diez y siete. Se preguntó luego a los gerentes operativos sobre estos factores y reconocieron catorce como los más importantes en el ambiente laboral de las empresas grandes y medianas guayaquileñas, objetivo de la investigación.

- De un total de veinticinco factores que se obtuvieron en el Estado del Arte, catorce finalmente fueron seleccionados por los expertos y los gerentes operativos, como los más importantes clasificados en sus respectivas categorías.
- Las ponderaciones de los factores priorizados se sitúan entre cuatro (bastante importante) y cinco (muy importante), lo que demuestra que revisten una importancia significativa tanto para los expertos como para los gerentes operativos empresariales.
- Estos factores tienen validez empírica y aplicabilidad en el medio empresarial local, una vez que han sido confirmados por quienes están involucrados directamente en el ambiente laboral y relacionados con las actividades laborales de sus propios trabajadores.
- Analizando los factores, y teniendo en cuenta cada grupo que conforman, se observa una consistencia a nivel de la cultura empresarial del medio, puesto que son comúnmente tratados por

administradores y trabajadores, quienes abogan por que su labor sea valorada por sus jefes, que éstos sean colaboradores y orientadores, y no solamente cuidadores e impositores de órdenes, que se les reconozca su trabajo con las adecuadas retribuciones y promociones, sentir estabilidad laboral y que reciben capacitación constante para su profesionalización, que se le otorguen oportunidades de trabajar en conjunto con sus compañeros, teniendo la posibilidad de poner en juego su creatividad con trabajos retadores y que los administradores sepan estimular a los funcionarios para conseguir altos niveles de acción en sus quehaceres, o sea, lograr su motivación.

- Los factores más importantes, según los gerentes operativos, en cada una de las categorías consultadas son:
  - a) En los individuales: sentido de pertenencia
  - b) En los grupales: el trabajo en equipo

Prevalece que los trabajadores desean identificarse plenamente con una empresa, pues se sienten parte de ella e igualmente anhelan la integración entre sus compañeros y sus jefes.

La categoría de factores individuales tiene mayor número que los grupales, lo que debiese constituir un llamado a los administradores a que se ponga más atención en sus gestiones y en especial a las que se relacionan con los trabajadores, y traten de comprender y respetar su individualidad.

## **Conclusiones**

Los resultados obtenidos son relevantes en un escenario organizacional altamente competitivo, donde el conocimiento y su administración es fundamental para mejorar los niveles de eficiencia de las entidades productivas; sin embargo, se deben reconocer una serie de limitaciones como:

- Se cubrió solo una parte del sector empresarial correspondiente a las empresas grandes y medianas guayaquileñas. Se consideró su estructura organizacional y las facilidades otorgadas para acceder a la información. Las pequeñas y micro empresas no fueron estudiadas.

- La fuente de información primaria no incluye la consulta directa a los trabajadores, por tanto, no se hurgó en sus apreciaciones sobre lo que afecta su productividad.
- La investigación se realizó para determinar exclusivamente las percepciones de expertos y gerentes operativos acerca de los factores que influyen en la productividad de los trabajadores de las empresas grandes y medianas, lo que limitó análisis cuantitativos e inclusive el planteamiento de modelos.

No obstante, se brinda un aporte original para el conocimiento administrativo local. Es la primera vez que en Guayaquil se efectúa un estudio centrado directamente en determinar los factores que afectan la productividad de los trabajadores en grandes y medianas empresas.

Del mismo modo, es novedoso en el medio empresarial guayaquileño, haber consultado a aquellos que tienen una relación laboral directa con los trabajadores (expertos en productividad laboral y gestión del Talento Humano y a gerentes empresariales) sobre los factores que afectan la productividad, y haber logrado verificar la presencia éstos en el ambiente laboral de las empresas grandes y medianas de la ciudad de Guayaquil.

Desde el punto de vista del quehacer administrativo diario, el estudio aporta a la identificación de elementos vitales presentes en el ambiente laboral guayaquileño que inciden en la productividad de los trabajadores y que podrían ser tomados como referencia para comprender el comportamiento organizacional y establecer estrategias de gestión encaminadas, especialmente, al manejo del Talento Humano en aras de mejorar la productividad de los trabajadores en particular, de la empresa en general, y conseguir el adecuado nivel competitivo.

Sería muy provechoso, además, desarrollar futuras líneas de investigación que admitan indagar directamente con los trabajadores sobre cómo perciben ellos los factores que le afectan su productividad en las labores diarias, lo que permitiría comparar y contrastar los resultados obtenidos en la presente investigación. Adicionalmente, se considera oportuno averiguar lo que piensan los gerentes de las pequeñas y microempresas, respecto a la productividad de sus trabajadores.

## Referencias bibliográficas

- Abrajan Castro, M.G., Contreras Padilla, J. & Montoya Ramírez, S. (2009). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa*, Revista de Enseñanza e investigación en psicología, 14(1), 105-118. Universidad Autónoma de Baja California, México.
- Aguirre Vidaurre, E. & Guevara Francesa, G. (2012). *Factores asociados con el desempeño del personal que labora como oficiales de tránsito y seguridad en la Universidad de Costa Rica*, [En línea]. Rev. Actual en Costa Rica, 22, 1-10. Disponible en: <http://www.revenf.ucr.ac.cr/factores.pdf>, ISSN 1409—4568.
- Antikainen, R. y Iönnqvist, A. (2006). *Knowledge Work Productivity Assessment*. Institute of Industrial Management. Tampere University of Technology, 541, 79-102. Tampere, Finland.
- Ardiles, J. (2012). *De empresa y Estrategia*. Ideas y casos. (1ª Ed.). Grafica Metropolitana, Santiago de Chile, Chile.
- Bateman, T. & Snell, S. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*, (42), (8ª Ed.). México, México: McGraw-Hill.
- Brito Marín, E. (2013). *Puerto de Guayaquil, su mayor fortaleza es su hinterland (zona geográfica de influencia económica)*. Disponible en: <http://www.camae.org/files/Informar/A%C3%B1o%202013/Julio/Articulo/Articulo.pdf> Guayaquil, Ecuador.
- Carrión García, M., López Barón, F. & Alpuente Abelló, L. (2010). *Estudio cualitativo sobre factores psicosociales de riesgo en profesionales de enfermería (Catalunya-España)*.
- Cequea, M., Rodríguez-Monroy, C., & Núñez Bottini, M. (2011). *La productividad desde una perspectiva humana. Dimensiones y factores*. 7(2), 549-584. Edición digital, Disponible en: Online ISSN: 1697-9818 - <http://dx.doi.org/10.3926/ic.2011.v7n2.p549-584>.
- Chiang Vega, M. Gómez Fuentealba, N. & Salazar Botello, C. (2014). *Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación de Chile*. Cuadernos de

- Administración, 30 (52), 65-74. Universidad del valle, Colombia.
- Chova, G. (2015). *Las 5 causas más frecuentes del fracaso empresarial*. Emprenderalia Magazine, 1 Edición digital, Disponible en: <http://www.emprenderalia.com/las-5-causas-mas-frecuentes-del-fracaso-empresarial/>.
- Corral de Franco, Y. (2009). *Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos*. Revista Ciencias de la Educación, segunda etapa, 19 (33), 228-247. Valencia. España.
- Delgadillo Gutiérrez, L. (2003). *Modelo para evaluar la productividad en micro, pequeñas y medianas empresas de la cadena productiva de la electrónica, la informática y las telecomunicaciones en el estado de Jalisco*, México. 27º Congreso Nacional de Estadística e Investigación Operativa. Universidad de Guadalajara. Guadalajara, México.
- Duarte Magaña, E. (2006). *Estudio de Motivación, Actitudes y Productividad en empleados del sector Maquilador del Noroeste de México*. (Tesis Doctoral). CETYS Universidad, Mexicali, Baja California. Edición digital, disponible en: <http://www.posgrado.cetys.mx/index.php/tesis>.
- Fernández, J. C. (2010). *La gestión de los recursos humanos, Importancia y objetivos*. Revista Psicología y Empresa. Edición digital, Disponible en: <http://psicologiayempresa.com/la-gestion-de-recursos-humanosimportancia-y-objetivos.html>.
- Foro Económico Mundial (2015). *Ecuador ocupa el puesto 76 del Reporte Global de Competitividad*. Disponible en: <http://revistalideres.ec/lideres/ecuador-competitividad-ranking-economia-innovacion.html>.
- Garrido Tejo, C. (2007). *La educación desde la teoría del capital humano*. Educere, 11(36), 73-80. Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela.
- Hamburger Fernández, A. (2008). *Los valores corporativos en la empresa*. Bogotá, Colombia: Ediciones Paulinas.
- Kemppilä, S. & Lönnqvist, A. (2003). *Subjective Productivity Measurement*. 2 (2), 531. The Journal of American Academy of Business.

Cambridge.

- Lefcovich, M. (2012). *Productividad. Su gestión y mejora continua-objetivo estratégico*. Edición digital, Argentina. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos25/productividad/productividad.shtml>.
- Marchant Ramírez, L. (2006). *Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal*. Ciencias Sociales Online, 3 (1), 58-69.
- Maslow, A. H. 1943. *A Theory of Human Motivation*. Originally Published in Psychological Review, 50, 370-396
- Mungaray Lagarda, A. & Ramírez-Urquidy, M. (2007). *Human capital and productivity in microenterprises*. Universidad Autónoma de Baja California. USA.
- Navarro. E. (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la comunidad Valenciana*. Tesis doctoral, Universidad Politécnica de Valencia, Madrid, España.
- Obino Mokaya, S. & Wegoki Gitari, J. (2012). *Effects of Workplace Recreation on Employee Performance*. The Case of Kenya Utalii College. International Journal of Humanities and Social Science, 2 (3). Kenya.
- Oluseyi, S., & Hammed, T. (2009). *Influence of work motivation, leadership effectiveness and time management on employees, performance in some selected industries in Ibadan*. European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences 16, 7-17. Oyo State, Nigeria.
- Parra Bolívar, H. (2005). *Relaciones que dan origen a la familia*. Universidad de Antioquia, Medellín. Disponible en: <http://tesis.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/348/1/RelacionesOrigenFamilia.pdf>.
- Perea Rivera, J. (2006). *Gestión de recursos humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global*. Revista IIPSI. Facultad de Psicología. UNMSM, 9 (1), 109-122. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v9i1.4032>
- Quijano, S. (2006). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las*

- organizaciones*. Barcelona, España: Icaria Editorial S.A.
- Quijano, S., Navarro, J., Yepes, M., Berger, R. & Romeo, M. (2008). *La auditoría del sistema humano (ASH) para el análisis del comportamiento humano en las organizaciones*. Papeles del Psicólogo, 29 (1), 92-106. Disponible en: <http://www.papelesdel psicologo.es/pdf/1542.pdf>
- Revista Vistazo, (2015). *500 mayores empresas del Ecuador llegaron a la meta*. (No. 1154 de septiembre del 2015), Guayaquil, Ecuador: Editores nacionales S.A.
- Robbins, S. , Judge T. (2009) *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. Mexico: Pearson Educación
- Romero-Buj, D. (2010). *La dimensión grupal en el comportamiento organizacional*. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología. 3 (1), 27-38.
- Sánchez Cañizares, S. (2006). *Diseño de un modelo causal de satisfacción laboral; aplicación en el sector servicios*. Tesis Doctoral, Universidad de Córdoba. Córdoba, España. Disponible en: <http://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/431>.
- Valdés Herrera, C. (2006). *La productividad” Edición digital de “Gestión del cambio*. 6 Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales6/eco/la-productividad-conceptos.htm>, Cuba.
- Varela, O. & Salgado Consuegra, E. (2010). *El desempeño de los individuos en las organizaciones*. Caracas, Venezuela: Ediciones IESA
- Vargas Téllez, J. (2008). *Autoactualización gerencial, satisfacción laboral y productividad: un estudio correlacional en empresas del Bajío*. Revista Electrónica Nova Scientia. Escuela de Educación y Desarrolla Humano, 1(1), 150-172. Universidad de la Salle Bajío. León, México.
- Velásquez de Naime, I., Núñez Botini, M. & Rodríguez Monroy, C. (2010). *Estrategias para el mejoramiento de la productividad*. Eighth LACCEI Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology (LACCEI’2010), Arequipa Perú.

## Anexo 1

### FACTORES INDIVIDUALES Y GRUPALES QUE INFLUYEN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES

Factor	Descripción	Autores
La motivación	lograr altos niveles de acción para alcanzar los objetivos organizacionales y personales.	Oluseyi y Hammed (2009); Robbins y Judge (2009); Quijano (2006); Duarte (2006); Cedeño y Lönnqvist (2006)
La satisfacción laboral	la percepción que el trabajador percibe de las condiciones de su trabajo.	Vargas (2008); Sánchez (2006); Quijano (2006); Antikainen y Lönnqvist (2006)
La participación en decisiones	el involucramiento en las actividades decisorias de los grupos de personas.	Quijano (2006); Antikainen y Lönnqvist (2006)
El aprendizaje	la transformación de las habilidades del trabajador por las actividades de su trabajo.	Garrido (2007); Mungaray y Ramírez (2007); Quijano (2006); Antikainen y Lönnqvist (2006); Olaz (2003)
Las competencias de trabajo	capacidad para responder con éxito una tarea en su puesto de trabajo.	Romero-Buj (2010); Varela y Salgado (2010); Alles (2007); Garrido (2007); Mungaray y Ramírez (2007)
El trabajo en equipo	Trabajos grupales de personas para lograr metas organizacionales y comunes.	Quijano (2006)
El estrés laboral	la saturación física y mental del trabajador por presiones del entorno laboral.	Quijano (2006)
La autonomía en el trabajo	Sentirse capaz en su puesto de trabajo sin ningún tipo control.	Quijano (2006)
La colaboración	realizando trabajos en conjunto con otras personas para obtener mejores resultados.	Quijano, Navarro, Yepes, Berger y Romeo (2008)
La comunicación	que permite al trabajador interactuar con administradores y compañeros en varios aspectos laborales y personales.	Quijano, Navarro, Yepes, Berger y Romeo (2008)
Las actitudes	los estados personales expresados de alguna manera por las vivencias entre los trabajadores.	Kemppilä y Lönnqvist (2003)
Los sentimientos	que son las emociones que determinan el estado de ánimo del trabajador.	Kemppilä y Lönnqvist (2003)
La solución de conflictos	la forma que se resuelve los problemas que se presentan por la interacción de las personas.	Kemppilä y Lönnqvist (2003)
El compromiso	actitud de cumplimiento con las obligaciones contraídas con la empresa.	Robbins y Judge (2009); Guerrero y Puerto (2007); Quijano (2006)
El nivel técnico y Profesional	el manejo especializado de la tecnología actualizada en el puesto de trabajo.	Valdés (2006)
La resistencia al cambio	manifestada por la reacción negativas los cambios de trabajo.	Lefcovich (2012)
Los temores	perturbación del estado animo por un riesgo real o imaginario.	Lefcovich (2012)
La interacción social	tener participación activa entre los miembros de una organización.	Lefcovich (2012)
La personalidad	las características de una persona que le hace diferente de otra.	Lefcovich (2012)
La ceguera de taller	sentir un bajo rendimiento debido a la rutina que exige el puesto de trabajo.	Lefcovich (2012)
El conformismo	la pasividad cuando los resultados momentáneos han sido positivos.	Lefcovich (2012)

La tranquilidad mental	sensación de paz interior por parte del trabajador.	Obino y Wegoky (2012)
El reducir el estrés	evitar el agotamiento físico y mental por presiones externas.	Obino y Wegoky (2012)
Poder de concentración	dedicar las capacidades hacia actividades específicas.	Obino y Wegoky (2012)
La confianza	actitud de no temer el entorno en su puesto de trabajo y de la organización.	Obino y Wegoky (2012)
La autoestima	actitud de aprecio de sí mismo en cualquier condición del trabajo.	Obino y Wegoky (2012)
El profesionalismo	trabajar con los conocimientos especializados en el puesto de trabajo.	Chiang-Mei et all (2014)
La diversidad de conocimientos	mientras se tenga más conocimientos, se influirá en el rendimiento del trabajo.	Chiang-Mei et all (2014)
Los temores:	perturbación del estado de ánimo por un riesgo real o imaginario.	Velásquez, Núñez y Rodríguez (2010)
La responsabilidad	cumplir en forma eficiente con los deberes y obligaciones.	Velásquez, Núñez y Rodríguez (2010)
El trabajo en equipo	trabajar en conjunto para conseguir un objetivo común, con un alto grado de compromiso.	Velásquez, Núñez y Rodríguez (2010)
La satisfacción laboral	la actitud que el trabajador percibe ante las condiciones del trabajo.	Aguirre y Guevara (2012)
Las relaciones interpersonales:	que sean cordiales entre todo el personal de la organización.	Aguirre y Guevara (2012)
El grupo atareo	los equipos de trabajo de ciertas características similares.	Aguirre y Guevara (2012)
Las relaciones interpersonales:	el carácter social del trabajador expresado en los contactos con sus compañeros.	Abrajan, Contreras y Montoya (2009)
La motivación	aquello que provoca la acción del trabajador para satisfacer necesidades de logro, afiliación y poder.	Abrajan, Contreras y Montoya (2009)
El grado de estrés	grado de ansiedad que percibe el trabajador en las actividades que realiza por presiones externas.	Abrajan, Contreras y Montoya (2009)

Fuente: Elaboración propia en base a la bibliografía consultada, 2017

Declaramos explícitamente no tener conflicto de intereses con la Revista Perspectivas, con ningún miembro de su Comité Editorial, ni con su entidad editora, la Universidad Católica Boliviana “San Pablo”.

Francisco Ganga Contreras; Horacio Villacís Moyano (2018). “Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil”. Perspectivas, Año 21 – N° 42 – noviembre 2018. pp. 97-122. Universidad Católica Boliviana “San Pablo”, Unidad Académica Regional Cochabamba. Clasificación JEL: F1, F2, F5

*Recepción: 20-07-2018  
Aprobación: 30-08-2018*