



Condiciones de trabajo y su influencia con la productividad

Aracely García Morles¹, Alma Leticia Cruz Méndez^{1}, Edgar Jearvavi Vázquez Moreno¹, Jesús Gómez Castellanos¹*

¹TecNM, Instituto Tecnológico Superior de Pánuco

*alma.cruz@itspanuco.edu.mx

RESUMEN

El presente artículo analiza la influencia de las condiciones de trabajo en la productividad, enfatizando la forma en que los factores como el entorno organizacional, las relaciones laborales y el bienestar mental y físico de los trabajadores afectan directamente en el desempeño. Según Cazorla (2022), las condiciones de trabajo, incluyendo riesgos físicos y psicosociales, pueden generar estrés y afectar la calidad del trabajo. La productividad, definida como la relación que existe entre los bienes y servicios producidos y los recursos utilizados, es clave para la optimización de los recursos organizacionales (Sladogna, 2017).

Estudios, como los de Sierra (2021) y Acuña (2023), resaltan la importancia de la gestión de riesgos laborales y la satisfacción del personal para mejorar la productividad. Además, Muñoz y Lombeida (2021) enfatizan el papel primordial del factor humano y de la gestión de conflictos en el desempeño organizacional.

La metodología utilizada en esta investigación incluye un análisis estructural de ecuaciones y un cuestionario aplicado al personal de una clínica localizada en Pánuco, Veracruz, con el fin de evaluar cómo las condiciones laborales impactan la productividad.

Los resultados obtenidos revelan que la dimensión "organización y método" tiene un mayor impacto sobre la productividad, sugiriendo que mejorar aspectos como horarios, descansos y salario puede generar un entorno laboral más motivador y, de esta forma, mejorar el rendimiento organizacional.

PALABRAS CLAVE: condiciones de trabajo, productividad, organización.

ABSTRACT

This article examines the influence of working conditions on productivity, emphasizing how factors such as the organizational environment, labor relations, and the mental and physical well-being of workers directly affect performance. According to Cazorla (2022), working conditions, including physical and psychosocial risks, can generate stress and impact the quality of work. Productivity, defined as the relationship between the goods and services produced and the resources used, is key to optimizing organizational resources (Sladogna, 2017).

Studies, such as those by Sierra (2021) and Acuña (2023), highlight the importance of managing occupational risks and employee satisfaction to improve productivity. Furthermore, Muñoz and Lombeida (2021) emphasize the primary role of the human factor and conflict management in organizational performance.

The methodology used in this research includes structural equation analysis and a questionnaire applied to the staff of a clinic located in Pánuco, Veracruz, in order to assess how working conditions impact productivity.

The results reveal that the "organization and method" dimension has the greatest impact on productivity, suggesting that improving aspects such as working hours, breaks, and salary can create a more motivating work environment, thus improving organizational performance.

KEYWORDS: working conditions, productivity, organization.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, las empresas llevan a cabo las actividades operativas, sin concernir las condiciones de trabajo que enfrenta el personal al cumplir las funciones de las tareas para los que han sido contratados. Las condiciones de trabajo influyen directamente en la productividad, ya que uno de los retos a los que se enfrentan las organizaciones es mantener las características de un ambiente confortable para que los empleados desempeñen las actividades encomendadas, proporcionen un rendimiento laboral, obtengan satisfacción laboral, cumplan con la responsabilidad y la calidad, finalmente

impactará en la productividad. Además, las condiciones de trabajo son importante para el desarrollo de las habilidades del trabajador y el mejoramiento de las actividades, propiciando que el empleado aspira a quedarse en la organización, ya que son el valor fundamental para el rendimiento empresarial.

Las condiciones de trabajo y su influencia con la productividad es un factor significativo en las empresas, según Cazorla García (2022) las condiciones de trabajo son conjunto de elementos y factores de riesgo del entorno que influyen, afectan la salud física y mental, así como es la aparición de cuadros de estrés cuando se enfrenta a diversas exigencias durante el desarrollo de su labor, repercutiendo en la calidad. De acuerdo a Sierra Hernáiz (2021) las relaciones laborales en la prevención de riesgos es el tratamiento de los riesgos psicosociales como riesgos emergentes; por otra parte, Acuña Chonta (2023) establece que son factores que impactan en la satisfacción laboral del personal.

La productividad en el trabajo se encarga de medir y calcular los bienes y servicios que han sido producidos por cada factor utilizado durante un periodo determinado, por lo que nos serviría para optimizar recursos en la organización, detectar la ineficiencia para la toma de decisiones y lograr un mejor estatus empresarial. Según Sladogna (2017) productividad es una relación entre los resultados y el tiempo que lleva para conseguirlos y una relación entre cantidad y calidad de bienes o servicios producidos, y la cantidad y calidad de recursos utilizados para producirlos.

De acuerdo a Muñoz y Lombeida (2021) es importante analizar los factores que merman la productividad, la gestión de conflictos y el factor humano como elemento clave, desde diferentes temáticas vinculadas a la gestión, sin embargo, según Valdez León (2022) en su investigación da a conocer los diversos aspectos que afectan la productividad del personal, considera el instrumento de gestión que permite el incremento de la productividad, establece que la administración del personal es un factor muy importante para la eficiente labor, ya que consiste en la organización, desarrollo, planeación y coordinación de todas las actividades, minimizando los conflictos de áreas, dividiendo el trabajo de manera equitativa, fomentando el orden, por lo cual podemos tener un control de las actividades de cada persona obteniendo una labor eficiente.

Así mismo, Loayza (2022) determina fortalezas y debilidades de las dimensiones de productividad de la empresa a través del análisis de factores externos el cual constituye una herramienta de planificación estratégica para definir el contexto de un negocio e identificar sus oportunidades y amenazas. Según Ruiz, Zavala y Ysea (2022) comenta que es razonable plantear como estrategia de productividad, el cumplimiento de metas a ser ejecutadas en lapsos específicos. Según Ramírez Ronceros (2022) encuentra la causa principal de baja productividad, mediante un análisis, el cual le permitió descubrir un exceso de carga, procesos no estandarizados y las horas hombre improductivas generando disminución de eficiencia y eficacia en el proceso. Araujo Poma (2022) demuestra que el ausentismo laboral, sí se relaciona con la productividad, que a menor ausentismo laboral mayor será la productividad.

Según Prokopenko (1989) además de la identificación de riesgos que debe realizar continuamente un trabajador durante su contrato laboral, la organización debe identificar los peligros con los cuales puede encontrarse un colaborador durante el cumplimiento de sus funciones, sin olvidar en adaptar los espacios físicos que puedan generar un riesgo o accidente y tomando medidas preventivas, de manera que se brinden las herramientas y mobiliarios necesarios para generar un ambiente seguro de trabajo, así mismo el mejoramiento real de la productividad no se consigue intensificando el trabajo, sino trabajar de manera más inteligente, teniendo en cuenta el aumento del costo de la energía y de las materias primas, un trabajo más duro da por resultado baja productividad debido a las limitaciones físicas del ser humano.

Las condiciones de trabajo y su influencia con la productividad son un conjunto de diversos factores, que de manera espontánea o ambigua se encuentran concernientes con la manera en que se llevan a cabo las actividades laborales, incurriendo en la experiencia del trabajo o que constituyen la base sobre la cual se sustentan las relaciones laborales durante un periodo determinado. Sin embargo, el principal indicador del mejoramiento de la productividad es una relación que se tiene entre la organización y la capacidad potencial del trabajador en términos numéricos, de costo o de tiempo, con respecto a la empresa es decir como la relación entre el valor añadido y el costo de todos los componentes del insumo, y la productividad es la relación del producto expresado en

unidades físicas en toneladas o número de bienes producidos de esta manera, la productividad es la relación entre el ingreso nacional y el gasto total o costos de la mano de obra, si solo interesa la productividad del trabajo.

Además, las condiciones de trabajo y su influencia con la productividad son un factor inevitable en todas las organizaciones, ya que es un conjunto diverso de elementos que de manera espontánea o ambigua se encuentran concernientes con la manera en que se llevan a cabo las actividades laborales, incurriendo en la experiencia del trabajo o que constituyen la base sobre la cual se sustentan las relaciones laborales.

Para el propósito de esta investigación se pretende determinar si las condiciones de trabajo influyen en la productividad de los trabajadores en una clínica hospitalaria, ya que a la fecha no existen datos que midan dichas condiciones de trabajo relacionado con la productividad y además existen riesgos del trabajo que no están identificados en algunas de sus actividades relacionadas con la atención del paciente, deficientes condiciones ambientales y carencia de estrategias para la mejora continua de dicha clínica hospitalaria.

MÉTODO

Según Cazorla García (2022) las condiciones de trabajo son conjunto de elementos y factores de riesgo del entorno que influyen y afectan la salud física y mental, así mismo como es la aparición de cuadros de estrés cuando se enfrenta a diversas exigencias durante el desarrollo de su labor, repercutiendo en la calidad; se configuran en torno a una triple relación de la organización con el método, organización con el entorno y organización con la persona. Las escalas de la díada organización y método, se dividen en regulación y desarrollo; para organización y entorno, se divide en entorno material y entorno social; en el caso de organización y persona se cuestiona cómo se ajusta la organización a la persona y cómo se adapta la persona a la organización.

Para la variable productividad, según Miramón, (2019) es la cantidad de producción de una unidad de producto o servicio por unidad de factor utilizado, por cada unidad de tiempo empleada en el proceso, por lo que en la práctica la productividad es una combinación de eficacia (logro de objetivos), eficiencia (logro de objetivos al menor coste

posible) y efectividad (resultado de combinar la eficacia y la eficiencia), indicadores que podrán ser usados en cualquier área de una organización.

Tabla 1. Determinación de variables e indicadores.

Variable	Indicadores
Condiciones de trabajo	
CTOYM	Organización y Método: Regulación y Desarrollo
CTOYEM	Organización y Entorno: Material
CTOYES	Organización y Entorno: Social
CTOYPA	Organización y Persona: Ajuste
CTOPAD	Organización y Persona: Adaptación
Productividad	
PRODUC	Efectividad Laboral
	Eficiencia Laboral
	Eficacia Laboral

Para sumar un total de 47 preguntas aplicado en forma de cuestionario en escala de Likert de 1 al 7, donde 1 representa menor valor y 7 mayor valor. De forma personal se aplicó el cuestionario a todo el personal de la clínica localizada en Pánuco, Veracruz.

La metodología está basada en ecuaciones estructurales, según Ruiz, Pardo y San Martín (2010) los modelos de ecuaciones estructurales son una familia de modelos estadísticos multivariantes que permiten estimar el efecto y las relaciones entre múltiples variables. Los modelos de ecuaciones estructurales nacieron de la necesidad de dotar de mayor flexibilidad a los modelos de regresión. Son menos restrictivos que los modelos de regresión por el hecho de permitir incluir errores de medida tanto en las variables criterio (dependientes) como en las variables predictoras (independientes). Podría pensarse en ellos como varios modelos de análisis factorial que permiten efectos directos e indirectos entre los factores. La gran ventaja de este tipo de modelos es que permiten proponer el tipo y dirección de las relaciones que se espera encontrar entre las diversas variables contenidas en él, para pasar posteriormente a estimar los parámetros que vienen especificados por las relaciones propuestas a nivel teórico. Por este motivo se denominan también modelos confirmatorios, ya que el interés fundamental es “confirmar” mediante el análisis de la muestra las relaciones propuestas a partir de la teoría

explicativa que se haya decidido utilizar como referencia, además es importante mencionar que Rigo y Donolo (2018) mencionan que, en los últimos años, entre la comunidad científica, se puso de moda el uso de los modelos de ecuaciones estructurales, un método clasificado como multivariado.

Por tal motivo esta técnica en la actualidad ha cautivado a los investigadores de las ciencias sociales, al permitir captar la complejidad de los fenómenos educativos y psicológicos que se pretenden exponer, por lo que en esta metodología se plantea el método de mínimos cuadrados parciales (PLS) (Norabuena, Huamán y Ramírez, 2021), el cual se basa en el análisis de la varianza, lo que implica una metodología de modelación más flexible al no exigir supuestos paramétricos rigurosos, principalmente en la distribución de los datos. En este sentido, Sarstedt y Cheah (2019) afirman que la modelación de ecuaciones estructurales con mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM) no requiere de las condiciones exigidas por la tradicional modelación de ecuaciones estructurales de covarianza (CB-SEM, por sus siglas en inglés) respecto a las distribuciones estadísticas (normalidad de los datos, tamaño de la muestra en referencia a las variables observadas); es decir, utilizan pruebas no paramétricas. Los modelos PLS se utilizan bajo situaciones de predicción y no confirmatorias, para estimar el modelo teórico de la presente investigación, se utilizará el software Smart PLS 4.0.

RESULTADOS

El modelo estructural se realizó en el software SmartPLS 4 el cual ajustó las cargas de las variables y se eliminaron las preguntas 12, 33, 36, 43 y 46 pues no ajustaron al modelo obteniendo resultados debajo de 0.5. Según George y Mallery, el alfa de Cronbach por debajo de 0.5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptable; si tomara un valor entre 0.5 y 0.6 se podría considerar como un nivel pobre; si se situara entre 0.6 y 0.7 se estaría ante un nivel débil; entre 0.7 y 0.8 haría referencia a un nivel aceptable; en el intervalo 0.8-0.9 se podría calificar como de un nivel bueno, y si tomara un valor superior a 0.9 sería excelente (Carvajal, Centeno, Watson, Martínez, & Sanz, 2011). Nuestra investigación generó excelentes resultados en alfa de Cronbach (Tabla 2). Por otra parte, para comprobar la fiabilidad y validez de este efecto en esta metodología, se calculó la varianza promedio extraída (AVE, por Average Variance Extracted). Los resultados se

encuentran por encima del 0.50 recomendado a excepción de productividad, ya que arrojó un valor de 0.444 como valor mínimo (Hair et al., 2017). Sin embargo, los valores p son de 0.000 (Tabla 3).

Tabla 2. Resultados de fiabilidad, validez de resultados

Constructos de investigación		Preguntas	Media	Desviación estándar	Alfa de Cronbach	Ave
Variable	Indicador					
Condiciones de trabajo	CTOYM	P1	0.089	0.701	0.938	0.692
		P2	0.047	0.625		
		P3	0.098	0.484		
		P4	-0.085	0.500		
		P5	-0.075	0.463		
		P6	-0.005	0.476		
		P7	0.013	0.573		
		P8	0.039	0.571		
	CTOYEM	P9	0.224	0.618	0.818	0.725
		P10	-0.070	0.564		
		P11	-0.026	0.354		
	CTOYES	P13	0.047	0.717	0.887	0.711
		P14	-0.042	0.366		
		P15	-0.091	0.552		
		P16	0.068	0.555		
	CTOYPA	P17	-0.031	0.498	0.948	0.720
		P18	-0.043	0.350		
		P19	0.061	0.549		
		P20	-0.058	0.478		
		P21	0.054	0.651		
		P22	-0.032	0.465		
		P23	0.072	0.626		
		P24	0.133	0.586		
	CTOPAD	P25	-0.063	0.661	0.927	0.655
		P26	0.033	0.534		
		P27	-0.049	0.664		
		P28	0.038	0.472		
		P29	-0.039	0.656		
		P30	0.017	0.565		
		P31	-0.161	0.533		
		P32	0.186	0.771		
Productividad	PRODUC	P34	0.091	0.751	0.893	0.444
		P35	-0.031	0.739		
		P37	0.045	0.786		
		P38	-0.019	0.712		
		P39	-0.120	0.779		
		P40	0.027	0.777		
		P41	-0.068	0.680		
		P42	-0.088	0.761		
		P44	0.047	0.625		
		P45	0.098	0.484		
		P47	-0.075	0.463		

En la siguiente tabla se muestran los resultados de las hipótesis y los coeficientes path de cada una de las dimensiones de condiciones de trabajo y productividad.

Tabla 3. Resultado de análisis del modelo de ecuaciones estructurales.

		Hipótesis	Path coeff	Valores p	Resultado
CTOPAD	PRODUCTIVIDAD	0.091	0.461	0.000	Se acepta
CTOYEM	PRODUCTIVIDAD	0.072	-0.443	0.000	Se rechaza
CTOYES	PRODUCTIVIDAD	0.018	0.222	0.000	Se acepta
CTOYM	PRODUCTIVIDAD	0.079	0.491	0.000	Se acepta
CTOYPA	PRODUCTIVIDAD	0.108	-0.481	0.000	Se rechaza

La Figura 1, muestra el coeficiente de determinación R^2 ajustada, el cual indica la cantidad de varianza del constructo Productividad. Para la presente investigación es de 0.245, significa que el 24.5% de la varianza de la variable Liderazgo está explicada por el presente modelo.

Por consiguiente, en este ejemplo se identifican los resultados encontrados mediante ecuaciones estructurales PLS con software 4.0, los datos mostrados son de correlación, coeficiente de trayectoria y la contribución que hace cada variable para explicar su relación con productividad.

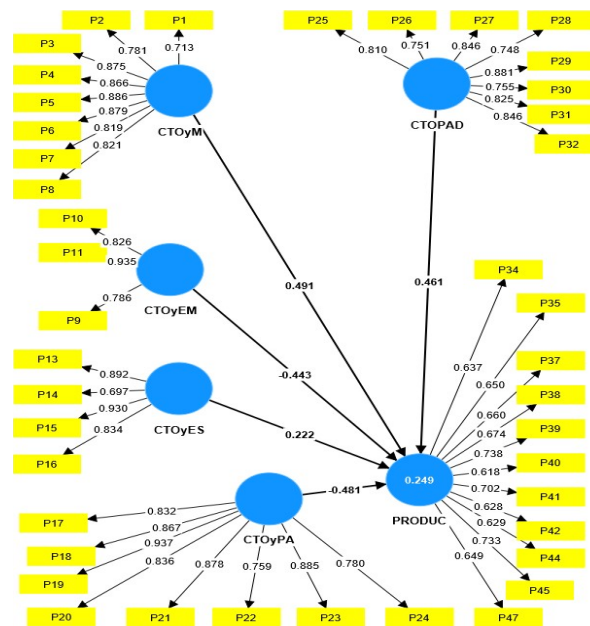


Figura 1. Contribución de la carga de las variables en modelo PLS-SEM.

CONCLUSIONES

Las condiciones de trabajo y su influencia con la productividad confirmaron las pruebas de confiabilidad interna de los datos. Dichas condiciones de trabajo con la productividad se han extendido en los últimos años por lo que se desea evaluar cada una de ellas, esto permitiría mantenerlas actualizadas.

La variable que indica mayor impacto es condiciones de trabajo en la dimensión organización y método en tal sentido se requiere mejorar dichas condiciones en cuanto a la manera de satisfacer descansos, horarios de trabajo, salario, la forma y tiempo en que se organizan para cumplir las actividades.

Finalmente, dicha investigación podría generar cambios en las organizaciones. Esto para brindarles condiciones de trabajo confortables ya que favorece a la motivación laboral y decidan quedarse en un ambiente seguro y agradable, siendo esta una estrategia para la toma de decisiones y el aumento de la productividad.

Bibliografías.

Acuña Chonta, R. D. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal obrero de una empresa Constructora, Miraflores, Lima, 2020

Araujo Poma, J. A. (2022). El ausentismo laboral y su relación con la productividad en una empresa de Contac Center Omnicanal en Lima–2022.

Carvajal, A., Centeno, C., Watson, R., Martínez, M., & Sanz Rubiales, Á. (2011, April). ¿Cómo validar un instrumento de medida de la salud?. In *Anales del sistema sanitario de Navarra* (Vol. 34, No. 1, pp. 63-72). Gobierno de Navarra. Departamento de Salud.

Cazorla Garcia, E. E. (2022). Condiciones de trabajo y estrés del enfermero en el servicio de emergencia del complejo hospitalario Guillermo Kaelin, Lima-2022.

Loayza Susanibar, G. F. (2022). Planeamiento estratégico para el incremento de la productividad de la empresa Consorcio Minero Horizonte, en el año 2020.

Miramón, D. B. (2019). La productividad. *Zaragoza*

Muñoz, G. A. D., & Lombeida, M. D. Q. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29-48.

Norabuena Mendoza, C., Huamán Osorio, A., & Ramírez Asis, E. (2021). Modelo de ecuaciones estructurales (con estimación PLS). Basado en calidad de servicio y lealtad del cliente de las cajas rurales peruanas. *Ciencias administrativas*, (18), 3-14.

Prokopenko, J. (1989). La gestión de la productividad.

Ruiz, M. A., Pardo, A., & San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 34-45.

Rigo, D. Y., & Donolo, D. (2018). Modelos de ecuaciones estructurales usos en investigación psicológica y educativa. *Revista Interamericana De Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 52(3), 345-357.

Ruiz, R. V., Zavala, J. J. A., & Ysea, F. J. C. (2022). Flexibilidad laboral y productividad en el teletrabajo. *Interciencia: Revista de ciencia y tecnología de América*, 47(9), 381-386.

Ramírez Ronceros, M. A. (2022). Estudio del trabajo para mejorar la productividad en el proceso del picking de planchas en una empresa siderúrgica, Pisco 2022.

Santisteban Beltrán, D. A. (2022). Satisfacción laboral y su influencia con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2021.

Sarstedt, M., & Cheah, J. H. (2019). Partial least squares structural equation modeling using SmartPLS: a software review.

Sierra Hernáiz, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Foro: Revista de Derecho* (35), 8-27

Sladogna, M. (2017). Productividad-Definiciones y perspectivas para la negociacion colectiva. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.

Valdez León, K. A., & Morales Campuzano, C. T. (2022). *Manual de funciones para el aumento de la productividad laboral en el Almacén Electro Shopping* (Bachelor's thesis, Guayaquil: ULVR, 2022.)