



SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL: ESTRATEGIA DE LA PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN

Recibido: 19/11/2015 Aceptado: 19/01/2016

Paz, Annherys

Universidad de la Guajira, Uniguajira, Colombia
annheryspaz@hotmail.com

Soler, Maribely

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín, URBE, Venezuela
maribely.soler@gmail.com

Muñiz, Jhon

Universidad de la Guajira, Uniguajira, Colombia
jmuniz@uniguajira.edu.co

RESUMEN

El presente artículo tiene como finalidad analizar la seguridad e higiene laboral como estrategia de la productividad organizacional en empresas de construcción, sustentándose en aportes teóricos de Chiavenato (2009); Davis y Newstrom (2007); González (2009), López (2009), entre otros. Metodológicamente, el tipo de investigación fue analítica, descriptiva y documental, recurriendo para la compilación de información a la técnica bibliográfica, bajo la revisión de fuentes impresas y electrónicas acerca del tema objeto de estudio. A manera de conclusión, la seguridad e higiene laboral, además de coadyuvar a salvaguardar la integridad física y mental de los colaboradores en sus espacios de trabajos, ayuda a proteger el patrimonio de la empresa, constituyendo una exigencia regulada por leyes, el cual debe contemplarse como una estrategia para lograr la productividad tanto individual como organizacional, debido a que al prevenir la ocurrencia de accidentes y preservar la salud del trabajador, se maximiza el uso de su tiempo y los recursos utilizados para desarrollar sus actividades sin interrupciones, siendo necesario capacitarlos en la prevención de riesgos, asimismo promover el trabajo en equipo entre colaboradores, jefes y supervisores, a fin de garantizar el bienestar mediante un ambiente físico seguro y motivador en pro de la calidad de vida de todos en las empresas de construcción.

Palabras clave: seguridad e higiene laboral, estrategias, productividad organizacional, empresas de construcción.



OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY STRATEGY ORGANIZATIONAL PRODUCTIVITY IN SHIPBUILDING

ABSTRACT

This article aims to analyze the safety and health work as a strategy for organizational productivity in construction enterprises, supporting theoretical contributions Chiavenato (2009); Davis and Newstrom (2007); Gonzalez (2009), Lopez (2009), among others. Methodologically, the type of research was analytical, descriptive and documentary, using information for compiling the technical literature under the review of print and electronic sources about the topic under study. To conclude, safety and hygiene, plus help to safeguard the physical and mental integrity of employees in their workspaces, it helps protect the assets of the company, constituting a requirement regulated by laws, which should be considered as a strategy to achieve productivity both individual and organizational, because to prevent the occurrence of accidents and preserve the health of workers, the use of time and resources used to develop their activities without interruption is maximized, being necessary to train them in risk prevention also promote teamwork among employees, managers and supervisors, to ensure the well-being through a secure physical environment and motivator towards the quality of life for all in construction companies

Keywords: occupational safety and health, strategies, organizational productivity, construction companies.

INTRODUCCIÓN

La seguridad e higiene laboral no corresponde a un tema novedoso en la gestión de las empresas de construcción, pues ellas desde siempre han buscado mecanismos para resguardar no solo la capacidad física y mental de sus colaboradores, sino también la infraestructura donde este desempeña sus funciones de trabajo, pudiendo con ello garantizar su bienestar y mitigar efectos que coloquen en riesgo la calidad de vida.

Razón por la cual, se permite hacer referencia que este tema tuvo lugar en sus inicios en Venezuela, con la formulación del Reglamento General de la Ley de Minas (Presidencia de la República, 2001) surgiendo posteriormente otras como la primera Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012) Ley del Seguro Social Obligatorio (Presidencia de la República, 2008) y el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Presidencia de la República, 1973) sin embargo, a pesar del desarrollo que tuvo la seguridad a nivel laboral no es sino hasta agosto de 1986 cuando se promulga la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Congreso de la República, 1986) (LOPCYMAT), regulando de esta manera la implementación de programas para prevenir riesgos laborales, que pudiesen causar daños a los trabajadores.

En este sentido, al implementar programas de esta naturaleza, facilita propiciar un ambiente seguro en el área de trabajo, donde no solo comprende una responsabilidad exclusiva del empleador, sino de un trabajo en equipo, en el cual los colaboradores



participan de manera activa, generando beneficios en ambos sentidos, empleador – colaborador y viceversa. De tal manera, que la práctica de una cultura de seguridad e higiene en el trabajo, permitirá la reducción de riesgos laborales, disminuyendo además los costos de operación e incrementando la productividad, ya que se controlarían las causas de pérdidas de tiempo relacionadas con la interrupción del trabajo, asimismo repetición de accidente, al igual que la reducción de costos por lesiones, incendios y daños a la propiedad, entre otros aspectos.

Desde esta perspectiva la gestión de la seguridad e higiene laboral en las empresas, sin exclusión de las empresas de construcción, se contempla como parte del subsistema de gestión humana como en el círculo de mejoramiento continuo, en el cual las actividades orientadas hacia la prevención deben ser planificadas, especificando la identificación de objetivos, diseñando instrumentos de medición para controlar desviaciones presentadas, implicando además programas de formación para la identificación y manejo de riesgos potenciales a la salud de los colaboradores, así como también la preservación de otros activos de la empresa.

Por tanto, se alude que el éxito en la gestión de la seguridad e higiene laboral como estrategia de productividad en las empresas de construcción, facilitará el desempeño eficaz y eficiente de los colaboradores, donde en conjunto con el apoyo de todos los que hacen parte de la empresas para edificar la excelencia, bajo estándares de calidad y seguridad enmarcados en su filosofía de gestión que otorga identidad cultural a su gente. En virtud de ello, el objetivo de este artículo es analizar la seguridad e higiene laboral como estrategia de la productividad organizacional en empresas de construcción.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL

Uno de los aspectos asociado a la gestión del recurso humano de las empresas, entre ellas la vinculadas a la actividades de construcción, es el correspondiente a la integridad física de los colaboradores, sus instalaciones, maquinaria, equipo y medio ambiente, para lo cual la seguridad e higiene laboral surge como una estrategia para alcanzar la productividad, desde el planteamiento de objetivos a través del máximo aprovechamiento de sus recursos.

Para Chiavenato (2009) la seguridad y la higiene laboral son actividades entrelazadas que repercuten directamente en la continuidad de la producción y en la moral de los empleados. Por ello, la seguridad e higiene laboral es una responsabilidad compartida entre colaboradores, supervisores y gerentes, es decir, debe gestionarse como un trabajo en equipo desde el establecimiento de objetivos, puesta en práctica de actividades planificadas, seguimiento y evaluación para corregir las posibles desviaciones detectadas que pudiesen representar riesgos, evitando de esta manera la ocurrencia de accidentes.

SEGURIDAD LABORAL

Para Chiavenato (2009) la seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas,



educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, sea con la eliminación de las condiciones inseguras del ambiente y la instrucción o convencimiento de las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo. Azuaje y Ramírez (2008) definen la seguridad laboral como un conjunto de principios, leyes, normas y mecanismos de prevención de los riesgos inherentes al recinto laboral, los cuales pueden ocasionar un accidente ocupacional con daños destructivos a la vida de los trabajadores, las instalaciones o equipos de la empresa, así como también al medio ambiente externo donde se llevan a cabo las actividades productivas.

La misma tiene como objetivo, prevenir los accidentes de trabajo a través del reconocimiento y control de las condiciones tanto físicas como mecánicas inseguras, unido al estudio de los métodos de trabajo y el comportamiento humano para controlar en lo posible las acciones inseguras de los trabajadores; adicionalmente, mejorar las condiciones de trabajo en las cuales las personas desarrollan sus labores, mediante el reconocimiento de riesgos presentes en las distintas áreas de la empresa para dictar recomendaciones tendientes a eliminarlos o minimizarlos.

Asimismo, orientar la actuación de las personas hacia el cumplimiento de procedimientos y prácticas de trabajo acordes a los programas de seguridad, a fin de evitarles lesiones personales e incrementar la productividad en la empresa a través del mantenimiento de condiciones de trabajo que minimicen la ocurrencia de accidentes causantes de interrupciones operacionales. Igualmente, garantizar y mantener la integridad tanto física como mental de los trabajadores dentro de una empresa, considerando al recurso humano como un factor estratégico para el alcance de los objetivos.

Por su parte, Jeffus (2010) identifica la seguridad laboral como el conjunto de técnicas y procedimientos orientados a eliminar o disminuir la probabilidad de ocurrencia de riesgo en el trabajo, atiende una serie de peligros desencadenantes de accidentes, tales como eléctricos, falta de mecanismos de protección contra partes móviles de máquinas, equipos o herramientas, caída de objetos pesados, deficientes, condiciones de orden, limpieza en los puestos de trabajo, riesgos de incendios, entre otros.

Luna (2011) entiende por seguridad laboral, el conjunto de técnicas y procedimientos destinados a evitar accidentes en los puestos de trabajo. Dentro de esta especialidad se analizan los riesgos derivados tanto del lugar como de la superficie del trabajo, herramientas, máquinas, electricidad, incendios, almacenamiento, manipulación, transporte de cargas, señalización y mantenimiento.

En base a lo anteriormente expuesto, la seguridad laboral desde la óptica de aplicabilidad en las empresas de construcción, es un conjunto de leyes, técnicas y procedimientos puestos en práctica en el sitio de trabajo para prevenir la ocurrencia de accidentes, los cuales pueden no solo afectar la integridad de los colaboradores, sino al igual la infraestructura y equipos, asimismo el medio ambiente, generando desde su excelencia un mejor desempeño del colaborador, en un ambiente seguro tanto para él como para la organización, siendo así participe de un compromiso compartido para



alcanzar el éxito de la gestión del recurso humano, es decir, crear espacio a favor del bienestar de todos y un clima de trabajo sano.

HIGIENE LABORAL

Según Chiavenato (2009) la higiene laboral es el conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza. Por tanto, esta gira en torno al diagnóstico y la prevención de males ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente laboral.

Jeffus (2010) conceptualiza la higiene industrial como una disciplina orientada hacia la prevención de enfermedades profesionales mediante el control de agentes químicos, físicos o biológicos presentes en el medio laboral. Estos agentes pueden afectar no solo al trabajador desempeñando una tarea, sino también al ambiente interno de la empresa, exponiendo al resto de las personas, trascendiendo a lo externo de la empresa, presentando riesgos para las comunidades aledañas así como también al ambiente.

Menéndez y otros (2009) definen la higiene laboral como la ciencia o conjunto de ciencias no médicas, orientadas a la prevención de enfermedades profesionales, es decir, aquellas contraídas por la exposición del organismo humano a contaminantes químicos, físicos o biológicos que originan cambios en la funcionalidades del trabajador dañando su salud. La misma se complementa con la medicina del trabajo, actuando la primera sobre el ambiente y la segunda sobre la salud del trabajador.

Con respecto a sus objetivos, tomando en cuenta que los colaboradores pueden desempeñar su labor en ambientes agresivos para el cuerpo humano, la higiene laboral debe disminuir estos efectos realizando estudios de riesgos profesionales por toxicidad, reconocimiento por análisis de ambientes industriales, valoración y control de factores ambientales agresivos, investigación de concentraciones tóxicas, además de métodos de trabajo, asesoramiento sobre mejoras ambientales en la empresa e investigación y control de enfermedades profesionales.

De acuerdo a las definiciones aportadas por los autores citados, la higiene laboral se enfoca en estudiar, analizar, prevenir y corregir enfermedades ocupacionales productos de la interacción de los colaboradores con agentes químicos, biológicos o físicos presentes en el ambiente de trabajo, los cuales pueden afectar la salud del mismo, a otros empleados o extenderse a poblaciones y ambientes cercanos, por lo tanto, resulta de interés en las empresas de construcción, promover un ambiente bajo condiciones de higiene, a fin de evitar la aparición de daños que puedan disminuir la productividad laboral.

De tal manera, que la ocurrencia de un accidente implica pérdidas relacionadas con recursos humanos, económicos y materiales, así como maquinaria, equipo o plantas, afectando el activo fijo e intelectual de la empresa y, por ende, reduciendo su productividad, deteriorando su imagen en el mercado, motivo por el cual debe ser considerada como parte esencial e ineludible en la gestión del recurso humano, ya que en



conjunto a la seguridad propende a la integralidad de la gente y resguardo de los activos como patrimonio de las empresas para dar respuesta a las necesidades de la sociedad.

RIESGOS LABORALES

Castejón (2007) considera el riesgo como la magnitud del daño que un conjunto de factores de peligro producirán en un período de tiempo dado. En cambio, González (2009) define los riesgos laborales como aquellos aspectos con capacidad de romper el equilibrio físico, psíquico y social de la salud en el trabajo, es decir, la posibilidad de sufrir un determinado daño derivado del trabajo por parte del empleado. El hombre en su trabajo diario produce una serie de modificaciones en el ambiente en el cual interactúa, ejerciendo sobre él una influencia que puede dar lugar a la pérdida del equilibrio de la salud, conocida como patologías o daños, es decir, enfermedades o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Hacen referencia a todo elemento que puede provocar un riesgo al realizar una tarea de forma incorrecta. Estos factores se clasifican en los siguientes grupos: a) factores o condiciones de seguridad; b) factores de origen físico, químico y biológico o condiciones medioambientales, c) factores derivados de las características del trabajo; d) factores derivados de la organización del trabajo.

- Factores o condiciones de seguridad: Son las condiciones que producen los accidentes de trabajo, por ejemplo, los lugares de trabajo (escaleras, pasillos, espacios) equipos (máquinas, herramientas) e instalaciones eléctricas.

- Factores de origen físico, químico o biológico: Son factores del medio ambiente presentes en el entorno de trabajo, apareciendo en su forma original o modificada por el proceso de producción que repercuten negativamente en la salud. Se incluyen en este grupo contaminantes físicos (ruido, vibraciones, iluminación, radiaciones ionizantes, presión atmosférica) contaminantes químicos (gases, vapores, nieblas, aerosoles, humos) contaminantes biológicos (bacterias, virus, hongos).

- Factores derivados de las características del trabajo: Se incluyen las condiciones que la tarea impone al individuo, tales como aquellos derivados de la carga física o esfuerzos de todo tipo, y los derivados de la carga mental relativos a la exigencia psíquica de la tarea.

- Factores derivados de la organización del trabajo: Son relativos a la forma en que se divide una actividad en tareas elementales, reparto de estas entre diferentes individuos, división horaria, velocidad de ejecución, relaciones con otras, teniendo en cuenta aquellos factores de organización tanto temporales (jornada, ritmo, horarios turnos o nocturno) como dependientes de la tarea (automatización, comunicación, relaciones, monotonía e identificación de tareas).

Por su parte, explica Manzano (2011) que los riesgos laborales son situaciones potenciales de peligro por exposición de los trabajadores asociados directa o indirectamente al trabajo, los cuales, al materializarse, causan daños concretos. Para



calificar un riesgo desde un punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca, así como también la severidad del mismo. Dentro del mismo contexto, López (2009) conceptualiza el riesgo laboral como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo, entonces la gravedad del riesgo está basada en la probabilidad de ocurrencia del daño, en las consecuencias o severidad del mismo, así como en el grado de exposición de los trabajadores a la situación de riesgo. Es por ello necesario priorizar los recursos y las medidas preventivas ante aquellos riesgos, presentando una alta probabilidad de ocasionar un daño.

Haciendo inferencia acerca de los aspectos expuestos, los riesgos laborales desde la visión de las empresas de construcción están conformados por aquellas situaciones que ponen en peligro la salud e integridad del empleado en su lugar de trabajo, debido a elementos tales como equipos, factores físicos, químicos o biológicos presentes en el ambiente, y actividades inherentes a las labores realizadas y aquellos propios de la organización del trabajo.

Esta condición debe ser vista como una amenaza a la productividad, tanto para los colaboradores como para las empresas objeto de estudio, en este caso las del sector construcción, representando un factor de pérdida potencial de tiempo o dinero, por esta razón la gerencia de recursos humanos debe ser agente participe del cumplimiento de la seguridad e higiene laboral en los espacios de trabajo, ya que coadyuvan en la aplicación de mecanismos estratégicos destinados a minimizar la presencia de estos, a través del diagnóstico de los mismos con el propósito de preservar la integridad del colaborador e instalaciones.

ENFERMEDADES OCUPACIONALES

Por su parte, la Oficina Internacional del Trabajo (2011) define las enfermedades ocupacionales como aquellas causadas por el efecto directo a largo plazo de los procesos laborales y las condiciones de trabajo de un determinado empleo o por el desempeño de una labor, siendo agentes causantes los de tipo físico, químico, biológico o ergonómico.

Para Luna (2011) la enfermedad ocupacional o profesional es toda aquella contraída a consecuencia del trabajo realizado. A diferencia de un accidente de trabajo, del cual se conoce su daño fácilmente, además de su origen y el agente directo causante, en la enfermedad ocupacional, en algunas ocasiones, resulta difícil señalar su causa, pudiendo implicar agentes químicos, físicos, biológicos, entre otros como agentes causantes al no cumplir el trabajador con requisitos determinados.

Como aspecto importante, comenta Llaneza (2008) es el incremento a nivel mundial de las enfermedades ocupacionales, dado en la cada vez mayor industrialización, se centra en el aumento de las patologías músculo-esqueléticas, representando un 79% de las mismas, implicando un costo cada vez mayor para los trabajadores, empresas y sociedad.

Con base a los postulados planteados, los riesgos laborales pueden producir enfermedades ocupacionales cuando en la misma están implicando agentes físicos,



químicos, biológicos o ergonómicos cuya acción no resulta de un accidente laboral, sin embargo, igualmente pueden ser evitados al tomar en cuenta las precauciones necesarias, evitando de esta manera afectar las posibilidades físicas de los colaboradores para su adecuado desempeño en su puesto de trabajo.

ACCIDENTES LABORALES

Casanova (2011) conceptualiza un accidente de trabajo como toda lesión corporal que un trabajador sufre por consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, está referida tanto a lesiones producidas dentro de la empresa como en el trayecto habitual entre este y su domicilio. Para diferenciar los accidentes del trabajo de otras agresiones tanto a la salud como al bienestar de los trabajadores, como consecuencia de las labores desempeñadas, estos se dan de manera súbita, con efectos o consecuencias inmediatas. Se tratan de agresiones actuando una sola vez, produciendo lesiones perfectamente identificables de carácter leve, grave o mortal.

Por su parte, Viñas (2008) define el accidente laboral como una lesión corporal sufrida por el trabajador, con ocasión o como consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajeno, además, aquellos realizados debido al cumplimiento de las órdenes del empresario, distintas a su categoría profesional; asimismo, los sufridos al ir o volver del lugar de trabajo. Adicionalmente, la imprudencia por parte del empleado no impedirá que el accidente sea calificado como de trabajo.

Menéndez y otros (2009) amplían el concepto bajo dos perspectivas. Desde un punto de vista legal, es toda lesión corporal que el empleado sufre en ocasión o como consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena; desde el punto de vista de la seguridad, es todo suceso anormal, no querido ni deseado, presentado en forma brusca e inesperada, interrumpiendo su normal continuidad, pudiendo causar lesiones a los colaboradores o pérdidas de patrimonio a la empresa.

Los autores coinciden que el accidente, por un lado, pueden provocar o no una lesión física, asimismo, sus consecuencias no solo aplican a nivel personal, sino también sobre la infraestructura o equipos de la empresa, sin embargo, en uno u otro caso, suceden de manera puntual en el tiempo, no esperado, afectando el normal funcionamiento de la organización; incluyen los acontecidos durante la movilización de los colaboradores entre el lugar de trabajo y su domicilio. No son contemplados tales aquellos como consecuencia del seguimiento de órdenes por parte del empresario y distintas a las funciones del colaborador.

ROL DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS ANTE LA SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL EN EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN

Chiavenato (2009) la gestión de recursos humanos comprende el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos relacionados con las personas o a los recursos humanos, entre ellos el reclutamiento, selección, capacitación, remuneraciones, seguridad e higiene laboral, evaluación del desempeño, entre otros. Agrega el autor, que la administración de recursos humanos es el área de base de



construcción de talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, de cuidados al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual siendo la base de su éxito, en cuanto a entidad u organización se refiere, es la estructura en la cual se mueven los ejes conductores de la misma.

En líneas generales, el rol de la gerencia de recursos humanos se asocia a la aplicación de estrategias dirigidas a garantizar el bienestar de los colaboradores, siendo el campo de acción donde se promueve el compromiso para agregar el valor desde sus competencias a la gestión empresarial, en este caso las empresas de construcción, donde de manera integral gestan la bases del éxito del quehacer laboral. Con el propósito de actuar antes producirse daños en la salud de los trabajadores, explica González (2009) que la empresa debe diseñar un conjunto de acciones encaminadas a cumplir con la legislación vigente en riesgos laborales, integrarla en los sistemas de gestión de la empresa, permitiendo al mismo tiempo mejorar tanto la calidad del trabajo como la productividad laboral.

Desde esta perspectiva, el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales comprende un conjunto de personas, medios técnicos y procedimientos que interactúan entre sí para conseguir el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo, minimizando de esta manera daños a la salud de los colaboradores, siendo necesario para ello integrarse dentro del propio sistema de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como los niveles jerárquicos de esta a través del diseño y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales, el cual servirá como herramienta para garantizar el funcionamiento de la actividad preventiva.

Este sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, comenta Luna (2011) se estructura principalmente de las siguientes fases: evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores existentes en la empresa; planificación de las actividades, medidas preventivas para reducir peligros identificados; asignar u organizar recursos tanto técnicos como humanos para la realización de las tareas programadas; y finalmente el control del proceso para asegurar el alcance de los objetivos previstos.

De lo anterior, se explica que dentro de las funciones del departamento de recursos humanos se encuentra la referida a la gestión de la prevención de riesgos laborales, implicando como en toda gestión, una diagnóstico inicial para, en base a este, planificar una serie de actividades, asignar los recursos necesarios para llevarlas a la práctica y finalmente el control del proceso para alcanzar los objetivos propuestos; el mismo, puede ser evaluado a través de una auditoria externa para ajustarla a las exigencias de la normativa, facilitando de esta manera el cumplimiento de exigencias legales, al mismo tiempo que preserva la integridad del empleado.

PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL

Davis y Newstron (2007) la productividad laboral es obtener del trabajo el mejor resultado con el menor gasto combinado de esfuerzo humano, capital y materiales, debe proporcionar una mayor efectividad de la producción permitiendo un máximo rendimiento para ambas partes, dando un beneficio económico de interés común. Chiavenato (2009)



puntualiza una definición de productividad diferenciada, dada la incorporación de este al capital humano, la identifica integralmente como un efecto de la administración de varios recursos. No obstante, es la relación mensurable entre el producto obtenido y los recursos empleados en el proceso de producción.

O'Kean (2010) define la productividad como el valor creado por cada uno de los factores involucrados, es decir, producción, planta, tecnología, materiales, trabajadores, organización, métodos de trabajo, estilos de dirección, entre otros, en el menor tiempo posible, influyendo decisivamente en una mayor competitividad en la organización. En el caso del trabajador como factor involucrado en la creación de valor en bienes o servicios a través de su desempeño laboral, este es más productivo en la medida en la cual realiza sus actividades en el menor tiempo posible y al menor costo.

Al respecto, Bohlander y otros (2008) afirman que los esfuerzos por reducir costos por parte de una empresa pueden fracasar si los gerentes no se centran en mejorar la productividad del empleado, siendo esta resultado de una combinación de habilidades, así como de su nivel de motivación, siendo necesario mejorar la gestión del clima organizacional percibido por el colaborador además de sus capacidades a través de programas de formación.

En este orden de ideas, Gadow (2010) afirma que la motivación juega un papel fundamental en el rendimiento laboral y aunque esta se trata de un proceso interno, existen factores externos implicados. Por ello, cuando un empleado disminuye su productividad, es necesario analizar que está pasando, pudiendo depender en gran medida del estado de equilibrio existente en la vida del individuo, resultando oportuno examinar cuál es el grado de bienestar de una persona en su empleo y, a partir de ahí, determinar si hay aspectos que merecen especial atención, abarcando aspectos tanto personales como laborales.

En lo referente a los planteamientos referidos a la productividad, y transportando al escenario de las empresas de construcción, esta es entendida por los colaboradores como la realización de una tarea en el menor tiempo posible, utilizando igualmente la menor cantidad de recursos, haciendo notoria la influencia en la misma del nivel motivacional al trabajo, por esta razón, la puesta en práctica de estrategias motivacionales efectivas, planificadas, beneficiará a ambas partes, pudiendo de manera gratificante generar un valor agregado que los beneficie, sintiéndose a gusto en incrementar los indicadores de productividad laboral como parte de su actuación en el área de trabajo .

Por un lado, la empresa alcanzará una mejor posición de competitividad con respecto a las otras a través de un mejor desempeño de sus colaboradores, incrementando al mismo tiempo su rentabilidad; por otro, el trabajador se verá satisfecho personal y profesionalmente al verse reconocido el éxito alcanzado a través de su actuación en su cargo.

Palomo (2010) considera como cierta la relación o influencia de la motivación sobre la productividad. En este sentido, la necesidad de lograr algo, diferente en cada ser humano, aparece cuando el individuo es consciente de la influencia en los resultados y sus



acciones, y este satisface sus expectativas. Por lo tanto, cuando una persona es exitosa, desarrolla una fuerza que le impulsa a destacar, a hacer las cosas con excelencia, a ser el mejor en lo cual se desempeña, por el simple hecho de la satisfacción del logro y la realización.

Por esta razón, una alta motivación, así como una actitud positiva ante el trabajo tienen efectos positivos en la productividad. La percepción de que el esfuerzo será recompensado conduce a una actitud laboral estimulante para el individuo, así como la satisfacción de sus necesidades y expectativas. Cuando un colaborador considera su trabajo como fuente de realización personal, percibiendo además que le brinda oportunidades para su desarrollo profesional e individual, mejora su desempeño. En consecuencia, mantener permanentemente un alto nivel de motivación fomentará comportamientos deseados en el personal, conducirá a aumentar la productividad y competitividad de la empresa.

El aporte de este autor plantea una fórmula para aumentar la productividad en el trabajo; por un lado, la gerencia debe poner en práctica estrategias relacionadas particularmente con la motivación en el trabajo atendiendo todas aquellas variables que influyen en la misma, es decir, liderazgo, comunicación, remuneración, ambiente laboral, entre otros, estimulando al colaborador en dos sentidos: cumplimiento de sus objetivos en el menor tiempo posible, utilizando solo los recursos necesarios, lo cual incidirá directamente en su productividad.

Por su parte, Sánchez (2011) afirma que el único camino para que un negocio pueda crecer y aumentar su rentabilidad, es decir, sus utilidades, es aumentando su productividad, para lo cual se debe intervenir en sus dos factores: reducción del tiempo en las actividades sin afectar los objetivos y uso eficiente de los recursos, implicando llevar a cabo mejoras en la gestión de los procesos así como una mayor disposición del recurso humano en las mismas, para lo cual los niveles de motivación en el trabajo se perfilan como una variable a ser manejada dentro de dicha gestión.

Por su parte, afirma López (2009) que la importancia de la productividad es reconocida internacionalmente, debido a que sus cambios se manifiestan en las condiciones de vida de un país, así como en numerosos fenómenos económicos y sociales, debido a que el incremento de la misma provoca una reacción en cadena al interior de la empresa implicando una mejor calidad de los productos, precios más competitivos, estabilidad de los empleos, supervivencia de la empresa en los mercados y por lo tanto mayores beneficios empresariales y un mayor bienestar social.

Fernández (2010) afirma que una empresa competitiva, como condición necesaria para la supervivencia de la misma, es aquella que puede alcanzar y sostener una alta productividad medida en relación con sus rivales, la cual puede ser lograda a través de un liderazgo en costos para un mercado específico o buscando elementos diferenciadores con respecto a su competencia. En cualquiera de ambos casos la ventaja se obtiene a través de la mejora continua, innovación y cambio, implicando incidir de manera positiva tanto en costos como tiempo invertido en los procesos sin reducir niveles de calidad.



Se puede evidenciar la incidencia de la productividad de un empleado en varios aspectos relacionados con la empresa; en primer lugar la reducción de costos en los insumos implica mayores ganancias para la organización, teniendo igual repercusión al desarrollar los procesos en un menor tiempo, permitiendo de esta manera aumentar el volumen de producción. Al mismo tiempo, estos aspectos permiten proporcionarle a la empresa mayores ventajas competitivas, ya sea vendiendo a menor precio o proporcionándole mayor calidad a los bienes o servicios producidos.

METODOLOGÍA

El presente artículo muestra un plan metodológico mediante la aplicación de procedimientos planteados desde el quehacer científico, encausando el desarrollo de actividades inherentes a la labor del investigador para conocer e indagar sobre información asociada al tema de estudio, a razón del escenario donde se presenta, estableciendo criterios desde una reflexión analítica y crítica para dar respuesta al objetivo de estudio. Según Hernández y otros (2010) la recolección de datos, implica elaborar un plan detallado de procedimientos que conducen y reúnen datos con un propósito. Arias (2006) plantea que las técnicas de recolección de datos son distintas formas o maneras de obtener la información, siendo entre estas: la observación directa, encuesta, análisis documental, entre otros.

Sobre este particular, considerando el objetivo de estudio, la investigación se suscribe al tipo analítica, donde se interpretó la información basada en los supuestos teóricos relativos al tema de investigación, en esta particular seguridad e higiene laboral y productividad organizacional en empresas de construcción. Según Hurtado (2008) la investigación analítica es aquella que reinterpreta en función de algunos criterios, dependientes de los objetivos en estudio.

Por otro lado, se suscribe como descriptiva, abordando hechos característicos acerca de la temática estudiada. En este caso, el comportamiento de las variables seguridad e higiene laboral y productividad organizacional, pudiendo discernir acerca de aspectos que se muestran en los escenarios de las empresas de construcción. Hernández y otros (2010) expresan que la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno analizado, describiendo tendencias de un grupo o población, partiendo de perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos u objetos o cualquier otro fenómeno sometido a análisis. Méndez (2006) señala que la investigación descriptiva suscribe aspectos característicos, el cual identifica diferentes elementos, componentes y su interrelación, teniendo como propósito la delimitación de hechos involucrados en el estudio.

En relación a los medios de compilación de información sobre el eje temático, se utilizó la técnica bibliográfica también denominada como fuente secundaria, recurriendo a la búsqueda de datos sobre los temas de seguridad e higiene laboral y productividad organizacional, mediante la consulta de autores en material impreso y electrónico, a través de textos, revistas, artículos, entre otros. Méndez (2006) teoriza que las fuentes documentales o secundarias se encuentran contenidas en bibliotecas, en libros, periódicos y otros materiales documentales como trabajos de grado, revistas



especializadas, entre otros, que proporcionan información sobre el objeto de estudio. Según Arias (2006) la investigación documental se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documentos.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

Las condiciones del ambiente físico en las cuales desarrollan sus labores los colaboradores, comprende un aspecto vinculado con la productividad, incidiendo no solo en sus niveles de motivación sino también en la excelencia de su actuación para agregar valor a los objetivos de la gestión de las empresas de construcción, donde tanto la seguridad como la higiene viene hacer un mecanismo de acción para resguardar la salud, física y emocional de su gente, sin descuidar además el de sus activos como maquinarias, equipos, herramientas, entre otros. De esta manera, la gestión de recursos humanos no solo debe ser agente vigilante sino también planificador y organizador de actividades que conlleve a crear una cultura de seguridad e higiene laboral, a favor del bienestar de todos los que hacen parte de la gestión empresarial y con ello alcanzar la calidad de vida deseada.

Por ello, una inadecuada gestión de recursos humanos en su rol en la seguridad e higiene laboral en las empresas de construcción, propicia el aumento de incidentes y accidentes, los cuales pueden generar tiempo perdido, en el mejor de los casos, hasta la incapacidad temporal o permanente del colaborador, daños en la infraestructura, equipos o maquinaria, por lo tanto, pérdida de productividad, además de demandas legales por parte del afectado y sus dependientes, multas, deterioro de la imagen de la empresa, representando pérdidas económicas no deseadas para la organización, siendo necesario no solo uno o varios responsables para gestionarla, mejorarla continuamente, requiriendo un trabajador entrenado para identificar riesgos potenciales, minimizar su conversión a accidentes o enfermedades ocupacionales para su propio beneficio y para el de la empresa.

En lo referente a la productividad, entendida como la relación entre el número de bienes o servicios producidos y la cantidad de recursos empleados para ello, permite evaluar el rendimiento de las diferentes áreas de la empresa, máquinas, equipos de trabajo y empleado; desde esta perspectiva, un colaborador es productivo cuando, con una cantidad determinada de recursos en un periodo de tiempo dado, genera un máximo de producción, de allí desde la gestión empresarial de las empresas de construcción muestran que la productividad no es un hecho aislado de la seguridad e higiene laboral, pues de manera conjunta motivan a los colaboradores a trabajar en un ambiente sano y gratificante.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F (2006) El Proyecto de Investigación. Introducción de la metodología científica. Venezuela. Editorial Epíteme.
- Azuaje, R. y Ramírez, M. (2008). Propuesta de Aplicación de Mecanismos y Procedimientos Basados en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio



Ambiente de Trabajo para la Disminución de Costos y Gastos Inherentes a la Prevención de Riesgos Laborales en la Empresa Automotriz Leyda, C.A., Ubicada en Maracay, Estado Aragua. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Bohlander, G.; Snell, S. y Sherman, A. (2008). Administración de Recursos Humanos. México. Cengage Learning Editores.

Casanova, R. (2011). Logística y Comunicación en un Taller de Vehículos. España. Ediciones Paraninfo.

Castejón, E. (2007). El Papel de las Condiciones de Trabajo en la Incapacidad Temporal por Enfermedad Común y Accidente no Laboral. España. Universidad Autónoma de Barcelona.

Chiavenato, I. (2009). Gestión Del Talento Humano. México. Editorial McGraw Hill.

Congreso de la República de Venezuela. (1986). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial número 3.850 del 18 de julio de 1986. Venezuela.

Davis, K. y Newstrom, J. (2007). Comportamiento Humano en el Trabajo. México. Editorial McGraw Hill.

Fernández, E. (2010). Administración de Empresas: Un enfoque Interdisciplinar. España. Editorial Paraninfo.

Gadow, F. (2010). Dilemas: La Gestión del Talento en Tiempos de Cambio. Argentina. Ediciones Granica.

González, R. (2009). Manual Básico de Prevención de Riesgos Laborales. España. Editorial Thomson.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la Investigación. México. Editorial McGraw Hill.

Hurtado, J. (2008). El Proyecto de Investigación. Metodología de la Investigación Holística. Venezuela. Ediciones Quirón.

Jeffus, L. (2010). Manual de Soldadura. España. Editorial Paraninfo.

Llaneza, J. (2008). Ergonomía Forense. España. Editorial Lex Nova.

López, J. (2012). Productividad. Estados Unidos. Editorial Palibrio.

López, V. (2009). Elaboración de un Plan de Seguridad y Salud Laboral en el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional SECAP de la Ciudad de Riobamba. Tesis de Grado. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Riobamba, Ecuador.

Luna, F. (2011). Prevención de Riesgos Laborales. España. Publicaciones Vértice.



- Manzano, K. (2011). Riesgos Laborales, Accidentes de Trabajo y Seguridad Industrial. Documento en línea. Disponible en: <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/895/3/Capitulo%202.pdf> Consulta: 22/06/2015.
- Méndez, C. (2006). Metodología Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación. Colombia. Editorial Limusa.
- Menéndez, F.; Fernández, F.; Llana, F.; Vásquez, I. Rodríguez, J. y Espeso, M. (2009). Formación Superior de Riesgos Laborales: Parte Obligatoria y Común. España. Editorial Lex Nova.
- O’Kean, J. (2010). Competitiva. España. Editorial Ecobook.
- Oficina Internacional del Trabajo (2011). Normas de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Suiza. Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo.
- Palomo, M. (2010). Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo. España. ESIC Editorial.
- Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela. (1973). Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Gaceta Oficial número 1.631 del 31 de diciembre de 1973. Venezuela.
- Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela. (2008). Ley del Seguro Social Obligatorio. Gaceta Oficial número 5.891 del 31 de julio de 2008. Venezuela.
- Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela. (2011). Reglamento General de la Ley de Minas. Gaceta Oficial número 37.155 del 9 de marzo de 2001. Venezuela.
- Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela. (2012). Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras. Gaceta Oficial número 6.076 del 7 de mayo de 2012. Venezuela.
- Sánchez, J. (2011). La Empresa Humana. España. Editorial Visión Libros.
- Viñas, J. (2008). Manual para la Formación en Prevención de Riesgos Laborales: Programa Formativo para el Desempeño de Funciones de Nivel Básico. España. Luna Editorial Lex Nova.