

LA MOTIVACIÓN Y EL LIDERAZGO EN LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES COMO DETERMINANTE DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Otero Gorotiz, Tomas V¹, Mite Calero, Wenceslao A¹ y Anchundia Santana, Luis A.²

¹Magister en Seguridad, Salud y Ambiente. Universidad Central del Ecuador.
Docente en Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional. Montecristi –Manabí- Ecuador

²Magister en Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional. Asesor de Sistemas de
Gestión de seguridad y salud en el trabajo. Jefe de unidad de seguridad y salud
BILBO S.A. Montecristi –Manabí- Ecuador

totero2@hotmail.com

Resumen: en este artículo se reporta un estudio de la influencia del liderazgo y la motivación en la gestión para la seguridad, la salud y la productividad laboral en las organizaciones. A partir de una investigación documental, tomando como base publicaciones científicas disponibles en Google Académico®, y con base en el análisis del contenido de los referentes clave seleccionados, se lograron identificar aspectos clave en la gestión de la seguridad, salud y productividad en el trabajo que se pueden implementar en las organizaciones ecuatorianas. Se destaca la evidencia suficiente para establecer la estrecha relación entre la motivación de los trabajadores y el liderazgo de los gerentes, sobre la productividad de la organización, estrechamente relacionada con la gestión de la seguridad y salud ocupacional.

Palabras clave: liderazgo, motivación, seguridad y salud laboral, productividad laboral

MOTIVATION AND LEADERSHIP IN THE SAFETY AND HEALTH OF WORKERS AS A DETERMINANT OF LABOR PRODUCTIVITY

Abstract: this article reports a study of the influence of leadership and motivation in management for safety, health and labor productivity in organizations. From a documentary investigation, based on scientific publications available in Google Scholar®, and based on the analysis of the content of the selected key references, it was possible to identify key aspects in the management of safety, health and productivity at work that can be implemented in Ecuadorian organizations. Sufficient evidence is highlighted to establish the close relationship between the motivation of the workers and the leadership of the managers, on the productivity of the organization, closely related to the management of occupational health and safety.

Keywords: leadership, motivation, occupational health and safety, labor productivity

INTRODUCCIÓN

La Seguridad y la Salud en el Trabajo (SST) es un componente fundamental de la gestión en las organizaciones, las cuales deben considerar los nuevos procesos de salud-enfermedad que enfrentan los trabajadores, además de, los retos de la gestión organizacional y a las diversas estrategias de negocio que deben emprender (Rodríguez, 2016). El problema global para el desarrollo sostenible del ciudadano hoy en día, es la salud y los ambientes de trabajo seguros; para lograr esto, es necesario el desarrollo de entornos sostenibles de seguridad y salud en el trabajo (Jilcha & Kitaw, 2017).

Dado que el recurso humano, es un factor que interviene en los fenómenos macroeconómicos de una nación, considerado como uno de los responsables del aumento del ingreso nacional y por consiguiente del Producto Interno Bruto (PIB), diferentes organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), y los diferentes ministerios o dependencias gubernamentales a nivel nacional, entre otras, se han preocupado por establecer un marco normativo que respalde los derechos de los trabajadores, garantizando así, la seguridad y salud de la fuerza laboral en el desarrollo de su trabajo (Ortega, Rodríguez & Hernández, 2017). Los sistemas de seguridad y salud en el trabajo (SSST) responden al objetivo de identificar y minimizar los riesgos en el entorno laboral; no obstante, influyen también en el desempeño de las organizaciones, ya sea de manera negativa cuando son engorrosos o burocráticos, o de modo positivo si los mismos se diseñan bien y funcionan eficazmente (EU-OSHA, 2012).

El abordaje de los temas salud, trabajo, riesgos y ser humano han evolucionado a lo largo de la historia; hoy se considera a todo trabajador como parte fundamental de la organización, de modo que fomentar actividades en pro de su salud, seguridad y bienestar se traduce en productividad, competitividad y sostenibilidad organizacional (Pérez, 2014). En este sentido, la motivación de los empleados sigue siendo un desafío para los líderes a nivel mundial (Jensen, 2018); de aquí la relación entre, la motivación de los trabajadores y el liderazgo de los cuadros directivos con el desempeño organizacional, del cual forma parte la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que a su vez impacta a la productividad de las organizaciones.

Según las estimaciones más recientes publicadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2,78 millones de trabajadores a nivel mundial mueren cada año a causa de accidentes de trabajo y enfermedades relacionadas con el trabajo (OIT, 2018). La problemática generada por los factores de riesgos psicosociales que afectan a la población trabajadora, tales como el estrés, el Síndrome de Burnout, la violencia en el lugar de trabajo, entre otros, es mayor y los efectos de esto se evidencian en la disminución de la calidad de vida y el impacto negativo en sus condiciones de salud, así mismo los costos que implican para el sistema de seguridad social y para la productividad de las personas y de las organizaciones (Matabanchoy, 2012).

Por otro lado, la actual coyuntura socioeconómica está perjudicando el estado del bienestar y promoviendo, dentro del ámbito laboral, el retorno a prácticas sociolaborales tóxicas que ya parecían superadas, y el cual el trabajo se

experimenta como una obligación, un aburrimiento, o algo alienante (Gimeno, Grandío & Marqués, 2013). Las prácticas tóxicas, son aquellos comportamientos destructivos, perjudiciales y nocivos tanto para la salud física y psicológica de las personas como para la salud de la propia organización (Ramos, 2015).

Este tipo de gerencia agresiva, facilita la presencia de gerentes altamente perjudiciales para la salud de la organización y de sus integrantes (Guzmán & Acosta, 2013). En contraposición, se presentan las organizaciones saludables, preocupadas, no solamente por el desempeño organizacional, sino por la calidad de vida laboral, mejorando la salud psicosocial, el bienestar y la satisfacción de sus asalariados (Lorente & Vera, 2010). El desarrollo de organizaciones saludables, caracterizadas por promover y potenciar la sinergia positiva entre su propio crecimiento, el de sus miembros y el de la comunidad, se ha convertido en uno de los desafíos del mundo organizacional y, por ende, de la propia sociedad (Gimeno, Grandío & Marqués, 2013).

El entorno laboral saludable representa un ámbito prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI, y constituye un bien que potenciará el desarrollo de personas, comunidades y países, posicionándose como un elemento central de la calidad de vida general (Barrios & Paravic, 2006); sin embargo, si no se establecen fundamentos básicos, y no se identifican mejores prácticas para el diseño de estrategias en pro de garantizar la SST, se esperarían resultados negativos en la gestión. El objetivo de este artículo, es identificar aspectos generales relacionados con la influencia del liderazgo y la motivación en la gestión para la seguridad, la salud y la

productividad laboral en las organizaciones.

El presente artículo está organizado de la siguiente forma. Después de la sección introductoria, se presentan los aspectos metodológicos desarrollados en la investigación; luego, se revisan los aspectos relacionados con la seguridad y salud laboral en general, la productividad laboral, la motivación del trabajador, el liderazgo en el trabajo, y finalmente, se presentan las reflexiones finales, producto del análisis de la revisión realizada.

METODOLOGÍA

En este artículo, se reportan los resultados de una investigación documental. Estableciéndose un horizonte de tiempo de los últimos 15 años (2004-2018). La revisión se realizó usando como fuente la plataforma de búsqueda de Google Académico, y filtrándose la información tomando en cuenta artículos científicos en idioma español, principalmente, y las palabras clave: "Seguridad y Salud en el Trabajo", "Motivación", "Liderazgo" y "Productividad".

Bajo estos criterios, se encontraron 432 artículos, de los cuales se consideraron relevantes para el estudio apenas 45, apenas un 10%; sin embargo, por el principio bola de nieve (referencias consultadas por los estudios considerados), se identificaron referentes claves adicionales. Luego, se identificaron las ideas principales mediante el análisis de contenido, y finalmente, fueron presentados los resultados de dicho análisis en tres secciones: La seguridad y salud en el trabajo (SST), La motivación de la fuerza laboral, El liderazgo en el trabajo, y, La productividad como resultado clave

de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La seguridad y salud en el trabajo (SST)

El trabajo es toda actividad que realice el ser humano con el objetivo de ganar algún sustento a cambio, permitiéndoles mantenerse en su día a día (López & Ochoa, 2015). Constituye un elemento de integración social que permite a los individuos realizar sus aspiraciones, cubrir sus necesidades básicas y, hacer un aporte productivo a la sociedad; sin embargo, las actividades laborales, podrían afectar la salud, seguridad y en general, la integridad física de los individuos (Ortega, Rodríguez & Hernández, 2017).

La seguridad en el trabajo y protección de la salud, son aspectos fundamentales para el desarrollo del ser humano, dada su necesidad de contar con un medio de subsistencia, el cual se traduce, generalmente, con el trabajo; por lo que, esta actividad debe realizarse en las mejores condiciones de garantía de protección de su vida y de su salud (Trejo, 2013). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), es el conjunto de actividades orientadas a crear las condiciones para que el trabajador pueda desarrollar su labor de modo eficiente y sin riesgos, evitando sucesos y daños que afecten su salud o integridad, el patrimonio de la entidad y el medio ambiente (Cisneros-Prieto & Cisneros-Rodríguez, 2015).

Los riesgos, incluyendo los derivados de la SST, afectan el desempeño de las organizaciones y sus resultados; por lo que, una adecuada gestión de la SST implica un compromiso desde la alta

dirección de la organización, así como la comprensión de la rentabilidad económica y social que implica la concepción de sistemas de trabajo sostenibles tanto desde el punto de vista humano como productivo (Molano & Arévalo, 2013). Actualmente, las disciplinas de la seguridad industrial y la salud en el trabajo gozan de la atención de diversos sectores de la sociedad, y se ha dado un gran paso al formalizar sus métodos y fines, así como su cuerpo teórico que es resultado del trabajo multidisciplinario de profesionales en todo el mundo (Arias, 2012). En las últimas décadas, el estudio limitado a las enfermedades profesionales y de los accidentes de trabajo, ha evolucionado a un campo más amplio y ambicioso de la promoción de la mejora de la salud y el bienestar en el trabajo (Romeral, 2012); en este sentido, se destaca la atención a los padecimientos psicofisiológicos y psicosociales a los que están expuestos los trabajadores, ya que constituyen eventos centinelas de la salud global de una empresa, pues son ellos los que marcan la pauta de la atención y valoración hacia las personas (Moreno, 2011).

La salud en el trabajo ha venido desarrollándose conceptualmente a lo largo del tiempo, en la medida en que las condiciones y medio ambiente de trabajo han intentado definirse progresivamente a favor de la salud de los trabajadores; en la práctica, la salud en el trabajo, surge como respuesta al conflicto entre salud y condiciones de trabajo, y se ocupa de la vigilancia e intervención sobre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores (Andrade & Gómez, 2008). En el campo laboral, la seguridad se concentra en los actos y las condiciones inseguras, mientras que la salud, se ocupa de los riesgos de la salud; por lo que, la

seguridad estudia los accidentes y los riesgos laborales con un enfoque preventivo y de investigación, y, la salud estudia las enfermedades ocupacionales basándose en el diagnóstico precoz y el tratamiento pertinente (Arias, 2012). La salud laboral ayuda a prevenir lesiones, enfermedades y discapacidades, mediante la mejora de las condiciones de trabajo y empleo, así como a promocionar la salud de las personas trabajadoras (Benavides, Delclós & Serra, 2018).

La salud laboral, en los términos en que comúnmente se interpreta, refiere el estado o las circunstancias de seguridad física, mental y social en que se encuentran los trabajadores en sus puestos de trabajo, con la finalidad de prever medidas de control dirigidas a fomentar el bienestar y reducir o eliminar los riesgos de enfermedades o accidentes (Matabanchoy, 2012).

La seguridad y la salud en el trabajo (SST), Seguridad y salud ocupacional, o, Seguridad y Salud Laboral, formalmente, es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, y, tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo (OIT, 2011).

La OSHA 18.001 (2007), la mayor referencia normativa en Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo antes de que se presentara la ISO 45.001 (2018), define Seguridad y Salud en el Trabajo como el conjunto de condiciones y factores que afectan, o podrían afectar a la salud y seguridad de los empleados o de otros trabajadores, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo.

La moderna concepción de la seguridad y salud en el trabajo se diferencia de sus precedentes en la enorme amplitud de sus objetivos y en la gran ambición de sus instrumentos (Romeral, 2012). La salud ocupacional abarca la higiene industrial, la medicina del trabajo y la salud mental ocupacional; mientras que la seguridad industrial abarca la ergonomía y el análisis de ambiente (Arias, 2012). Estas nuevas tendencias para el abordaje de la seguridad y la salud en el trabajo han creado las condiciones para la promoción de un entorno laboral saludable o lugar de trabajo saludable.

Un entorno laboral saludable es aquel espacio en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo con base en indicadores de salud y bienestar, relacionados al ambiente físico, medio psicosocial y cultural (OMS, 2010). Un lugar de trabajo saludable promueve una buena salud, que es un recurso primordial para el desarrollo social, económico y personal, así como una importante dimensión de los ambientes laborales (Barrios & Paravic, 2006); a diferencia de la gestión tóxica de las organizaciones, aceptada como inevitable hace unas décadas, y que ahora produce un aumento en el malestar y un descreimiento generalizado (Gimeno, Grandío & Marqués, 2013).

El nuevo enfoque abarca una política global de mejora de las condiciones de trabajo en que se desenvuelve el trabajador, con base en la visión de la organización, donde se integra: la planificación, la coordinación, la participación, el control de la eficacia, la

información y la formación (Romeral, 2012). Los factores políticos, económicos, sociales, culturales, ambientales y biológicos pueden afectar la seguridad y salud de los trabajadores, pero, si se promueven entornos laborales seguros y saludables, se garantizan espacios para el desarrollo y promoción de la seguridad y salud en el trabajo (Barrios & Paravic, 2006). Así, el entorno laboral constituye actualmente un aspecto clave para la promoción de la seguridad y salud, convirtiéndose en un importante elemento para mejorar la calidad de vida de las personas; tomando en cuenta que, las enfermedades derivadas de la presencia crónica de factores de riesgo se traducen en un alto costo para los empleadores debido al ausentismo laboral y a un menor rendimiento, generando reducción de la productividad en las organizaciones (Paredes, Ruiz & González, 2018).

La motivación de la fuerza laboral

El trabajo, además de ser una actividad económica, representa un espacio de desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, el cual le permite aplicar sus habilidades, obtener un ingreso económico y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad (Patlán, 2016). Romero (2015), define trabajo como el conjunto de valores, actitudes y creencias de características flexibles y dinámicas, que son el resultado de la socialización en y con el trabajo, realizado en un contexto socio-histórico, que configuran una identidad con la profesión y que son asumidos por un colectivo de personas. La motivación para el trabajo es el problema dominante hoy en día en el área de recursos humanos (Kljajić-Dervić & Dervić, 2017). La motivación guarda una estrecha relación con la satisfacción laboral, las relaciones laborales y el entorno laboral, como

elemento fundamental en el desarrollo asertivo de la organización, de hecho, las empresas que mantienen un alto grado de motivación en sus empleados también tendrán un alto grado de satisfacción hacia sus clientes (Peña & Villón, 2018). La motivación está condicionada a las diferentes necesidades del individuo, sus costumbres, región y época en la que se encuentre, entre otros factores que hacen diferente su factor motivacional, y el hecho de que el papel de las organizaciones sea crucial y desafiante al momento de motivar a sus colaboradores (Osorio, Arango & Acosta, 2016).

La motivación está fundamentalmente destinada a facilitar la alteración del comportamiento; es una fuerza que le permite a un individuo actuar en la dirección de un objetivo particular (Shahzadi et al, 2014). Es así como, la motivación laboral ha sido el foco de numerosos estudios de investigación a lo largo de los años; la esencia de cómo motivar a los empleados sigue siendo en la actualidad, un punto focal de expertos en comportamiento organizacional, académicos de negocios y líderes por igual (Jensen, 2018).

La teoría y práctica de la motivación son temas difíciles, que abordan varias disciplinas; a pesar de la enorme investigación, tanto básica como aplicada, el tema de la motivación no se comprende con claridad y, en la mayoría de los casos, se practica poco (Shahzadi et al, 2014). La cuestión de la motivación se refiere a la determinación de los factores y razones que dirigen el comportamiento humano; con motivación, el comportamiento de los empleados busca ser influenciado, se les alienta a hacer los mejores esfuerzos para realizar sus tareas de trabajo (Kljajić-Dervić & Dervić, 2017).

En el ámbito laboral la motivación ha sido objeto de un amplio análisis, en los que se puede diferenciar factores extrínsecos y factores intrínsecos; los extrínsecos, están fuera del sujeto y pertenecen al ámbito material y social, mientras que los intrínsecos, se presentan al realizar el trabajo y dependen de las características propias del trabajador y de su puesto de trabajo (Solf, 2006).

El compromiso, como factor vinculado a la motivación, incluye una dimensión energética y una dimensión de identificación; se caracteriza por un alto nivel de energía y una fuerte identificación con el trabajo (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Tanto la motivación como la satisfacción laboral dependen de la satisfacción de las necesidades de los individuos y su congruencia con las de la organización; por esta razón, la satisfacción de las mismas genera un individuo más motivado y satisfecho laboralmente, lo cual incidirá en el incremento de la productividad (Marvel, Rodríguez & Núñez, 2011).

Dentro del entorno laboral, la motivación se considera una fuerza que dinamiza, activa, orienta, y conserva el comportamiento de las personas hacia el logro de los objetivos estratégicos; por lo que, es fundamental identificar las causas que en el sitio de trabajo estimulan la acción humana, ya que mediante la gestión de la motivación, entre otros aspectos, la gerencia puede manejar estos elementos con el fin de conseguir que su organización marche adecuadamente y los miembros que la integran se sientan satisfechos (Meñaca et al, 2017).

El talento humano de una organización, debe conocer y estar en una constante capacitación sobre los peligros y riesgos a

los que está expuesto, las medidas que se deben tomar en cuenta ante un incidente o accidente de trabajo, y se deben apropiarse de las medidas, reglamentos, normatividad o cualquier otra reglamentación que adopte la organización en torno a la seguridad y la salud de todos los integrantes de la empresa (Pérez, 2014). Por otro lado, si la organización sabe motivar al personal, se notará en el incremento de su productividad (Charaja & Mamani, 2014).

El liderazgo en el trabajo

El foco de las organizaciones exitosas está en su gente, cuando las personas están motivadas y organizadas y aplican los principios de productividad, calidad, comportamiento ético y hacen un uso equilibrado de la tecnología para el progreso humano, la productividad está asegurada (Marvel, Rodríguez & Núñez, 2011).

En las últimas décadas se ha mencionado mucho como el liderazgo ejerce influencia sobre la fuerza laboral (Serrano & Portalanza, 2014). Los líderes de las organizaciones tienen la responsabilidad de determinar los agentes motivadores de cada empleado individual, ya que cada uno puede estar motivado por algo completamente diferente (Jensen, 2018); de aquí la importancia de identificar el rol de los líderes en los procesos de motivación del personal.

El liderazgo es un tema crecientemente complejo, cuya definición y entendimiento guarda estrecha relación con las aproximaciones teóricas contemporáneas, las mismas que se descienden de las corrientes epistemológicas que han patentado los diferentes cursos de la historia (Serrano & Portalanza, 2014). El liderazgo es uno de los principales factores

para lograr un cambio positivo en la organización (Hao & Yazdanifard, 2015). En una visión integradora y generalista, Ganta & Manukonda (2014), presentan el liderazgo como una clase de poder en el que una persona, el líder, tiene la capacidad de influir o cambiar los valores, creencias, comportamientos y actitudes de otras personas.

Tal como se establece en la más reciente normativa del tema (ISO, 2018), el éxito de la gestión del sistema de SST depende del liderazgo, el compromiso y la participación de todos los niveles y funciones de la organización. El liderazgo es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos (Newstrom, 2015).

De acuerdo con la Norma ISO 45.001 (2018), la alta dirección debe demostrar liderazgo, entre otras evidencias, dirigiendo y apoyando a las personas para contribuir a la eficacia del sistema de gestión de la SST, apoyando otros roles pertinentes de la dirección, y, desarrollando, liderando y promoviendo una cultura en la organización que apoye los resultados previstos del sistema de gestión de la SST. Los líderes deben dedicar tiempo a establecer relaciones y conocer a sus empleados en un nivel íntimo para determinar qué los motiva, ya que, al final, todo se reduce a conocer a sus empleados y comprometerlos de una manera significativa que los llevará a estar motivados y satisfechos con su trabajo (Jensen, 2018).

Algunos ejemplos prácticos de liderazgo en la gestión de la SST incluyen, la visita a los lugares de trabajo para compartir con el personal sobre los motivos de preocupación en materia de seguridad y

salud; el asumir una responsabilidad personal y demostrar que se le concede importancia al tema; predicar con el ejemplo; y, ofrecer, en la medida de lo posible, tiempo y recursos (EU-OSHA, 2012).

Productividad como resultado clave de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

El capital humano es el principal activo de las organizaciones, independientemente de la actividad económica que esta desarrolle, porque de este activo depende que los procesos y servicios que presta la empresa sean realizados de manera integral y con altos estándares de calidad, lo cual se verá reflejado en el aumento de la productividad y de la competitividad de la organización (Ortega, Rodríguez & Hernández, 2017). Dado que, los trabajadores son la principal fuerza de la que disponen las organizaciones; si estos trabajadores no gozan de buenas condiciones de trabajo y de una salud adecuada, la productividad de la empresa no mejorará, aunque exista tecnología de vanguardia (Sirgo, 2016).

Con base en estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que reporta que los accidentes laborales y las enfermedades laborales causan más de 2,3 millones de muertes anuales a nivel mundial, Vega-Monsalv (2017), estima que el efecto en la producción es por lo menos de cuatro días de ausencia al trabajo al año; lo cual es una evidencia objetiva del impacto que tiene una adecuada gestión de la SST sobre la productividad de las organizaciones. La accidentalidad laboral tiene consecuencias humanas, económicas y sociales sobre los trabajadores, y por ende sobre la

productividad y competitividad de las empresas y sobre la sociedad en su conjunto (Cisneros-Prieto & Cisneros-Rodríguez, 2015; Riaño-Casallas, Hoyos-Navarrete & Valero-Pacheco, 2016). Aunque, la iniciativa de incorporar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones viene desarrollándose desde hace mucho tiempo, y se ha materializado oficialmente con las directrices relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, es a partir de la Cumbre de Salud y Seguridad de junio de 2008, donde se reconoce que el avance en la SST tiene un impacto positivo en las condiciones laborales, la productividad y el desarrollo económico y social, que tomó fuerza (Rodríguez, 2016).

Para las empresas es primordial mantener una gestión eficiente y continua en el sistema de seguridad y salud ocupacional, porque permite garantizar la calidad de vida de trabajador y de la empresa; los gastos que se destinan en prevenir y mantener la seguridad y la salud del trabajador se deben plantear como una inversión, porque con base en este rubro se puede mejorar la productividad y por ende la rentabilidad de la organización (Jiménez, 2017). Si la seguridad y la salud de los trabajadores se constituyen como un valor añadido de las organizaciones, éstos serán más responsables con los sistemas de producción y estarán más comprometidos con el mantenimiento de los mismos (Sirgo, 2016).

La productividad es el resultado de la mejora de las relaciones humanas, derivada de la participación de los trabajadores, de su inclusión en la toma de decisiones y en la resolución de problemas; por lo que, la participación incrementa la influencia del individuo en

las decisiones de la organización, lo cual se traducirá en una mayor productividad, que, a su vez, servirá para reforzar su voluntad y capacidad para participar (Marvel, Rodríguez & Núñez, 2011). Un puesto de trabajo mal concebido puede dar lugar a quejas relacionadas con la salud o enfermedades profesionales crónicas y a problemas para mantener la calidad del producto y el nivel de productividad deseado (Rodríguez, 2010).

Los empleados son el grupo de interés de mayor impacto en la organización, su satisfacción se refleja en la productividad y depende tanto de las condiciones físicas de su tarea como de las psicológicas (Martínez & Yandún, 2017); entre estas últimas, se incluyen el desarrollo profesional, el reconocimiento al trabajo, premios, los cuales impactan favorablemente. Las relaciones mostradas con los índices de accidentes y enfermedades laborales, se evidencia el impacto negativo en la productividad, y encuentran en las actividades de seguridad y salud en el trabajo, un mecanismo de regulación (Ordoñez, 2016). Hay estudios como los de Gutiérrez, Guerra & Gutiérrez (2018), Castro, Ferris, Calderón & Benítez (2017), y Hurtado & Sendoya (2016), entre otros, que señalan que la exposición al calor y la gran carga de trabajo afectan negativamente la salud de los trabajadores y reducen su capacidad de trabajo; los riesgos para la salud y la productividad en el desarrollo de los lugares de trabajo en los países tropicales pueden agravarse por el aumento de la temperatura (Villavicencio-Peralta, Arévalo-Álvarez & Villavicencio-Mindiola, 2017).

Sólo es posible emprender estrategias eficaces y duraderas para el incremento continuo de la productividad si se cuenta

con la aceptación, implicación y compromiso del factor humano; por lo que la organización deberá planificar y dirigir un cambio sistemático y continuo del comportamiento de las personas que la conforman para alcanzar una mejora sistemática y sostenida de la productividad (Marvel, Rodríguez & Núñez, 2011). Para mejorar las instalaciones y diseño en mejoras del bienestar laboral, las organizaciones deben basarse cada vez más en estudios de intervención y fisiológicos con un enfoque estacional para que las prácticas en salud y seguridad se apliquen de manera integral (Villavicencio-Peralta, et al., 2017).

En toda organización se debe respetar principalmente la condición humana, ya que, sólo teniendo en cuenta primero al ser humano será posible atender todos los aspectos inherentes a la producción y a la productividad (Nicolaci, 2008). Los empleados con altos niveles de energía y la identificación con su trabajo tienen muchos recursos disponibles y parecen tener un mejor desempeño (Matabanchoy, 2012); esta visión sugiere que un enfoque en el compromiso de trabajo no sólo puede beneficiar al individuo, sino también ofrecer a las organizaciones una ventaja competitiva (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008).

Las prácticas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y los resultados de la productividad están íntimamente ligadas, por lo que, es necesario identificar los efectos colaterales de un ámbito en el otro porque se necesitan mutuamente; la investigación acerca de esta interacción es muy reciente, y está revelando que estos objetivos son más bien sinérgicos, y que, el argumento principal es que al gestionar adecuadamente la productividad se hace lo mismo con la SST, así es que invertir en

lo uno contribuye en lo otro (Brahm & Singer, 2016). En síntesis, hombre, organización, condiciones y medio ambiente de trabajo, producción y productividad están estrechamente relacionados entre sí y conforman un todo en el cual cada uno es un elemento esencial en la interacción con los demás (Nicolaci, 2008).

Finalmente, La gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo requiere de la participación de cada uno de los individuos de la empresa, es decir que el presidente o gerente, los supervisores, jefes, personas con personal bajo su responsabilidad y los trabajadores deben participar, por consiguiente, contribuir a la gestión de los riesgos de la organización y ser parte activa para el mejoramiento del SG-SST (González, 2016).

CONCLUSIONES

La gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo se posiciona actualmente como un factor clave en las organizaciones en cuanto a la productividad, competitividad y sostenibilidad. El enfoque moderno de seguridad y salud de los trabajadores, es un modelo integral, holístico, transversal y, por ende, multidisciplinario, que toma en cuenta la evaluación constante de los múltiples factores que afectan el desempeño organizacional.

Este nuevo enfoque de seguridad y salud en el trabajo, que pasa por la gestión de los factores que la determinan, son el sustento de un adecuado entorno laboral que, definitivamente, afecta la productividad de las organizaciones. La alta dirección debe promover la integración de la prevención en los sistemas de gestión de las organizaciones, en particular la seguridad y salud de los trabajadores, y

considerar esta actividad como una inversión que mejorará la productividad. Tanto la motivación de los trabajadores, reflejada en su bienestar laboral, como el liderazgo de la alta dirección, que se evidencia fundamentalmente con el compromiso en garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, son factores que afectan el adecuado funcionamiento de la seguridad y la salud de los trabajadores, y, por ende, la productividad de la organización.

Se hace necesario el fortalecimiento de políticas públicas para la divulgación de las buenas prácticas en gestión de la seguridad y salud de los trabajadores, más allá del ámbito científico-académico, que muestre la verdadera dimensión de este componente dentro de la productividad organizacional, particularmente, en el contexto ecuatoriano.

REFERENCIAS

- Andrade, V. & Gómez, I. (2008). Salud Laboral Investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 4 (10), 9-25. Recuperado de <http://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamiento-psicologico/article/view/701/977>
- Arias, W. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13 (3), 45-52. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=38224>
- Bakker, A.; Schaufeli, W.; Leiter, M. & Taris, T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22 (3), 187-200. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Barrios, S. & Paravic, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14 (1), 136-141. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a19.pdf>
- Benavides, F.; Delclós, J. & Serra, C. (2018). Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral. *Gaceta Sanitaria*, 32 (4), 377-380. DOI: <https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.07.007>
- Brahm, F. & Singer, M. (2016). Análisis de la relación entre productividad y seguridad laboral (Informe de Proyecto PO172-2014). Fundación Científica y Tecnología - Asociación Chilena de Seguridad/Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile. Recuperado de https://www.achs.cl/portal/fucyt/Documents/Proyectos/172-2014_PUC_Singer_Productividad_Informe_Final_090516.pdf
- Castro, C.; Ferris, S.; Calderón, D. & Benítez, E. (2017). Evaluación de la influencia del estrés térmico en el absentismo laboral de los trabajadores de una factoría de acero inoxidable. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 26 (3), 196-205. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v26n3/1132-6255-medtra-26-03-00196.pdf>
- Charaja, Y. & Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo - Puno - Perú. *COMUNI@CCION: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 5(1), 5-13. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/pdf/4498/449844867001.pdf>

Cisneros-Prieto, M. & Cisneros-Rodríguez, Y. (2015). Los accidentes laborales, su impacto económico y social. *Ciencias Holguín*, 21(3), 1-11. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1815/181541051002.pdf>

Eu-Osha - Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2012). Liderazgo en la gestión de la prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo. Una guía práctica. Bilbao: EU-OSHA. Recuperado de https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/management-leadership-in-OSH_guide

Ganta, V. & Manukonda, J. (2014). Leadership during change and uncertainty in organizations. *International Journal of Organizational Behaviour & Management Perspectives*, 3(3), 1183-1190.

Gimeno, M.; Grandío, A. & Marqués, A. (2013). El cambiante mundo de las organizaciones. Hacia una organización saludable. *Revista Internacional de Organizaciones*, 10, 41-63. DOI: <https://doi.org/10.17345/rio10.41-63>

González, J. (2016). Metodología para fortalecer la participación del personal en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en una empresa del sector aeronáutico. *Signos*, 8(1), 67-85. Recuperado de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/3789/3734>

Gutiérrez, R.; Guerra, K. & Gutiérrez, M. (2018). Evaluación de Riesgo por Estrés Térmico en Trabajadores de los Procesos de Incineración y Secado de una Empresa

de Tableros Contrachapados. *Información tecnológica*, 29 (3), 133-144. DOI: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000300133>

Guzmán, M. & Acosta, P. (2013). Inteligencia emocional y gerencia tóxica en los jefes de departamentos académicos. *Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre, Cumaná. Saber*, 25 (1), 111-117. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/4277/427739461013.pdf>

Hao, M. & Yazdanifard, R. (2015). How effective leadership can facilitate change in organizations through improvement and innovation. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 15(9), 1-5. Recuperado de: https://globaljournals.org/GJMBR_Volume15/1-How-Effective-Leadership.pdf

Hurtado, V. & Sendoya, F. (2016). Implicaciones en la salud de los trabajadores originadas por la exposición térmica en cultivos (Tesis de Maestría). Maestría en Salud Ocupacional, Facultad de Salud, Universidad Libre. Cali, Colombia. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/bec1/6a88c17d77a6a219d14e8dd6110c5841c013.pdf>

ISO 45.001 (2018). Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo-Requisitos con orientación para su uso. Ginebra: ISO.

Jensen, J. (2018). Employee Motivation: A Leadership Imperative. *International Journal of Business Administration*, 9(2), 93-98 DOI: <https://doi.org/10.5430/ijba.v9n2p93>

Jilcha, K. & Kitaw, D. (2017). Industrial occupational safety and health innovation for sustainable development. *Engineering*

Science and Technology, an International Journal, 20 (1), 372-380. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jestch.2016.10.011>

JIMÉNEZ, E. (2017). Evaluación financiera del sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa. Actualidad Contable FACES, 20(34), 102-118. Recuperado de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/42867/art5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kljajić-Dervić, M. & Dervić, S. (2017). Successful Leadership and Motivation Lead to Employee Satisfaction. Proceeding of Management International Conference, Venice, Italy, 569-580. Recuperado de <http://www.hippocampus.si/ISBN/978-961-7023-71-8/179.pdf>

López, K. & Ochoa, R. (2015). La concepción del trabajo y su implicación en el ámbito de las relaciones de trabajo. La concepción del trabajo y su implicación en el ámbito de las relaciones de trabajo. Anuario, 38, 75-94. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc38/art03.pdf>

Lorente, L. & Vera, M. (2010). Las organizaciones saludables: "El engagement en el trabajo". Gestión Práctica de Riesgos Laborales, 73, 16-20. Recuperado de: <http://pdfs.wke.es/1/5/4/2/pd0000051542.pdf>

Martínez, M. & Yandún, E. (2017). Seguridad y Salud Ocupacional en Ecuador: contribución normativa a la Responsabilidad Social Organizacional. INNOVA Research Journal, 2 (3), 58-68. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6057496.pdf>

Marvel, M.; Rodríguez, C. & Núñez, M. (2011). La productividad desde una

perspectiva humana: Dimensiones y factores. Intangible Capital, 7 (2), 549-584. DOI: <http://dx.doi.org/10.3926/ic.2011.v7n2.p549-584>

Matabanchoy, S. (2012). Salud en el trabajo. Universidad y Salud, 14 (1), 87-102. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v14n1/v14n1a08.pdf>

Meñaca, I.; Cazallo, A.; Sanz, D.; Bascón M.; Simanca J.; Palacio, B. (2017). Modelización de los factores de motivación en el puesto de trabajo. Espacios, 38 (58), 7. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n58/a17v38n58p07.pdf>

Molano, J. & Arévalo, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 23 (48), 21-31. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40486/42322>

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57 (1), 4-19. DOI: <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Newstrom, J. (2015). Comportamiento humano en el trabajo, 13va Edición. México: McGraw-Hill.

Nicolaci, M. (2008). Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT). Hologramática, 5(8), 3-48. Recuperado de http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08_v2pp3_48.pdf

OHSAS 18.001 (2007). Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo- Requisitos. Londres: OHSAS Project Grup/BSI.

OMS - Organización Mundial De La Salud (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Ginebra: OMS. Recuperado de: https://www.who.int/occupational_health/ev elyn_hwp_spanish.pdf

Ordoñez, J. (2016). La seguridad e higiene industrial y el aumento de la productividad en los centros de trabajo. Revista Tecnológica, 12 (18), 45-46. Recuperado de http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/rtft/v12n18/v12n18_a10.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT (2011). Sistema de gestión de la SST: Una herramienta para la mejora continua. Turín: OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT (2018). Mejorar la Seguridad y la Salud de los Trabajadores Jóvenes. Ginebra: OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_625298.pdf

Ortega, J.; Rodríguez, J. & Hernández, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. Revista Academia & Derecho, 8 (14), 155-176. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6713605.pdf>
Osorio, K.; Arango, A. & Acosta, E. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas.

Colección Académica de Ciencias Sociales, 3 (2), 22-35. Recuperado de: https://revistas.upb.edu.co/index.php/ciencias_sociales/article/view/6641/6123

Paredes, F.; Ruiz, L. & González, N. (2018). Hábitos saludables y estado nutricional en el entorno laboral. Revista chilena de nutrición, 45 (2), 119-127. DOI: <https://dx.doi.org/10.4067/s0717-75182018000300119>

Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. Ciencia Ergo Sum, 23 (2), 121-133. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>

Peña, H. & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Revista Scientific, 3 (7), 177-192. DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Pérez, B. (2014). Seguridad y salud laboral en las empresas. Revista Ciencia y Cuidado, 11 (1), 57-67. DOI: <https://doi.org/10.22463/17949831.185>

Ramos, R. (2015). Prácticas organizativas tóxicas (Trabajo de Maestría). Master en Administración y Dirección de Empresas, Facultad de Economía y Empresa. Universidad de Oviedo, España. Recuperado de: http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/34521/6/TFM_RitaMariaRamosBlanco.pdf

Riaño-Casallas, M.; Hoyos-Navarrete, E. & Valero-Pacheco, I. (2016). Evolución de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo e Impacto en la Accidentalidad Laboral: Estudio de Caso en Empresas del Sector Petroquímico en Colombia. Ciencia & Trabajo, 18(55), 68-

72. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000100011>

Rodríguez, E. (2010). Protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Una revisión desde la perspectiva global, latinoamericana y venezolana. *Revista de Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, 2(5), 81-96. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/ingenieria/revista/Inge-Industrial/>

Rodríguez, Y. (2016). Evaluación de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Un análisis de serie de casos organizacionales. *Sotavento mba*, 28, 74-83. DOI: <http://dx.doi.org/10.18601/01233734.n28.0>

Romeral, J. (2012). Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo. El modelo español. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 45(135), 1325-1339. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v45n135/v45n135a12.pdf>

Romero, M. (2015). Significado del trabajo y sentido de la profesión en la academia. Un estudio en el contexto colombiano (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, España. Recuperado de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/313236/mprc1de1.pdf;sequence=1>

Serrano, B. & Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de negocios*, 5(11), 117-125. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](http://dx.doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6)

Shahzadi, I.; Javed, A.; Pirzada, S.; Nasreen, S. & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of*

Business and Management, 6(23), 159-166. Recuperado de <https://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/14794>

Sirgo, P. (2016). Nuevas perspectivas para la Salud Laboral en un marco público y privado. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 62(244), 178-187. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n244/especial.pdf>

Solf, A. (2006). Motivación Intrínseca Laboral y su relación con las variables de personalidad Orientación a la Meta y Tesón. *Persona*, 9, 111-126. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1471/147112814005.pdf>

Trejo, K. (2013). La protección de la salud y la seguridad en el trabajo como derechos humanos. *El Cotidiano*, 181, 81-90. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/325/32528954011.pdf>

Vega-Monsalve, N. (2017). Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño. *Cadernos de Saúde Pública*, 33(6), 1-10. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0102-311x00062516>

Villavicencio-Peralta, H.; Arévalo-Álvarez, J. & Villavicencio-Mindiola, H. (2017). Impacto de la seguridad y la seguridad ocupacional en la productividad de las organizaciones: implicaciones para el Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 2 (8), 299-314. DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/casedelpo.2017.2.8.agos.299-314>

Fecha de recepción: 01 de septiembre de 2018

Fecha de aceptación: 30 de noviembre de 2018