



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN
MATURIN- ESTADO- MONAGAS**

**ESTUDIO DE LAS CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD
LABORAL QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES
DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA SURIEL C.A**

**Asesor Académico:
MSc.: Magly Salazar**

**Br: Bárbara V Monasterio R
C.I.:24.125.103**

**Trabajo de grado, modalidad pasantía de grado, presentado como
requisito parcial para optar al título de Licenciado en Administración**

Maturín, 07/12/2021



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN
MATURIN- ESTADO- MONAGAS

ESTUDIO DE LAS CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD
LABORAL QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA CONSTRUCTORA SURIEL C.A

Presentado por:
Br: Barbara Monasterio
C.I: 24.125.103

Aprobado por:


Tutor Académico
MSc. Magly Salazar


Jurado Principal
MSc. Angelis Salazar


Jurado Principal
MSc. Maryubeth Ollarves

Maturin, 2021

RESOLUCIÓN

DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 41 DEL REGLAMENTO DE TRABAJOS DE GRADO: *“LOS TRABAJOS DE GRADO SON DE EXCLUSIVA PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE Y SOLO PODRÁN SER UTILIZADOS A OTROS FINES CON EL CONSENTIMIENTO DEL CONSEJO DE NÚCLEO RESPECTIVO, QUIEN LO PARTICIPARA AL CONSEJO UNIVERSITARIO”*

DEDICATORIA

La presente tesis va dedicada:

A mi padre Félix Monasterios, porque de él aprendí que todo se gana con esfuerzo y dedicación. Me enseñó valores y principios que son los que me caracterizan hoy día. Siempre estuvo apoyándome en todo momento, siempre me dio respuestas para todas mis dudas y a pesar de las adversidades que se nos presento estuvo allí para ayudarme en todo.

A las madres que me regalo la vida, Milagros Monasterio gracias por los cuidados, mimos, los consejos; y a pesar de la distancia gracias por estar, aunque sea por llamadas telefónicas las cuales me hacían seguir adelante. Leonor Brazón su cariño y apoyo incondicional fueron y son los que me hace ser la persona que soy. Carmen Fajardo gracias por todos los consejos que me diste los cuales me hicieron concentrarme en mis estudios.

A mis hermanos Gabriel, Gustavo y Cesar, que siempre me han apoyado y quiero que esto sea un ejemplo para ustedes. Y mis hermanas de vida Rossana, Eugenia y Mariana, que siempre me han brindado su apoyo y han estado a mi lado en todo momento.

A mi querido David Valencia, por brindarme su tiempo, su amor, cariño, su paciencia y a pesar de las situaciones que se nos han presentado darme esos empujoncitos que siempre necesite para continuar.

Muchas gracias a todos ustedes, los amo.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Universidad de Oriente, por recibirme como integrante de la comunidad estudiantil, la cual me han brindado muchas oportunidades de crecer como persona y profesional.

Agradezco a todos los profesores con los que pude compartir durante mi carrera universitaria porque ellos me transmitieron muchos conocimientos los cuales me ha sido extremadamente útiles, me llevo en mi mente y corazón todos los momentos de alegría, los momentos difíciles, los consejos, los errores cometidos. Agradezco en especial al profesor Juan Escobar, profesora Beatriz Vallejo porque a la hora de transmitir sus conocimientos los hacen con vocación y respeto, los Admiro.

Agradezco a mi Tutora Magly Salazar, muchas gracias por todo el apoyo y la ayuda brindada, sin sus consejos no hubiese logrado todo esto.

INDICE

RESOLUCIÓN	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
INDICE	vi
RESUMEN	viii
INTRODUCCIÓN	1
FASE I	3
EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	6
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.3.1 Objetivo General.....	6
1.3.2 Objetivos Específicos	6
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.5 MARCO METODOLÓGICO.....	8
1.5.1 Tipo y nivel de investigación.....	8
1.5.1.1 Tipo de investigación.....	8
1.5.1.2 Nivel de investigación.....	9
1.5.2 Población objeto de estudio	9
1.5.3 Técnicas de recolección de información.....	9
1.5.3.1 Observación Directa.....	10
1.5.3.2 Entrevista No Estructurada	10
1.5.3.3 Revisión Documental	11
1.6 IDENTIFICACION INSTITUCIONAL.....	11
1.6.1 Reseña Histórica	11
1.6.2 Misión	12
1.6.3 Visión.....	12
1.6.4 Estructura Organizacional	12
FASE II	13
DESARROLLO DEL ESTUDIO	13
2.1 CUMPLIMIENTO DE LAS NORMATIVAS LEGALES EN LA EMPRESA RELACIONADA A LA HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES	13
2.1.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.....	13
2.1.2 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)	14
2.1.3 Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008).....	16

2.2 DIAGNOSTICAR LAS CONDICIONES LABORALES QUE ACTUALMENTE POSEEN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA SURIEL C.A.....	17
2.2.1 Medidas preventivas o de control	21
2.3 FACTORES INTRÍNSECOS Y EXTRÍNSECOS QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA SURIEL C.A.	24
2.3.1 Entre los factores extrínsecos	24
2.3.2 Factores Intrínsecos	26
FASE III	30
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	30
3.1 CONCLUSIONES:	30
3.2 RECOMENDACIONES.....	31
BIBLIOGRAFIA	32
HOJAS METADATOS.....	33



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN
MATURÍN, MONAGAS – VENEZUELA**

**ESTUDIO DE LAS CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL QUE
AFECTAN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
CONSTRUCTORA SURIEL C.A**

**Asesor Académico:
MSc.: Magly Salazar**

**Presentado por:
Br: Barbara Monasterio
C.I: 24.125.103**

RESUMEN

Esta investigación surgió debido a la existencia de debilidades en el clima organizacional que influyen negativamente en las condiciones laborales de los trabajadores los cuales afectan se rendimiento y desempeño laboral. El objetivo general fue explicar cómo las condiciones afectan tanto las condiciones de infraestructura de la empresa así como la seguridad social, los factores motivacionales, tanto económicos afectan el rendimiento laboral de los empleados de la constructora Suriel C.A; para lo cual fue necesario estudiar los siguientes objetivos específicos; Definir el cumplimiento de la LOPCYMAT y otras normativas legales en la empresa relacionada a la higiene y seguridad laboral que afectan el desempeño de los trabajadores; Diagnosticar las condiciones laborales que actualmente poseen los trabajadores de la empresa Constructora Suriel c.a.; Identificar los factores intrínsecos y extrínsecos que afectan el desempeño laboral en la empresa Constructora Suriel c.a. para la cual se utilizó la modalidad de investigación de campo, de tipo descriptiva, con base documental. La población estuvo integrada por 12 personas que laboran en la constructora, así como se utilizó la técnica de recolección de datos la entrevistas no estructurada llegando a las conclusiones La constructora Suriel C.A debe ajustarse a la legislación laboral establecida por el Gobierno Nacional; Deben crear programa de seguridad e higiene laboral que sea factible y que sea aceptado y apoyado tanto por los patrones como por los trabajadores, participando ambos activamente en el desarrollo del mismo; Contemplar técnicas que permitan determinar los peligros relacionados con el trabajo, el personal, ambiente de trabajo y equipos en el área de trabajo; Proporcionar a los trabajadores capacitaciones que les ayude a realizar sus actividades y minimizar los riesgos laborales.

Palabras Clave: Clima Organizacional, Factores del Clima Organizacional y Rendimiento Laboral.

INTRODUCCIÓN

La higiene y seguridad, es una rama que se ocupa de las normas, procedimientos y estrategias, destinados a preservar la integridad física de los trabajadores, de este modo, la higiene y seguridad laboral está en función de las operaciones de la empresa, por lo que su acción se dirige, básicamente a prevenir accidentes laborales y a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo capaces de mantener un nivel óptimo de salud de los trabajadores.

Las condiciones laborales determinan la vida y la salud de las personas, es por ello que la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, pág.32. (2009); definen la condición de trabajo como cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. De esta manera establece que “ningún trabajador debería correr riesgos de sufrir accidentes en el trabajo, y que todas las empresas deben cumplir con los requerimientos mínimos de salud y seguridad en las condiciones de trabajo.

Por lo que la creación de un ambiente de trabajo implica cumplir con normas y procedimientos, sin pasar por alto ninguno de los factores que intervienen en la seguridad como lo son: en primera instancia el ser humano (entrenamiento y motivación), condiciones de la empresa (infraestructura y señalización), condiciones ambientales (ruido y ventilación), las acciones que conllevan riesgos, prevención de accidentes entre otros.

De tal forma la presente investigación tiene su origen, en la vital importancia que engloba el conocimiento y la identificación de los riesgos, prevención de accidentes y enfermedades en cada perspectiva de trabajo, en este orden de ideas estará dirigida hacia analizar los accidentes laborales que están expuesto los empleados de la empresa constructora Suriel c.a.

Orientando a dicha empresa para que tome las herramientas idóneas para mejorar las condiciones laborales y que sus trabajadores cumplan con sus actividades diarias con la mayor satisfacción posible y con el menor riesgo laboral. Por lo cual se ha estructurado de la siguiente manera:

FASE I: EL PROBLEMAS Y SUS GENERALIDADES: Comprende las generalidades del problemas, los objetivos generales como específicos, la justificación de las investigación, tipo de investigación, nivel de investigación, población objeto de estudio, muestra, técnicas de recolección de información, además los aspectos generales de la empresa como una breve reseña histórica, misión, visión y objetivos y estructura organizacional.

FASE II: DESARROLLO DEL ESTUDIO: En esta fase se hicieron uso y estudio de toda la información y documentación que permitieron el desarrollo de los objetivos propuestos..

FASE III: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES: Esta fase se expondrán las conclusiones, recomendaciones y posibles soluciones en busca de mejorar las condiciones de higiene laboral y su incidencia en los empleados.

FASE I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Todos los días en el mundo, millones de trabajadores sufren accidentes laborales que les produce lesiones de diversa gravedad. En cada uno de estos accidentes hay dolor físico, psíquico, pérdida de la capacidad de trabajo, preocupación y sufrimiento en el accidentado y su entorno familiar, así como costos para la empresa. De allí que el análisis de los accidentes laborales se han profundizado a determinar si tales casos son causados por factores inherentes al puesto de trabajo o si se hubiesen podido evitar cumpliendo con las medidas de seguridad penitentes.

De hecho, la higiene y seguridad en el trabajo es una de las áreas clave en el área de relaciones industriales, por ser la que se ocupa de las normas, procedimientos y estrategias destinados a preservar la integridad de los trabajadores y, en consecuencia, su acción se dirige a prevenir accidentes laborales y garantizar condiciones de trabajo orientadas a mantener un nivel óptimo de salud. La higiene y seguridad de los trabajadores, tiene como razón primordial llegar a tener un área de trabajo segura, en la cual los riesgos de accidente laborales se reduzcan, de tal manera que no se vea perjudicado la productividad de la empresa y tampoco se atente contra la integridad física de los obreros, dándole así a los trabajadores las condiciones y herramientas necesarias para realizar sus actividades laborales de forma satisfactoria.

El origen de los accidentes laborales de acuerdo al discurso de Grimaldi 2008 pág 65, tendría dos vertientes: por un lado, el incumplimiento de las organizaciones en materia de leyes y normativas de seguridad industrial y, por otro, "...la renuencia de los propios trabajadores a emplear los equipos y seguir al pie de la letra los manuales elaborados para velar por su integridad física", situación que reviste una gravedad proporcional al riesgo que involucra la actividad asignada.

Aunado a lo antes mencionado existe una gran preocupación por la salud de los trabajadores, los accidentes en el lugar de trabajo y la salud de la comunidad, por lo que en Venezuela se promulgó la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), la cual presenta una serie de requisitos legales específicos que deben cumplirse, siendo necesarios conocer los mismos para actuar de forma que se cumplan.

Esta ley es un instrumento con el cual se puede prevenir y resguardar la integridad de la salud de los trabajadores, permitiendo que el personal pueda desenvolverse en las condiciones más adecuadas en su ambiente laboral, lo cual resulta muy favorable, tal como señalan Ruiz-Frutos y otros 2007.pág.34. "La mejora de las condiciones de trabajo generalmente tiene efectos positivos en la productividad, pues en las empresas productivas e innovadoras existen habitualmente buenas condiciones de trabajo".

En el caso de la empresa Constructora de Servicios Suriel c.a; cuya actividad principal es la de prestar servicios petroleros, afiliados a la producción de hidrocarburos, suministro e instalación de bombas electro sumergibles, repuestos, accesorios, cables y todo lo relacionado a sistemas de tecnología y levantamiento artificial de crudo, así como la reparación y mantenimiento de tuberías gasoducto. En este tipo de empresas los

trabajadores corren muchos riesgos a la hora de realizar sus actividades, sin embargo las empresas que realizan este tipo de trabajos deben cumplir con una serie de requerimientos exigidos por la industria petrolera a la que le realizan estos trabajos por lo que no debería suceder ningún tipo de accidentes.

Sin embargo en estos últimos años se pudo conocer que los trabajadores de la empresa han sufrido accidentes labores que han ocurrido por equipos en mal estado, terreno inestable, fugas, ausencia de verificación de controles, trabajo con equipos a presión que presenten fallas, válvulas en condiciones deficientes, entre otros. Siendo estas condiciones las posibles causantes de golpes, fracturas, caídas, cortes y demás lesiones.

Los trabajadores se exponen a agentes químicos; sustancias nocivas por contacto y absorción con la piel; así como reactivos irritantes y perjudiciales al contacto con ojos y otras mucosas. De igual forma, existe riesgo por inhalación de gases, polvos y vapores que pueden generar lesiones en las vías respiratorias. Toda esta cantidad de accidentes ocurren por la misma situación país por la cual se está atravesando, ya que para la contratista ha sido difícil adquirir los equipos necesarios para la realización de los trabajos asignados.

De acuerdo a lo antes mencionado se formularon las siguientes interrogantes:

- 1.- ¿Cuáles son las leyes y otras normativas legales por las que se rige la empresa relacionada a la higiene y seguridad laboral que afectan el desempeño de los trabajadores?

- 1.-¿Cuales son las condiciones laborales que actualmente poseen los trabajadores de la empresa Constructora Suriel c.a?
- 2.- ¿Cuáles son los factores intrínsecos que afectan el desempeño laboral en la en la empresa Constructora Suriel c.a ?
- 3.- ¿Cuáles son los factores extrínsecos que afectan el desempeño laboral en la empresa Constructora Suriel c.a ?

1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

La investigación se realizó en el departamento de administración de la empresa Constructora Suriel c.a , durante el período de pasantías correspondiente a Junio 2021 a Septiembre de 2021. Dicha empresa está ubicada en la vía Caripito, el costo, sector nueva york casa n°1 Maturín Edo. Monagas

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General

Estudiar las condiciones de la higiene y seguridad laboral que afectan el desempeño de los trabajadores de la empresa constructora Suriel c.a

1.3.2 Objetivos Específicos

- Definir el cumplimiento de la LOPCYMAT y otras normativas legales en la empresa relacionada a la higiene y seguridad laboral que afectan el desempeño de los trabajadores.
- Diagnosticar las condiciones laborales que actualmente poseen los trabajadores de la empresa Constructora Suriel c.a.

- Identificar los factores intrínsecos y extrínsecos que afectan el desempeño laboral en la empresa Constructora Suriel c.a.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

➤ Organizacional

La presente investigación surgió dada la importancia que tiene para la empresa Constructora Suriel c.a; mejorar las condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los trabajadores en el cumplimiento de sus actividades, este trabajo dará estrategias para que la empresa cree un ambiente agradable y seguro para sus empleados.

➤ Institucional

Desde el punto de vista académico se considera relevante este estudio, pues servirá de apoyo documental a futuros investigadores que desarrollen un trabajo de grado relacionado con las condiciones de higiene laboral y como esta afectan el desempeño de sus trabajadores.

➤ Personal

Por último, y no menos importante, en el aspecto personal esta investigación me permitirá como investigador estar en contacto directo con la realidad dentro de la empresa en donde pondré en práctica todos los conocimientos adquiridos en esta casa de estudio en el tema antes mencionado.

1.5 MARCO METODOLÓGICO

Al conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema planteado, a través de procedimientos específicos que incluye las técnicas de recolección de información, entre otros aspectos que permitirán determinar cómo se realizara el estudio, se le denomina marco metodológico y según Arias (2012:118), esta tarea consiste en: “hacer operativos los conceptos y elementos del problema que se estudia”.

Por ello, a continuación se describe, detalladamente, cada uno de los aspectos vinculados con el marco metodológico que permitió obtener las herramientas necesarias para estudiar las condiciones labores que afectan el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Constructora Suriel c.a.

1.5.1 Tipo y nivel de investigación

1.5.1.1 Tipo de investigación

Para la ejecución de la siguiente investigación se utilizó un estudio de campo; La Universidad Experimental Libertador (2005;pág14), la cual define a la investigación de campo como:

El análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios.

1.5.1.2 Nivel de investigación

Se realizó un estudio de carácter descriptivo, lo que permitió indagar cuales son las condiciones labores existente dentro de la empresa y como afectan sus rendimiento laboral. Y a través de esta técnica se obtuvo una descripción exacta de las condiciones de los trabajadores.

En cuanto al nivel de investigación descriptiva, Moguel (2005:pág 24), "La investigación descriptiva trabaja sobre realidades y característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta" .

1.5.2 Población objeto de estudio

Dentro de una investigación es importante establecer cuál es la población, ya que constituye el conjunto de unidades de las cuales se desea obtener información. Según Tamayo y Tamayo (2010: pág 111), la población se conceptualiza como "la totalidad del fenómeno a estudiar, grupo de entidades, personas o elementos cuya situación se está investigando". Por lo tanto, para el logro de esta investigación, se tomara como población sometida a estudio a las personas que laboran en el área de mantenimiento las cuales están compuesta por 12 personas. Distribuidas en las diferentes actividades que se desarrollan dentro de la empresa.

1.5.3 Técnicas de recolección de información

Para la obtención de los datos necesarios para realizar esta investigación, se utilizara las técnicas de instrumentos como: observación directa y participativa, entrevista no estructurada, revisión documental. Según Arias, F. (2006) define las técnicas de recolección de datos de la siguiente

manera: “Se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”. (p.67)

1.5.3.1 Observación Directa

Según Arias F.(2006): “La observación directa es una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos.” (p. 6)

La utilización de la observación directa, es la técnica fundamental que se utilizara en esta investigación; la cual se basara en visualizar cómo son las condiciones de higiene laborales que poseen los trabajadores al momento de cumplir sus actividades.

1.5.3.2 Entrevista No Estructurada

En el desarrollo de la investigación se ejecutaron una serie de entrevistas abiertas con el personal que labora en la empresa objeto de estudio, a través de dichas entrevistas se lograra obtener la información necesaria, precisa y completa de las actividades que desarrolla cada uno de ellos, al respecto Sabino (2007) indica “Una entrevista no estructurada o no formalizada es aquella en que existe un margen más o menos grande de libertad para formular las preguntas y respuestas” (p. 108).

1.5.3.3 Revisión Documental

Para esta técnica se utilizaron textos y documentos que ayudaran a la obtención de información garantizando así la eficiencia del mismo en cuanto a contenido y bases teóricas, Guinot (2009) indica lo siguiente:

“La revisión bibliográfica de investigaciones previas es uno de los primeros pasos a dar ya que permite familiarizarse con el tema de estudio, sus antecedentes y la metodología ya ensayada. La información obtenida mediante la observación documental descubrirá el conocimiento que ya se tiene sobre el tema elegido” (p. 105).

1.6 IDENTIFICACION INSTITUCIONAL

1.6.1 Reseña Histórica

La empresa Constructora Suriel c.a, es una EPS, con más de quince años de experiencia en el ramo petrolero; específicamente en prestar servicios petroleros, afiliados a la producción de hidrocarburos, suministro e instalación de bombas electro sumergibles, repuestos, accesorios, cables y todo lo relacionado a sistemas de tecnología y levantamiento artificial de crudo, así como la reparación y mantenimiento de tuberías gasoducto El principal interés de la empresa es que cada día, mas personas puedan contar con la calidad y experiencia de una empresa a la hora de prestar sus servicios a las industrias petroleras.

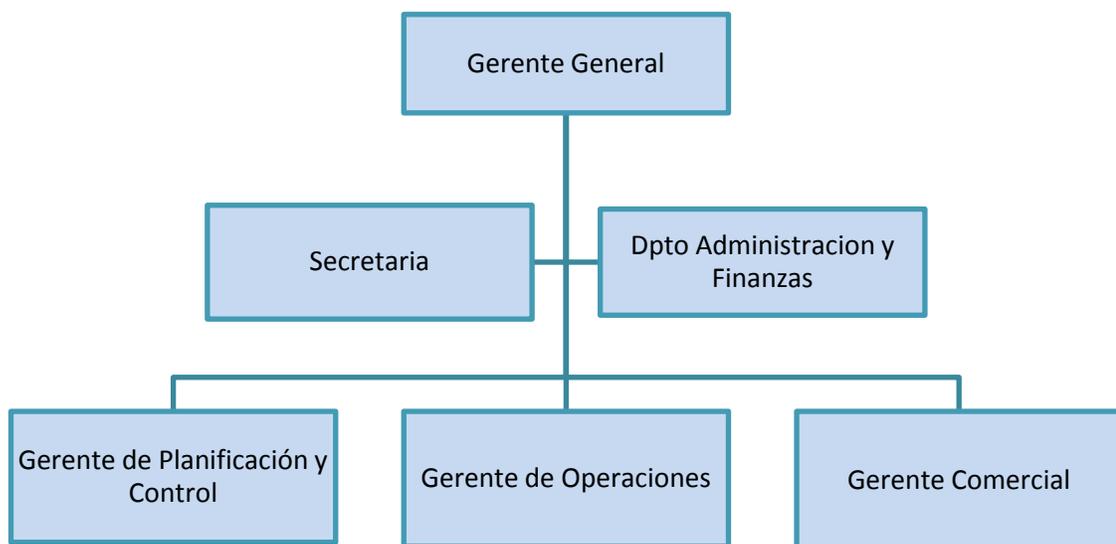
1.6.2 Misión

Tiene como visión satisfacer las expectativas, deseos y necesidades de sus clientes internos- externos, brindándoles una excelente atención y un servicio de calidad.

1.6.3 Visión

Tiene como fin ser líder en el Estado Monagas y Venezuela en el ramo de la de la prestación de sus servicios de construcción y mantenimiento de todo tipo de áreas

1.6.4 Estructura Organizacional



Fuente: Empresa Constructora Suriel, C.A; **Año:** 2021

FASE II

DESARROLLO DEL ESTUDIO

2.1 CUMPLIMIENTO DE LAS NORMATIVAS LEGALES EN LA EMPRESA RELACIONADA A LA HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES

El estado venezolano tiene un conjunto de leyes y normas bajo las cuales se fundamentan todos los aspectos concernientes a la seguridad e higiene ocupacional, estas leyes contienen todos los lineamientos a cumplir para facilitar un trabajo seguro y saludable, conteniendo a su vez las medidas de prevención para evitar posibles accidentes y enfermedades ocupacionales.

Estas leyes son: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el Reglamento de Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), las Normas COVENIN y la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008), El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL)

2.1.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

En el país se encuentra en vigencia desde el año 1999 la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la cual es la ley fundamental bajo la cual se rigen todos los factores de la sociedad venezolana. La misma se encuentra formada por artículos y a su vez estos ordenados en títulos y

capítulos. Con relación al tema de Higiene y Seguridad en el trabajo la Constitución en su Artículo 87 establece lo siguiente:

Artículo 87: Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener una ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y promoción de estas condiciones.

2.1.2 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)

Esta ley fue publicada en Gaceta Oficial N° 38.236; el 26 de julio del 2005. Tiene como objetivo establecer un régimen de seguridad y salud en el trabajo que les garantice a los trabajadoras y trabajadores condiciones adecuadas en un medio ambiente de trabajo propicio para el ejercicio de las facultades mentales y físicas como dice en su primer artículo:

Artículo 1: El objeto de la presente Ley es:

1. Establecer las instrucciones, normas y lineamientos de las políticas y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un

ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

2. Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
3. Desarrollar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.
4. Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa
5. Normar las prestaciones derivadas de la subrogación por el Sistema de Seguridad Social de responsabilidad material y objetiva de los empleadores y empleadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.
6. Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte.

2.1.3 Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008)

Norma aprobada el 01 de diciembre del 2008, por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social y presentada por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad laborales (INPSASEL). El objetivo principal de esta norma reza lo siguiente:

Establecer los criterios, pautas y procedimientos fundamentales para el diseño, elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en cada empresa, establecimiento, unidad de explotación, faena, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, específico y adecuado a sus procesos de trabajo, persigan o no fines de lucro, sean públicas o privadas, de conformidad a lo establecido en la LOPCYMAT y su Reglamento Parcial y el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

A su vez también, establece mecanismos para la participación activa y protagónica de las trabajadoras y los trabajadores en las mejoras, así como para la supervisión continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

La constructora sabe y entiende estos artículos y lo que representan para los empleados, pero a la hora de que los empleados van a desarrollar sus actividades pero incumplen con todo lo antes mencionado. Afectado a mayoría de ellos.

2.2 DIAGNOSTICAR LAS CONDICIONES LABORALES QUE ACTUALMENTE POSEEN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA SURIEL C.A.

Las condiciones de trabajo determinan la vida y la salud de las personas, es por ello que la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud; definen como Condición de Trabajo “cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores”. De esta manera establece que “ningún trabajador debería correr riesgos de sufrir accidentes en el trabajo, y que todas las empresas deben cumplir con unos requerimientos mínimos de salud y seguridad en las condiciones de trabajo, tipificados en el Derecho penal y civil”. (De Pablo, 2009)

Debe tenerse muy en cuenta que es necesario y vital la observación de los trabajadores, tomando en consideración las necesidades y evitar las carencias de protección y la falta de medida de seguridad y condiciones inseguras por el incumplimiento de la mayoría de las normativas legales. En el caso de la constructora SURIEL C.A. Los accidentes ocurren en esta área por equipos en mal estado, terreno inestable, fugas, ausencia de verificación de controles, trabajo con equipos a presión que presenten fallas, válvulas en condiciones deficientes, entre otros. Siendo estas condiciones las posibles causantes de golpes, fracturas, caídas, cortes y demás lesiones entre las que se mencionan a continuación:

➤ **Riesgos físicos**

Al estar en contacto con tuberías, objetos y sustancias a altas temperaturas, estos se exponen a lesiones por calor. Así mismo, el trabajo realizado bajo las radiaciones solares puede ser un factor generador de enfermedades ocupacionales.

De igual modo, la exposición prolongada a ruidos fuertes y la iluminación inadecuada; son factores a considerar tanto en el trabajo industrial como en la zona de control dentro de las oficinas. Ya que la empresa constructora no tiene una adecuada instalación en donde se puedan realizar las actividades no de campo.

➤ **Riesgos ergonómicos**

Dentro de los planes educativos y de capacitación para los trabajadores se encuentran las instrucciones para una correcta postura al momento de realizar las actividades inherentes a su cargo.

En muchas oportunidades a los trabajadores se les dictan charlas de cómo deben realizar sus trabajos y estos no las llevan a cabo, y se han presentado riesgos por inadecuado método de trabajo, posiciones forzadas o carga postural estática; que se traducen en el desarrollo de enfermedades, fatiga y contracciones musculares.

➤ **Riesgo químico**

Por supuesto la exposición a agentes químicos es un proceso bastante común en este sector. Desde las operaciones más básicas hasta los análisis de muestra finales.

Aquí se ha encontrado que los trabajadores han sido afectados por sustancias nocivas por contacto y absorción con la piel; así como reactivos irritantes y perjudiciales al contacto con ojos y otras mucosas. De igual forma, existe riesgo por inhalación de gases, polvos y vapores que pueden generar lesiones en las vías respiratorias.

➤ **Riesgos psicosociales**

Dentro de todo trabajo se debe considerar el bienestar mental de los empleados, pues una falla en este sector puede ocasionar grandes pérdidas. La imprudencia por parte de los trabajadores, la distracción o un inadecuado método de trabajo son factores que se deben detectar y corregir y más en la constructora Suriel C.A, pues los trabajos que allí se realizan son muy delicados y cual situación pone en riesgo la vida de lo demás empleados.

Los ciclos de trabajo también son influyentes en la salud de cada trabajador. Si estos no se estructuran de forma dinámica, recae en un trabajo repetitivo, monótono y excesivo. Lo que, en consecuencia, genera con mayor posibilidad de cometer errores y generar estrés laboral, síndrome de burnout, entre otros.

Por otro lado en la empresa Constructora Suriel C.A, debe proporcionarles a sus trabajadores los equipos de protección adecuada minimizara los riesgos latentes.

En general, se establecen ciertas medidas como prioridad cuando los riesgos laborales no pueden ser eliminados. Entre ellas encontramos:

- Uso de sistemas de protección individuales.
- Equipos de protección colectiva y zonas habilitadas en caso de emergencia.
- Empleo de extintores, detectores de gas y demás artículos necesarios para vigilancia y control.
- Poseer y capacitar a cada empleado en los procedimientos estándares en caso de accidentes o emergencias.
- Brindar información a cada trabajador sobre los riesgos inherentes al cargo, medidas de prevención y un sistema de vigilancia sobre su estado de salud.
- Disponer de mapas de riesgo y señalización adecuada dentro de las instalaciones.

Todo esto llevara a que los empleados se sientan más motivados a cumplir con sus actividades a pesar de que se corren riesgos laborales dentro del cumplimiento de sus actividades.

La motivación es el impulso o motor que hace a las personas moverse a determinado lugar o adquirir ciertas actitudes; es producida por distintos factores que estimulan dichas conductas. Es necesario notar que los factores motivantes varían por persona, lo que motiva a una persona es posible que

no motive a la otra; esto dependerá de la percepción y cultura en la que se mueva dicha persona.

En el ámbito laboral es lo mismo, existen factores que hacen que las personas se empeñen en realizar su trabajo y en mejorarlo cada día; esos factores pueden ser intrínsecos, como el reconocimiento, la autorrealización, la participación en decisiones, o extrínsecos, como el tipo de liderazgo, el ambiente de trabajo, la remuneración, entre otros.

2.2.1 Medidas preventivas o de control

Según Turmero, I. (2011). Las medidas preventivas: "Son aquellos procedimientos de ingeniería, administrativos y de protección personal, que aplicados individualmente o en conjunto, persiguen la eliminación de los factores de riesgo o su reducción hasta niveles considerados como seguros para la salud del trabajador".

❖ Control sobre la fuente

El control va desde el simple ajuste o mantenimiento de una maquinaria, hasta la sustitución de la tecnología y la implantación de una nueva que mejore las condiciones de riesgo.

❖ Control sobre el ambiente

- El control puede realizarse por:
- Aislamiento de la fuente que produce el riesgo.
- Aislamiento del trabajador expuesto al riesgo.
- Absorción y eliminación del agente físico o químico que conlleva al riesgo.

❖ Equipos de Protección Personal

Según la Norma Venezolana COVENIN 2237-89, define a los equipos de protección personal, como todos aquellos equipos, dispositivos de protección personal que tiene por objeto evitar o disminuir el riesgo ocupacional y sus factores que puedan afectar directa o indirectamente la integridad física del trabajador. A continuación se nombrarán los equipos de protección personal más utilizados, dentro de las empresas y que son de uso obligatorio para la ejecución de las actividades de trabajo.

Cuadro 1. Equipo de Protección Personal. Norma Covenin.

El Casco de Seguridad (Cabeza y Cráneo) 815	1999
Equipos de Protección Respiratoria. 1056	1991
Guantes de Seguridad (Manos y Brazos) 2165	1984
Calzado de Seguridad (Pies) 39	1997
Lentes de Seguridad (Ojos y rostro) 995	1976
Protector Auditivo (Oídos) 871	1978

Además opina Pedreira (2009), que ante los distintos riesgos o peligros que se pueden enfrentar en los puestos de trabajo existen una serie de medidas a poner en marcha de manera que los riesgos o peligros se vean reducidos. Estas medidas preventivas son las siguientes:

- Las máquinas deben guardar una distancia de separación suficiente de modo que los trabajadores puedan trabajar alrededor de ellas cómodamente y de un modo seguro. Los puestos de trabajo deben estar claramente delimitados y las herramientas dispondrán de un lugar fijo cuando no estén siendo usadas.

- Se debe acceder fácilmente a las materias primas.
- Los pasillos tendrán las dimensiones apropiadas y no habrá en ellos obstáculos que dificulten el paso.
- Las esquinas y los obstáculos fijos se señalarán adecuadamente.
- Las condiciones de iluminación serán las apropiadas.
- Las instalaciones deberán conservarse en buen estado, realizando el mantenimiento oportuno.
- Los suelos no serán resbaladizos y los trabajadores contarán con el calzado adecuado para evitar caídas.
- Se protegerán adecuadamente los huecos por los que puedan caer materiales o personas.
- La limpieza y el orden son factores importantes para la prevención de los accidentes de trabajo.

La actuación para la prevención de riesgos es importante en la empresa porque ayuda a evitar costos debido a los accidentes imprevistos, permite que el trabajador realice sus actividades en un ambiente adecuado, desarrollando de esta manera su potencial para elevar la productividad. También es necesario enfatizar que es una obligación de la institución, así lo establece el código del trabajo en su artículo 100: “Todo empleador tiene la obligación de adoptar medidas preventivas necesarias y adecuadas para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, acondicionando las instalaciones físicas y proveyendo el equipo de trabajo necesario para reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, sin perjuicio de las normas que establezca el Poder Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo”.

2.3 FACTORES INTRÍNSECOS Y EXTRÍNSECOS QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA SURIEL C.A.

Toala Sandra (2017), considera el desempeño laboral como el comportamiento de los empleados para el logro de los objetivos de la compañía, agrega que un excelente desempeño laboral es la fortaleza más importante dentro de una organización, por lo tanto tiene mucho que ver con la conducta de los trabajadores y los resultados logrados.

Albalade Joaquín (2011), sostiene que Herzberg con su teoría bifactorial, demostró con bastante éxito que la verdadera fuente de la motivación del desempeño de los trabajadores eran los siguientes factores:

- a) Factores extrínsecos (condiciones ambientales del trabajo, salario, tipos de contrato, jornada, etc.), que corresponden al mundo exterior del trabajador, que también incluye al contenido concreto del trabajo a realizar.
- b) Factores intrínsecos (responsabilidad, autonomía, iniciativa, creatividad, etc.), corresponden al mundo interior o intrapersonal de los individuos. Según esta teoría, una política de gestión de los recursos humanos que se dirigiese a favorecer el crecimiento de los factores intrínsecos, fomentaría la satisfacción y motivación en el desempeño del trabajo.

2.3.1 Entre los factores extrínsecos

Son aquellas situaciones en que las recompensas extrínsecas son insuficientes, las personas pueden activar conductas intrínsecamente motivadas. Bandura llama a este tipo de motivación el “interés intrínseco” (Reeve, 1994,) que emerge espontáneamente por tendencias internas y

necesidades psicológicas que motivan la conducta en ausencia de recompensas extrínsecas (Reeve, 1994).

- ❖ **Delegación de responsabilidad:** Delegar es conceder a otra persona la autoridad para actuar en nombre de alguien, y delegar responsabilidades se refiere a conceder autoridad para realizar todos esos trabajos y funciones de la organización, y al tener esa responsabilidad hace que las personas se comprometan con su trabajo. En la constructora esta el inspector que es la persona que lleva la responsabilidad de delegar las funciones de cada uno de los trabajadores de acuerdo a sus conocimientos, pues sobre el recae toda tipo de responsabilidad a la hora que el personal no cumpla con sus funciones o de cualquier error que estos incurran.
- ❖ **Participación en la decisión de cómo realizar una labor:** “La participación de los colaboradores hace que se genere un verdadero empowerment (o potenciación), es decir dotarles de poder” y esto hace que estén más comprometidos en alcanzar sus metas en su puesto de trabajo. Esta es una etapa que ocurre muy a menudo dentro de los trabajos realizados por los empleados de las constructora pues todos los lunes a las 8:00 a.m, los supervisores son llamados a una reunión en la cual exponen los avances de los trabajos realizados por lo obreros a su cargo también este encuentro se exponen todas aquellas situaciones o eventualidades complejas para entre todos conseguir la solución más idóneo.
- ❖ **Reconocimiento:** Cuando una persona se compromete con sus funciones y da lo mejor de sí para cumplir con lo requerido, le es de mucha motivación saber que sus jefes lo saben y que están contentos

con su trabajo, y el que se lo reconozcan hace que quiera seguir trabajando de esa forma o mejor.

- ❖ **Posibilidad de ascenso:** Esto se relaciona con la necesidad de crecimiento que cada persona posee, y el de estarse trazando nuevas metas y retos, pero sobre todo en de tener seguridad en la organización y una carrera profesional. Todos los empleados de alguna manera buscan con el cumplimiento de su trabajo lograr ascender de puesto muchos lo han logrado.
- ❖ **Creación de sus propios objetivos y metas:** A los colaboradores les gusta involucrarse, que se les consulte y se les dé la oportunidad de ofrecer sugerencias máxime si se trata de lo que ellos deben realizar dentro de la organización ya que de esta manera sienten más suyo el puesto.
- ❖ **Enriquecimiento del puesto:** “El enriquecimiento del puesto es importante en la motivación ya que a los trabajadores les gusta lo que hacen y por qué. Les gusta la realimentación sobre su desempeño. Les gusta ser apreciados y reconocidos por su trabajo”.
- ❖ **Autorrealización y satisfacción:** Está relacionada con la jerarquía de necesidades de Maslow, esta es la necesidad más alta, y se refiere a la realización y satisfacción que toda persona necesita en lo que hace, ya sea en sus labores dentro de una organización o en cualquier otra labor que realice como persona.

2.3.2 Factores Intrínsecos

La motivación intrínseca es la que lleva a la satisfacción de las necesidades superiores, que según la clasificación de Maslow son las tres últimas de su pirámide: sociales, estima y autorrealización. Se denomina

motivación intrínseca porque tiende a satisfacer estas necesidades a partir de las características de contenido y ejecución del propio trabajo, como el tipo de trabajo, el proceso mismo de realizarlo (autonomía, oportunidades para poner en práctica los conocimientos y habilidades que se tiene), el reconocimiento recibido de los demás y la auto-evaluación por la ejecución, la responsabilidad personal implicada, el progreso social que reporta y el desarrollo personal que conlleva. (Ramírez, Abreu y Badii, 2008).

Las actividades relacionadas con él. Producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia. Cuando los factores motivacionales son óptimos elevan sustancialmente la satisfacción de las personas y cuando son precarios acaban con ella. Los factores de satisfacción son:

- ❖ **Liderazgo:** El liderazgo es una forma de influir en la gente más allá de sus actividades rutinarias, las cuales se dan mediante indicaciones y órdenes, es la habilidad de inspirar confianza y apoyo necesario entre las personas para lograr las metas de la organización. “El principal factor de motivación para el trabajo es el trato que la gente recibe por parte de sus jefes”. En la constructora Suriel esta factor se da mucho pues los jefes motivan e inspiran a sus empleados de manera verbal que muchos de ellos es de gran ayuda si mas está pasando por situaciones difícil tanto personalmente como laboral.
- ❖ **Buena comunicación:** “Es el proceso en doble sentido por el que intercambian información las personas que trabajan en una institución o que tienen contacto con ella”. Para exigir la máxima eficiencia de los trabajadores, se les debe informar de todo lo que se crea les sea útil para el desempeño de su trabajo. La comunicación resulta importante

para que tenga éxito cualquier trabajo realizado por varias personas si hay un buen entendimiento y buena información entre ellas.

❖ **Remuneración e incentivos:** La remuneración es el “proceso que incluye todas las formas de pago o recompensas que se entregan a los trabajadores y que se derivan de su empleo”; y los incentivos son aquellos estímulos, ya sean tangibles o intangibles que hacen que el colaborador se motive. Tal como lo establece la ley todo trabajador debe recibir una recompensa monetaria por sus servicios en la constructora Suriel este no ha sido un problema pues en el ase reconoce la labor que desempeña cada trabajador por lo que los pagos son puntuales, adicional a ellos esta empresa da a sus empleados todos los beneficios que establece la ley adicional a ellos entrega bonos por desempeño.

❖ **Higiene laboral:** “La higiene laboral se refiere a las condiciones ambientales del trabajo que garantizan la salud física y mental y las condiciones de salud y bienestar de las personas”. La higiene laboral incluye el entorno físico del trabajo, entorno psicológico del trabajo, aplicación de principios ergonómicos y salud ocupacional. A pesar de que la mayoría de los trabajos que realiza la constructora los realiza al aire libre en la industria petrolera, pero los espacios en donde ella guarda sus herramientas y donde muchos casos los empleados deben realizar trabajos no cumple con lo establecido en la ley ya que dichos espacios son muy reducidos y ha ocurrido muchos accidentes laborales, adicional a ellos los mismos trabajadores no arreglan las herramientas en sus sitios ocasionando:

- Caídas y resbalones
- Caídas de alturas
- Objetos cayendo de alturas

❖ **Calidad de vida en el trabajo:** El concepto de calidad de vida implica un profundo respeto por las personas, ya que las organizaciones solo pueden alcanzar grados altos de calidad y productividad si cuentan con personas motivadas que tienen una participación activa en sus trabajos y que son recompensadas por sus aportaciones.

FASE III

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1 CONCLUSIONES:

Una vez finalizado el proceso de análisis e interpretación de los resultados, se concluye lo siguiente:

- Se identificó que los trabajadores se exponen a riesgos debido a la organización (caída de objetos, corte, golpes, entre otros), agentes biológicos, radiactividad, mecánicos. En las instalaciones no se usan equipos de protección, por lo que aumenta la probabilidad de ocurrencia de un accidente. Otros agentes contaminantes presentes en el trabajo son el ruido aunque no es muy frecuente y la alta temperatura que se da en determinadas horas del día.
- La constructora Suriel C.A debe ajustarse a la legislación laboral establecida por el Gobierno Nacional.
- Deben crear programa de seguridad e higiene laboral que sea factible y que sea aceptado y apoyado tanto por los patrones como por los trabajadores, participando ambos activamente en el desarrollo del mismo.
- Contemplar técnicas que permitan determinar los peligros relacionados con el trabajo, el personal, ambiente de trabajo y equipos en el área de trabajo.
- Proporcionar a los trabajadores capacitaciones que les ayude a realizar sus actividades y minimizar los riesgos laborales.
- Promover el mantenimiento de los equipos de seguridad y de protección personal para la prevención de riesgos dentro de la empresa.

- Se debe proporcionar protección personal adecuada frente a riesgos que motivan su uso sin ocasionar riesgos adicionales que produzcan molestias.
- Se deben utilizar los equipos de protección personal en dependencia de la gravedad del riesgo, el tiempo de exposición al riesgo, las condiciones del puesto de trabajo y el uso de las máquinas y equipos.

3.2 RECOMENDACIONES

- Para el correcto funcionamiento del plan de higiene y seguridad propuesto la gerencia debe supervisar el cumplimiento de las normas de seguridad que se implementen.
- Capacitar al personal para que conozca las normas y el plan de acción con el fin de evitar accidentes o enfermedades profesionales, así como el empleo de buenos métodos de trabajo. Incluido en el plan debe ir la señalización de los riesgos existentes en las diferentes áreas.
- Se recomienda proveer al personal a capacitaciones de forma más constantes sobre temas que ayuden a que ellos estén motivados y así se favorezca su desempeño laboral.
- Se recomienda a la constructora Suriel C.A; crear programas de incentivos no monetarios para que los trabajadores se sientan aún motivados y así mismo realicen sus actividades con más entusiasmo.
- Se recomienda a la constructora Suriel C.A; a utilizar los equipos de protección personal en dependencia de la gravedad del riesgo, el tiempo de exposición al riesgo, las condiciones del puesto de trabajo y el uso de las máquinas y equipos.

BIBLIOGRAFIA

- Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional. En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. Lambayeque – Perú.
- Arias Galicia, F. (2001). Administración de recursos humanos para el alto Desempeño. Sexta Edición. México, D.F: Editorial Trillas, S.A.
- Bittel, L. (2000). Administración de Personal. Traducción José Real Gutiérrez.
- Carvajal, L. (1999). Metodología de la Investigación. Curso General y Aplicado.(17ª edición). Cali – Colombia. Editorial Fald.
- Fernández, C. (1999) La Comunicación en las Organizaciones. México: Trillas.
- Alcina, O. y Blanco, R. (1993). Estudio sobre la Satisfacción Laboral Basado en la Teoría Bifactorial planteada por Frederick Herzberg.
- Chiavenato, I. (2007). Administracion de Recuros Humanos el capital humano de las organizaciones. México D.F.: McGraw-Hill/ Interamericana Editores .
- Chiavenato, I. (2009). Gestion del Talento Humano . México D.F.: McGrawHill/Interamericana Editores S.A. Conocimiento para todos y todos EcuRed. (s.f.). Recuperado el 1 de Marzo de 2014, de http://www.ecured.cu/index.php/Desempe%C3%B1o_laboral

HOJAS METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 1/6

Título	Estudio de las condiciones de higiene y seguridad laboral que afectan el desempeño de los trabajadores de la empresa constructora suriel c.a
---------------	---

El Título es requerido. El subtítulo o título alternativo es opcional.

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Monasterio R, Barbara V	CVLAC	C.I: 24.125.103
	e-mail	monasteriob16@gmail.com
	CVLAC	C.I:
	e-mail	

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres de un autor. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor esta registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el numero de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores.

Palabras o frases claves:

Clima Organizacional, Factores del Clima Organizacional y Rendimiento Laboral.
pasantía

El representante de la subcomisión de tesis solicitará a los miembros del jurado la lista de las palabras claves. Deben indicarse por lo menos cuatro (4) palabras clave.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub-área
Ciencias Sociales y Administrativas	Administración

Debe indicarse por lo menos una línea o área de investigación y por cada área por lo menos un subárea. El representante de la subcomisión solicitará esta información a los miembros del jurado.

Resumen (Abstract):

Esta investigación surgió debido a la existencia de debilidades en el clima organizacional que influyen negativamente en las condiciones laborales de los trabajadores los cuales afectan se rendimiento y desempeño laboral. El objetivo general fue explicar cómo las condiciones afectan tanto las condiciones de infraestructura de la empresa así como la seguridad social, los factores motivacionales, tanto económicos afectan el rendimiento laboral de los empleados de la constructora Suriel C.A; para lo cual fue necesario estudiar los siguientes objetivos específicos; Definir el cumplimiento de la LOPCYMAT y otras normativas legales en la empresa relacionada a la higiene y seguridad laboral que afectan el desempeño de los trabajadores; Diagnosticar las condiciones laborales que actualmente poseen los trabajadores de la empresa Constructora Suriel c.a.; Identificar los factores intrínsecos y extrínsecos que afectan el desempeño laboral en la empresa Constructora Suriel c.a. para la cual se utilizó la modalidad de investigación de campo, de tipo descriptiva, con base documental. La población estuvo integrada por 12 personas que laboran en la constructora, así como se utilizó la técnica de recolección de datos la entrevistas no estructurada llegando a las conclusiones La constructora Suriel C.A debe ajustarse a la legislación laboral establecida por el Gobierno Nacional; Deben crear programa de seguridad e higiene laboral que sea factible y que sea aceptado y apoyado tanto por los patrones como por los trabajadores, participando ambos activamente en el desarrollo del mismo; Contemplar técnicas que permitan determinar los peligros relacionados con el trabajo, el personal, ambiente de trabajo y equipos en el área de trabajo; Proporcionar a los trabajadores capacitaciones que les ayude a realizar sus actividades y minimizar los riesgos laborales.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
MSc. Magly Salazar	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I. 16222594
	e-mail	Maglysalazar15@gmail.com
MSc. Maryubeth Ollarves	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I. 9281362
	e-mail	mollarves@monagas.udo.edu.ve
MSc. Argelis Salazar	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I 14422354
	e-mail	asalzar@udo.edu.ve

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres del tutor y los otros dos (2) jurados. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor esta registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el numero de la Cedula de Identidad).. La codificación del Rol es: CA = Coautor, AS = Asesor, TU = Tutor, JU = Jurado.

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2021	12	07

Fecha en formato ISO (AAAA-MM-DD). Ej: 2005-03-18. El dato fecha es requerido.

Lenguaje: spa Requerido. Lenguaje del texto discutido y aprobado, codificado usando ISO 639-2. El código para español o castellano es spa. El código para ingles en. Si el lenguaje se especifica, se asume que es el inglés (en).

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo
NMOPTG_MRBV2021

Caracteres permitidos en los nombres de los archivos: **A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 _ - .**

Alcance:

Espacial: _____ (opcional)

Temporal: _____ (opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciada en Administración

Dato requerido. Ejemplo: Licenciado en Matemáticas, Magister Scientiarum en Biología Pesquera, Profesor Asociado, Administrativo III, etc

Nivel Asociado con el trabajo: Licenciatura

Dato requerido. Ejs: Licenciatura, Magister, Doctorado, Post-doctorado, etc.

Área de Estudio:

Ciencias Sociales y Administrativas

Usualmente es el nombre del programa o departamento.

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente Núcleo Monagas

Si como producto de convenciones, otras instituciones además de la Universidad de Oriente, avalan el título o grado obtenido, el nombre de estas instituciones debe incluirse aquí.

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI - 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

RECIBIDO POR [Firma]
FECHA 5/8/09 HORA 5:30

Cordialmente,
[Firma]
JUAN A. BOLANOS CURTEL
Secretario

C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YOC/manaja

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 6/6

De acuerdo al Artículo 41 del reglamento de Trabajos de Grado:

Los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados a otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quién deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización.



Br. BARBARA MONASTERIO

C.I: 24.125.103

Autora



Profá. MSc. MAGLY SALAZAR

C.I: 16.222.594

Asesor Académico