

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

**Percepciones sobre riesgos laborales: estudio en una
ferretería del cantón Lago Agrio, en el año 2024.**

AUTORA:

Ortega Lalvay, Maritza Elizabeth

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE**

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

TUTOR:

Lic. Corte Romero Carmen Susana. Mgs.

Guayaquil - Ecuador

29 de agosto del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo de titulación, “**Percepciones sobre riesgos laborales: estudio en una Ferretería del cantón Lago Agrio, en el año 2024**” fue realizado en su totalidad por Maritza Elizabeth Ortega Lalvay, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f. _____
Lic. Carmen Susana Corte Romero. Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.

Guayaquil, a los 29 días del mes de agosto del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Maritza Elizabeth Ortega Lalvay**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, “**Percepciones sobre riesgos laborales: estudio en una Ferretería del cantón Lago Agrio, en el año 2024**” previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 29 días del mes de agosto del año 2024

LA AUTORA

f. _____

Maritza Elizabeth Ortega Lalvay



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **Maritza Elizabeth Ortega Lalvay**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **“Percepciones sobre riesgos laborales: estudio en una Ferretería del cantón Lago Agrio, en el año 2024”** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 29 días del mes de agosto del año 2024

LA AUTORA

f. _____

Maritza Elizabeth Ortega Lalvay

REPORTE COMPILATIO

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Tesis Maritza Elizabeth Ortega Lalvay

2%

Textos sospechosos

2% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas

< 1% Idiomas no reconocidos

0% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: Tesis Maritza Elizabeth Ortega Lalvay.docx
ID del documento: e245cc3e7f76c60db3d9d9184e7d0a796a9553d
Tamaño del documento original: 215,36 kB
Autores: []

Depositante: Carmen Susana Corté Romero
Fecha de depósito: 6/9/2024
Tipo de carga: Interface
fecha de fin de análisis: 6/9/2024

Número de palabras: 26.383
Número de caracteres: 171.288



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/5317/21047/1/T-UCSG-IRE-JUR-MD-TSO-134.pdf 3 Fuentes similares	< 1%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"><div style="width: 5%; background-color: #000;"></div></div>	Palabras idénticas: < 1% (87 palabras)
2	ALEJANDRA_MERINO_TT_FINAL (2).docx ALEJANDRA_MERINO_TT_FINAL (2) #uc077 El documento proviene de mi grupo 3 Fuentes similares	< 1%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"><div style="width: 5%; background-color: #000;"></div></div>	Palabras idénticas: < 1% (81 palabras)
3	Documento de otro usuario #dc3c7e El documento proviene de otro grupo 2 Fuentes similares	< 1%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"><div style="width: 5%; background-color: #000;"></div></div>	Palabras idénticas: < 1% (43 palabras)
4	Documento de otro usuario #c31657 El documento proviene de otro grupo	< 1%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"><div style="width: 5%; background-color: #000;"></div></div>	Palabras idénticas: < 1% (45 palabras)
5	repositorio.uniminuto.edu Repositorio Institucional UNIMINUTO: Determinación ... https://repositorio.uniminuto.edu/handle/19655/13600#~:text=Según la Resolución 2646 de 2008 lo... 1 Fuente similar	< 1%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"><div style="width: 5%; background-color: #000;"></div></div>	Palabras idénticas: < 1% (29 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.doi.org https://www.doi.org/10.1111/j.1564-913X.1999.7800072.x	< 1%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"><div style="width: 5%; background-color: #000;"></div></div>	Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)
2	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/54658/1/Carbaja_DBA-SD.pdf	< 1%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"><div style="width: 5%; background-color: #000;"></div></div>	Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)
3	repositorio.usmp.edu.pe https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11777/24811/0/45a_1r.pdf?format=pdf	< 1%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"><div style="width: 5%; background-color: #000;"></div></div>	Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)

ESTUDIANTE

f. _____

Maritza Elizabeth Ortega Lalvay

f.

Lic. Carmen Corte Romero, Mgs.
TUTORA

f.

Lic. Gilda Valenzuela, Mgs.
COORDINADORA DEL ÁREA

AGRADECIMIENTO

A mi Dios, por permitirme cumplir un sueño anhelado quien me otorga la vida. También agradezco a mi hermana Joselyn quien fue mi guía en este camino hacia la profesión, mis padres, hermanos, y mi amado esposo que fue motivo de apoyo con sus palabras de confianza y amor, a mi hija Jazmín que me dio afecto y motivación.

No puedo olvidar a mis compañeras con las cuales he compartido momentos buenos y malos, gracias por escuchar y estar presentes en este período de la carrera.

Y finalmente a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, que me abrió sus puertas para llegar hacia la excelencia académica, como olvidar a mi tutora Carmen Corte que me brindó sus enseñanzas y facilitó aprendizajes

Maritza Ortega

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a una persona muy especial en mi corazón Sr. José Tonguino por ser mi guía e inspiración en este proceso de tesis que fue mi maestro y amigo, aunque ya no esté entre nosotros siento su presencia y orientación que me permitió llegar a la cima del éxito; gracias a mis padres que con sus oraciones fortalecían mi camino, a mis hermanos que creyeron en mí , a mi amado esposo e hija que con su comprensión, paciencia y amor me ayudaron a culminar mi objetivo combinando el trabajo y el estudio que ocuparon mi tiempo y esfuerzo.


Maritza Ortega



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

F.  _____

LIC. CARMEN SUSANA CORTE ROMERO, MGS.
TUTORA

F.  _____

LIC. QUEVEDO TERÁN, ANA MARITZA, MGS.
DIRECTORA DE CARRERA

F.  _____

LIC. GILDA VALENZUELA TRIVIÑO, MGS.
COORDINADORA DEL ÁREA

F.  _____

LIC. CHRISTOPHER MUÑOZ, MGS.
OPONENTE

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)
PERIODO A-2024 (Cod. 11955)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PERCEPCIONES SOBRE RIESGOS LABORALES. ESTUDIO EN UNA FERRETERÍA DEL CANTÓN LAGO AGRIO EN EL AÑO 2024", elaborado por el/la estudiante MARITZA ELIZABETH ORTEGA LALVAY, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
CARMEN SUSANA CORTE ROMERO	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
8 / 10	8.00 / 10	8.00 / 10	8.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 8.00 / 10			

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.



GILDA MARTINA
VALENZUELA
TRIVIÑO

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

RESUMEN.....	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
1.1. Antecedentes.....	5
1.1.1. Antecedentes Contextuales y Estadísticos.....	5
1.1.2. Antecedentes Investigativos.....	9
1.2. Definición del Problema de Investigación	22
1.3. Preguntas de Investigación	29
1.3.1. Pregunta General.....	29
1.4. Objetivo General.....	29
1.4.1. Objetivos Específicos.....	29
1.5. Justificación.....	30
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL.....	34
2.1. Referente Conceptual.....	34
Contexto laboral.....	34
Condiciones laborales	35
Relaciones laborales.....	37
Bienestar laboral	38
Riesgos laborales.....	40
Tipos de riesgos laborales	42
Causas y consecuencias de los riesgos laborales.....	43
Salud mental laboral.....	45
Estrés laboral.....	46
Comunicación.....	48
Familia y trabajo.....	49
Trabajo social laboral.....	50
2.3. Referente Normativo.....	51
2.3.1. Constitución de la República del Ecuador.....	51
2.3.2. Leyes Internacionales	52
2.3.3. Leyes Nacionales	54
2.4. Referente Estratégico	57
2.4.1. Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025	57

2.4.2. Agenda Zonal.....	58
2.4.3. Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial PDOT	59
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	60
3.1. Enfoque de la Investigación	60
3.2. Tipo y Nivel de Investigación	61
3.3. Método de la Investigación	61
3.4. Universo, Muestra y Muestreo	62
3.5. Criterios de selección de la muestra.....	63
3.6. Formas de recolección de información.....	63
3.7. Formas de análisis de información	64
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	65
Características del contexto de investigación	65
Características generales de los participantes	66
Objetivo 1: Descubrir las percepciones sobre los riesgos que experimentan los trabajadores de esta ferretería.....	69
Objetivo 2: Identificar las consecuencias de los riesgos laborales en los trabajadores de esta ferretería.....	83
Objetivo 3: Conocer las medidas que la empresa implementa para atender estos riesgos laborales en sus trabajadores, desde la percepción de los trabajadores.....	92
CAPITULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	98
RECOMENDACIONES.....	102
Bibliografía:.....	104
Anexos	110
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN	2

RESUMEN

La presente investigación tuvo el objetivo de analizar las percepciones de los trabajadores sobre los riesgos laborales en una Ferretería del cantón Lago Agrio, en el periodo 2024, para contribuir al desarrollo y bienestar de las personas. Para lograr todos sus objetivos, se diseñó una metodología de enfoque cualitativo, con un método hermenéutico, con un nivel descriptivo y un tipo inductivo. Este estudio se realizó con una muestra de 9 trabajadores de la ferretería que incluían a cajeras, bodegueros, choferes y del área administrativa.

De acuerdo con este proceso, los resultados del estudio se enfocaron en analizar principalmente los riesgos ergonómicos, físicos y psicosociales, de acuerdo con el giro de negocio. Por lo que, según este estudio, en primer lugar, aparecen los riesgos ergonómicos los que principalmente están afectando en la salud física de los trabajadores, esto es por las cargas pesadas, las malas posturas o posturas forzadas y en segundo lugar están los riesgos psicosociales por las malas relaciones con jefes y compañeros, la sobrecarga de actividades y el hostigamiento, lo que, además, generan mal ambiente laboral. Debido a esto se recalca la necesidad de que la empresa revise la legislación vigente y cumpla con reglamentos y políticas internas, así como con las capacitaciones para prevención de riesgos y acciones para el bienestar del trabajador

Palabras clave: riesgos laborales, percepciones, ferretería, psicosocial, ergonómico.

ABSTRACT

The research presentation had the objective of analyzing workers' perceptions of occupational risks in a hardware store in the Lago Agrio canton, in the period 2024, to contribute to the development and well-being of people. To achieve all its objectives, a qualitative approach methodology is designed, with a hermeneutic method, with a descriptive level and an inductive type. In addition to working with a sample of 9 hardware store workers that included cashiers, warehouse workers, drivers and the administrative area.

According to this process, the results of the study focused mainly on ergonomic, physical and psychosocial risks, according to the line of business. Where the problems of heavy loads, forced postures, bad relationships with bosses and colleagues, overload of activities, harassment, bad environment and many demands were determined. Due to this, the need for the company to better comply with current legislation, with internal regulations and policies, as well as training and greater support for workers, is emphasized.

Keywords: occupational risks, perceptions, hardware, psychosocial, ergonomic.

INTRODUCCIÓN

Se ha analizado que el ámbito laboral es uno de los espacios más esenciales del ser humano, donde se realiza como persona, satisface necesidades y mejora su calidad de vida propia y familiar. Pero si las condiciones en las que se genera este trabajo son negativas, se comienza a observar un impacto negativo en la salud y bienestar del trabajador. Es por esto que, en el estudio se planteó analizar las percepciones de los trabajadores sobre los riesgos laborales en su lugar de trabajo, que es una ferretería en Lago Agrio.

En un lugar de trabajo pueden desarrollarse diferentes tipos de riesgos, que se generan por el aumento en la demanda laboral, por cambio en tecnologías, malas relaciones, no existe apoyo y demás. Todo esto puede llevar a que los trabajadores generen casos de ansiedad, depresión, enfermedades físicas y mentales, lesiones, cambios en el comportamiento, entre otras afectaciones. Y a nivel de la empresa también existen mayores gastos cuando no se previenen con tiempo, ya que tendrá que cubrir indemnizaciones o se verá afectada su imagen.

A continuación, analizando las afectaciones que provocan los diferentes tipos de riesgos laborales en los trabajadores, este documento presenta el siguiente contenido:

Capítulo I: en este primer apartado se tiene la problematización del tema, que inicia con los antecedentes investigativos y contextuales, que dan una imagen general del problema, comprendiendo los avances de otros investigadores y estadísticas actuales. Luego se redacta el problema objeto de investigación con todas sus causales, componentes y consecuencias. Para

de esta manera elaborar las preguntas y objetivos de investigación que se pretenden alcanzar con el desarrollo del estudio. Y se redacta la justificación que muestra la importancia de desarrollar el problema.

Capítulo II: contiene los referentes de investigación, presentando en primer lugar, el conceptual con definiciones claras del contexto laboral, condiciones y relaciones laborales, bienestar, riesgos, tipos, causas y consecuencias de estos, el impacto en la salud mental, estrés, comunicación, la familia y el trabajo social laboral. Apoyándose también en un marco legal y estratégico que es el soporte legislativo que tiene el tema, siguiendo la jerarquía de la pirámide de Kelsen, se estudió la Constitución, los tratados internacionales y las diferentes leyes y planes nacionales relacionadas.

Capítulo III: en este punto se desarrolló la metodología de investigación, donde se escogió seguir un enfoque cualitativo, con un método hermenéutico, un nivel descriptivo y un tipo inductivo. La muestra designada fue de 9 trabajadores escogidos entre las áreas de trabajo más riesgosas, que fueron entre choferes, cajeras, bodegueros y unos del área administrativa. Se les aplicó una entrevista semi estructurada y se analizó la información obtenida por medio de la codificación axial.

Capítulo IV: en este apartado se redactan los resultados de la investigación, desde cada objetivo específico y analizando las diferentes categorías de estudio, así se pudo determinar los riesgos más comunes en una ferretería que son los ergonómicos, físicos y psicosociales. Se obtuvo información de casos de violencia, de estrés, de demandas, afectaciones emocionales, relación con compañeros y jefes, las medidas que la empresa toma para su cuidado.

Capítulo V: finalmente, se tienen las conclusiones y recomendaciones en base a los objetivos planteados. Pudiendo determinar que, si se tiene un mal ambiente laboral, que todos estos riesgos provocan estrés, insomnio, angustia y que tienen que lidiar solos, o recurrir a profesionales por medicinas. Y esto se confirma con el hecho de que la empresa no cumple siempre los derechos laborales, que les falta más capacitaciones por cumplir con sus empleados y beneficios adicionales sobre seguridad, jornada, motivación y recompensas.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Contextuales y Estadísticos

De acuerdo a datos de la Organización Internacional del Trabajo OIT (2021) se conoce que cada año mueren alrededor de 2 millones de trabajadores por las condiciones en las que laboran. Entre los principales factores de riesgo que se mencionan están las sobrecargas laborales, la contaminación por diferentes químicos, riesgos ergonómicos, el ruido, entre otros. Este informe demuestra las preocupantes condiciones en las que laboran las personas para que el propio trabajo sea motivo de muerte o enfermedad grave.

Esto también impacta en la economía de la familia, en la necesidad de recurrir a un sistema sanitario con facilidad, e incluso se visualiza una baja en la productividad del trabajador que afecta a la empresa. Por este motivo se insta a los gobiernos y empresas a desarrollar programas y políticas de control de salud y seguridad en el trabajo, de mejorar su estado de salud, de diagnosticar los riesgos para definir las mejores medidas para cada caso. Todas las muertes relacionadas al trabajo, pudieron haber sido prevenibles con un correcto seguimiento de las condiciones laborales a tiempo (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2021).

Si este tema se analiza región por región, se menciona unas estadísticas de España, donde para el 2018 se presentó un informe del Ministerio de Empleo y Seguridad social donde para este año se tuvo 299.008 accidentes laborales, de los cuales 307 provocaron la muerte de estas

personas. Estos accidentes mortales fueron a causa de una caída, de amputaciones por atrapamiento o aplastamientos, y golpes o choques contra objetos del lugar de trabajo. Así también se ha definido que las áreas más peligrosas de trabajo, son las industrias con 46 muertes, construcción con 36 muertes, servicios con 132 y el sector agrario con 30 muertes (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018).

También se tiene otros datos que preocupan el sector laboral, como el hecho de que en Finlandia más del 50% de sus trabajadores presentan casos de trastornos mentales, como estrés, depresión o ansiedad. Y el 7% de los trabajadores de esta misma zona presentan un cansancio severo, que a la vez reduce su capacidad de trabajo. En Reino Unido, 3 de cada 10 empleados presentan algún síntoma de problemas de salud mental, y 1 de cada 20 tiene ya verificado un caso de depresión severa. Así como en Estados Unidos, donde la depresión también es una enfermedad muy común y que afecta al 10% de los trabajadores (Ministerio de Salud Pública, 2019).

Teniendo el caso de América Latina se menciona desde la OIT (2022) que esta región tiene desafíos importantes, ya que sus cifras demuestran 11,1 accidentes mortales por cada 100000 trabajadores en el sector de las industrias, seguido de 10,7 en el área de agricultura y 6,9 en el sector de servicios. Además, se tienen varios riesgos en lo que son áreas como la construcción y la minería. Por eso la preocupación de que todos estos países cuenten con una legislación adecuada a su realidad, que siempre se registre y se notifique todo accidente o enfermedad profesional.

Desde esta misma región se tiene un informe de la OMS (2023) donde se determina que cada año en América Latina mueren alrededor de 100000 trabajadores en sus lugares de trabajo o por enfermedades relacionadas. Desde este organismo se busca que estos países cuenten con un mejor control de estos peligros, de una mayor cobertura de salud, de promocionar la vigilancia de salud y mejorar los sistemas de información.

Aunque los accidentes que se dan específicamente en el lugar de trabajo son las más notorias, no se debe dejar de lado las enfermedades que se van generando en el personal por los diferentes riesgos a los que se exponen, tal como problemas respiratorios, circulatorios y de cáncer. Y, por último, de esta región se debe mencionar que son países en vías de desarrollo, con desigualdades, familias en pobreza extrema, lo cual conlleva a que una gran mayoría se emplee en el sector informal, sin protección, seguridad, salud, prestaciones sociales (OMS, 2023).

Y exclusivamente en Ecuador, se menciona que como primer garante y responsable de esta área de trabajo es el Ministerio de Trabajo, el cual cuenta con una Dirección de Seguridad en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Teniendo explícitamente un marco legal con obligaciones, deberes y derechos para asegurar la integridad y bienestar de los trabajadores de manera integral. Como base legal se tiene la Constitución de la República como carta magna, de igual manera se menciona algunas normas comunitarias y convenios internacionales con los que se tiene relación, el Código de Trabajo, leyes y reglamentos específicos que se han creado con el fin de mejorar el ambiente de trabajo para todos y todas (Ministerio de Trabajo, 2024).

Entre algunas estadísticas del país, se tiene que las áreas más afectadas por los accidentes laborales son el comercio y la manufactura de acuerdo a datos del IESS. Por ejemplo, se determina que, en el año 2023, entre los meses de enero a septiembre se tuvieron casi 15000 avisos de accidentes en el trabajo, de cuales 9887 fueron casos comprobados. Estos accidentes sucedieron en la manufactura, el comercio, servicios de salud y sociales, la agricultura y ganadería, las inmobiliarias, transporte y otros (González, 2023).

La gran parte de estos accidentes ocurren dentro de sus lugares de trabajo, incluyendo desde traumatismos superficiales, torceduras, quemaduras, amputaciones, aplastamientos, luxaciones, heridas, fracturas y otros traumatismos. De igual manera se debe considerar que estos accidentes y enfermedades ocasionan incapacidad temporal o permanente, teniendo que la empresa también responder por este riesgo, asumiendo pensiones provisionales, indemnizaciones o incluso ayuda a las familias cuando llega a suceder un fallecimiento (González, 2023).

Toda esta situación es compleja de controlar, de tener estadísticas reales por la gran informalidad que sufre el país, teniendo datos del INEC, que para el 2023 se llegó a tener un 55,7% de todos los trabajadores empleados en esta modalidad, que hasta la actualidad lo determinan como una consecuencia de la crisis del Covid-19. Esto también ha provocado que la tasa de empleo adecuado y pleno disminuya a 35,9% para este mismo año (Vinueza, 2024).

Desde estos datos se llega a la provincia de Sucumbíos, al cantón de Lago Agrio, donde se ubica a una empresa privada, concretamente una ferretería que presenta algunas condiciones laborales negativas. La estructura que tiene esta empresa se conforma de áreas de compras, ventas externas, compras públicas, inventario, importaciones, créditos cobranzas, gerencia general, recursos humanos, gerencia comercial, contabilidad, finanzas y salud y seguridad laboral. De lo cual se puede observar que su estructura no tiene un trabajador social que pueda intervenir en los problemas ocurrientes en esta empresa.

El ambiente laboral de esta empresa se reconoce por una alta carga de trabajo en sus empleados, por hacer multifunción en diferentes áreas, no tienen una buena comunicación, lo que a la vez les causa demandas contradictorias en sus funciones, conflictos en sus relaciones laborales y esto traspasa el lugar de trabajo, afectando también los hogares, el tiempo de calidad en familia y la vida social. Debido a este caso, se ha considerado importante el estudio de estos riesgos laborales y sus efectos en los trabajadores.

1.1.2. Antecedentes Investigativos

El trabajo es uno de los espacios donde el ser humano en gran parte de su vida productiva transcurre sus días. Y es justamente este espacio donde se pueden hallar una serie de factores y condiciones que pueden provocar riesgos, problemas, afectaciones en su vida, salud y bienestar. Cada profesión tiene su nivel de riesgos, desde acciones comunes que puede incluir un tropiezo o caída, problemas de ruido, fuego, iluminación, hasta riesgos

ergonómicos que se relaciona con su espacio físico de trabajo, riesgos químicos, físicos, biológicos y psicosociales que podrían ser considerados más complejos en la vida laboral (Instituto Grupo Adecco, 2023).

En definitiva, estos diferentes riesgos provocan un mal ambiente laboral, malas relaciones, fallos en el desempeño laboral, impacto en la calidad de vida del trabajador e incluso sobrepasa a este y afecta también al sistema familiar. Por la importancia de este tema y por los cambios que se viven en el mundo laboral, se han recopilado una serie de investigaciones a nivel mundial y local para comprender los estudios, avances y vacíos que existen sobre este tema.

El primer estudio desde España, “Gestión de la prevención de riesgos laborales en docentes. Análisis de las causas de siniestralidad en el sector educativo” fue realizado por la autora Reyes (2022) con el fin de conocer las causas de siniestralidad en los lugares de este sector, caracterizando a las personas más susceptibles y proponiendo medidas preventivas para mejorar el trabajo. Su metodología fue de enfoque cuantitativo y se aplicó una revisión sistemática.

Sus resultados demostraron que las dimensiones analizadas en los riesgos de estos docentes se basan en las lesiones laborales físicas que son más comunes en el cuello, espaldas y las 4 extremidades; los accidentes de tránsito para llegar al trabajo que año tras año se han ido incrementando; y los factores psicosociales que se desprenden del uso de las tecnologías, de casos de ansiedad, cansancio, apoyo no presente y otros. Es preocupante también el saber que estos docentes no tienen factores protectores que les

prevengan de estos riesgos, así como la no existencia de rehabilitación o el no cuidado posterior a la lesión o daño. Incluso se menciona el tecnoestrés como nuevo término que se desarrolla por el uso excesivo de las tecnologías en el trabajo, ya que tienen mayor demanda de trabajo, desequilibrio en la conciliación con su vida familiar y falta de autonomía con estas herramientas nuevas (Rey, 2022).

Desde el trabajo de Navarro et al. (2021) denominado “Relación entre exposición a riesgos psicosociales y salud: un estudio de cohorte mediante COPSOQ-ISTAS 21” que también fue realizado en España, se planteó como objetivo el estimar las relaciones entre los riesgos psicosociales en todas sus dimensiones y el impacto en la salud integral de los trabajadores. Se lo realizó desde un estudio de cohorte, aplicando una encuesta de riesgos psicosociales ERP2016 y el cuestionario COPSOQ ISTAS-21 para obtener lo siguiente:

La salud integral de los trabajadores se ve afectada por las condiciones de trabajo en el que se encuentran día a día, lo cual puede ser percibido de manera distintiva en cada caso. Por ejemplo, hay empleados que se ven afectados por el bajo reconocimiento de parte de sus jefes, los tipos de liderazgo, las relaciones con jefes y compañeros, la carencia de confianza en sus funciones, el contenido de trabajo, la organización de las tareas, y todo esto les complica lograr un equilibrio entre la vida laboral y su vida familiar. La organización debe asumir mayor responsabilidad sobre la salud de sus trabajadores, ya que ellos son el recurso más valioso e importante que los puede llevar al éxito de su empresa (Navarro, y otros, 2021).

De esta manera se llega a América Latina, donde se tiene el primero estudio en México, denominado “Análisis de riesgos psicosociales y factores laborales: identificación y prevención” producto de Hernández y Sánchez (2023). Su objetivo fue exponer los resultados obtenidos de una revisión bibliográfica de libros, revistas y artículos sobre estos riesgos laborales y los factores de la organización que los provocan. Su diseño metodológico fue cualitativo, que dio los siguientes datos importantes:

Estos riesgos psicosociales afectan a los trabajadores tanto a nivel presencial como en línea, aunque hay que distinguir ciertas variables que pueden diferenciar estas condiciones, como la edad, el género, las capacidades y personalidad de los trabajadores, el manejo de tecnologías, los tipos de riesgos y demás. Por ejemplo, de acuerdo a este estudio se menciona que uno de sus principales factores negativos es el ritmo de trabajo, las dobles presencias en las funciones, y los conflictos entre compañeros (Hernández & Sánchez, 2023).

Cuando estos factores son negativos, se genera una diferencia entre las capacidades y recursos que tienen las personas, en comparación de las exigencias del trabajo. Aquí es cuando surgen los problemas de salud mental y físicos, presentando cuadros de problemas del corazón, del estómago, de la piel, musculares y respiratorios. Recién cuando se tenga diagnosticado a la organización, se podrá generar herramientas y medidas adecuadas a sus riesgos (Hernández & Sánchez, 2023).

“Riesgos asociados con el trabajo y sus efectos en la salud, responsabilidad social empresarial. Ordenamiento jurídico mexicano” fue la

segunda investigación de este país. Sus autores fueron Medina et al. (2022) quienes aplicaron un enfoque cualitativo, un nivel exploratorio, una revisión de contenido de literatura y términos legales, relacionando el tema con las ciencias sociales. De igual manera se plantearon un objetivo que era realizar una revisión teórica de estos riesgos y sus efectos en la salud de los trabajadores.

Entre sus resultados se pudo determinar que uno de los pilares que debe asumir la organización es cuidar de la salud de sus trabajadores, tal como se estipula en la Constitución y en toda la legislación laboral de estos derechos. Se debe cumplir con un nivel apropiado de seguridad, analizando las condiciones laborales, para con esto poder prevenir accidentes. Si se considera los momentos de crisis que la humanidad ha pasado es importante que este ámbito empresarial cumpla con toda la normativa para que el trabajador satisfaga sus necesidades y se desarrolle en un ambiente laboral positivo (Medina, y otros, 2022).

Al estar en un mercado cambiante y competitivo puede generar incertidumbre y turbulencias laborales, en dimensiones como la forma de organización del trabajo, el contenido de la tarea, riesgos de sufrir lesiones por uso de máquinas o equipos, la sobrecarga laboral, los riesgos ergonómicos y todo lo que pueda afectar al bienestar del trabajador y generar problemas de salud (Medina, y otros, 2022).

Desde Nicaragua también se analizó un estudio “Percepción de los trabajadores sobre los riesgos laborales de la empresa Agri-Corp Chinandega, Nicaragua, mayo-junio 2019” que fue desarrollado por Cerda (2022). Entre

sus objetivos se puede mencionar determinar la percepción de estos trabajadores sobre los riesgos, definir las características sociolaborales, clasificar los riesgos e identificar la percepción de los trabajadores. Su metodología fue de corte transversal, descriptivo, con una muestra de 104 trabajadores y un instrumento aplicado nota técnica de prevención 578 sobre el riesgo percibido.

Se pudo determinar que los trabajadores que ocupan cargos administrativos, de empacador y de laboratorista son quienes corren mayor peligro de sufrir riesgos físicos y ergonómicos. Esto debido a mantener ciertas posiciones en el trabajo, esfuerzo, mala ventilación e iluminación y el trabajo en pie. Las percepciones obtenidas desde estos puestos se relacionan con la vulnerabilidad que siente el personal, sobre los conocimientos para cuidar ellos mismos, sobre la gravedad de las consecuencias, el temor, el control que tienen sobre el daño causado y la demora de las consecuencias que a veces no se van a corto plazo. Ante esto se debe capacitar periódicamente, monitorear para asegurarse que se cumplan los protocolos de buenas prácticas y siempre comunicar cualquier riesgo que corran los trabajadores en sus puestos (Cerdea, 2022).

De parte del autor Carbajal (2020) en Perú se llevó a cabo el siguiente estudio “Análisis de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en las ferreterías de la ciudad de Trujillo-2020”. Donde se planteó el objetivo de determinar si la gestión de salud y seguridad es adecuada en este tipo de empresas en la ciudad de Trujillo. Así quedo una metodología de nivel aplicada, no experimental y de corte transversal. Su muestra fue de 18 ferreterías y 81 trabajadores de la zona, a quienes se aplicaron encuestas.

Se reconoció que en estas empresas los riesgos más graves que pueden tener sus empleados van desde una amputación, una fractura mayor, cáncer, incapacidad o la muerte. O riesgos menores como quemaduras, conmociones, trastornos de músculos, irritaciones o cortes superficiales. Y así se demuestra en estas ferreterías, donde el 79,4% de sus trabajadores están inconformes con cómo se maneja la seguridad y salud, pero así mismo no usan siempre sus equipos de protección entregados. Y desde la empresa se reconoce que les hace falta realizar inspecciones regulares y dar charlas sobre cómo prevenir enfermedades y accidentes laborales. Es de suma importancia concientizar sobre estos riesgos y cambiar de conducta en todos los jefes y empleados (Carbajal, 2020).

Desde Colombia se obtuvieron tres estudios, siendo el primero el realizado por la autora Niño (2019) con el título “La incidencia de los factores de riesgo laboral en la percepción de satisfacción de los colaboradores de una Compañía Industrial”. Persiguió el objetivo de analizar las condiciones en las que se dan los riesgos laborales y cómo esto se relaciona con el nivel de satisfacción del personal. Se busco tener un esquema para que la alta gerencia pueda controlar el impacto de estos riesgos. Su metodología fue de paradigma constructivista, de enfoque cualitativo, con un método deductivo, de corte transversal y diseño no experimental. La muestra con la que se trabajó fue de 90 trabajadores a quienes se les aplicó una encuesta.

De acuerdo a los resultados obtenidos se determina que estos trabajadores se exponen a riesgos químicos, físicos y biomecánicos. Aunque estos empleados se encuentran satisfechos en su relación con los jefes, en su remuneración, se tiene problemas de insatisfacción en el tema de pocas

posibilidades de crecimiento profesional, casos de frustración, inestabilidad laboral y los niveles de especialización que se piden para ciertos roles que no pueden alcanzar ellos (Niño, 2019).

Lo positivo es que la empresa si demuestra preocupación por atender estas necesidades planteadas en especial cuando se conoce que, entre sus riesgos químicos, los trabajadores están expuestos a genera un tipo cancerígeno en nivel alto. Además, en los casos de trabajadores que, por edad, condiciones médicas o antigüedad, se les da la oportunidad de una reubicación de su lugar de trabajo para que no les afecte su salud (Niño, 2019).

El segundo estudio de este país fue “Determinación de factores de riesgo psicosocial que influyen en la salud de los colaboradores de la IPS promover SAS”, mismo que fue llevado a cabo por Ramírez y Angulo (2021). El fin de este estudio fue determinar estos factores de riesgos psicosociales que tienen una afectación negativa en el estado de salud de los trabajadores. Se apoyó en una metodología de enfoque mixto, de nivel descriptivo, de campo, con un corte transversal y una batería de instrumentos para evaluar estos factores a una muestra de 141 trabajadores.

De acuerdo a los cuestionarios aplicados, los trabajadores han mostrado que viven en condiciones de un riesgo alto y muy alto en un 34%, así como el 26% tiene riesgos medios. Así como el 35% ha determinado que tiene síntomas de estrés laboral. También es interesante observar que el trabajador puede sufrir de afectaciones externas en su vida familiar, económica y personal, tal como sus relaciones sociales, características de

vivienda, la distancia de la casa con el trabajo, y toda la comunidad familiar en la que vive (Ramírez & Angulo, 2021).

Entre las recomendaciones que se puede dar de este estudio es que la organización refuerce hábitos saludables en sus empleados, que tengan talleres de comunicación asertiva y de convivencia, que sepan sus competencias, funciones y autonomía claras, así como tener líderes debidamente formados que tomen las decisiones correctas para ellos (Ramírez & Angulo, 2021).

Y, por último, el tercer estudio denominado “Plan de prevención de riesgos para la empresa Ferretería Acosta teniendo en cuenta la incidencia del riesgo ergonómico por consecuencia del trabajo en casa” que fue ejecutado por Bonilla y León (2022). Los objetivos que persiguieron fueron diagnosticar las condiciones de salud laboral de estas áreas administrativas y operativas de la ferretería, identificar condiciones del trabajo, la prevalencia de síntomas osteomusculares y generar la propuesta con medidas preventivas y de protección para el control de estos riesgos.

Para esto se apoyó en una metodología descriptiva, deductiva, teniendo como referencia el método Ergopar que fue creado por el Ministerio de Trabajo y la institución sindical de salud. Lo que primero se pudo recolectar es que estos trabajadores se exponen a riesgos psicosociales por sus relaciones entre compañeros y clientes; riesgos ergonómicos por sus posturas inadecuadas y por el cargue y descargue del material de venta; y riesgos químicos en algunos trabajadores que están en contacto con estas sustancias (Bonilla & León, 2022).

Para elaborar la propuesta primero se identificaron todos los riesgos que afectan a cada puesto de trabajo, y en todo momento se contó con la participación de todos los colaboradores de la empresa. Por ejemplo, en el tema ergonómico se analizó el impacto en cada parte del cuerpo, en las extremidades y articulaciones para con esto diseñar pausas activas contra las jornadas prolongadas y en las tareas de carga de insumos, así como cuidar la posición de los insumos y equipos para realizar el trabajo en las oficinas. Se diseñaron también fichas con medidas preventivas de acuerdo a cada situación de riesgo, todo evidenciando con fotos de la situación actual y de lo que se espera alcanzar (Bonilla & León, 2022).

De esta manera se llega a las investigaciones realizadas en Ecuador, que en total fueron cuatro. La primera “Percepción de riesgos laborales en el ámbito ocupacional universitario” fue desarrollada por Candonga y Samaniego (2021), quienes analizaron estas percepciones en un grupo de trabajadores para reducir la accidentabilidad. Su metodología fue cuantitativa, descriptiva, no experimental y transaccional. Se aplicaron encuestas, método de escala de percepción de estos riesgos, determinando lo siguiente:

Las organizaciones a pesar de conocer que existe una normativa que regula su trabajo, no las aplica y no se rigen por estos reglamentos, lo cual provoca que los trabajadores desconozcan de los riesgos a los que se enfrentan y las medidas que deben tomar. No tienen capacitaciones o profesionales expertos en el área para cuidar de sus empleados. Sobre la profesión de los docentes se reconoce que son más susceptibles a sufrir riesgos ergonómicos, aunque se obtuvo también que los trabajadores con

mayor tiempo laborado, tienen menos riesgos de accidentes, debido a su misma experiencia (Candongá & Samaniego, 2021).

“Accidentabilidad laboral en el sector de la construcción: Ecuador, periodo 2016-2019” fue el segundo estudio de las manos de los autores Morales, Pacheco y Viera (2021). Su finalidad fue analizar los datos que obtuviesen de una revisión documental y de esta manera construir relaciones entre el género, la edad, el tipo de educación, los tipos de riesgos y la naturaleza de sus lesiones. Todo esto se logró a través de una revisión documental, de un enfoque mixto y de un análisis estadístico.

De esto se pudo determinar que, aunque el sector de la construcción puede no tener la mayor afectación y cantidad de riesgos, lo que si se reconoce en este ámbito es que sus accidentes son más mortales, teniendo datos que demuestran que a nivel nacional en el 2016 ocurrieron más de 20300 accidentes, de los cuales el 5,54% fueron de construcción que equivale a 1125 accidentes. E incluso se conoce que estos datos no son reales, ya que el área de la construcción es una parte informal que se ejecuta en el país, por lo que muchos de sus accidentes no serán notificados, así como el hecho de que no siguen la normativa de seguridad para estos trabajos (Morales, Pacheco, & Viera, 2021).

Los más afectados son los hombres quienes ejecutan este trabajo en su mayoría, además que su negligencia y exceso de confianza también los ha llevado a ver su trabajo como un reto y minimizan los riesgos que corren. Estos trabajadores corren riesgos químicos (materiales manipulados), biológicos (bacterias o virus), físicos (ruidos), ergonómico (sobreesfuerzo, posturas

inadecuadas) y psicosocial (presión, carga y jornada laboral) (Morales, Pacheco, & Viera, 2021).

La tercera investigación fue un trabajo ejecutado por el autor Lucio (2023) quien se enfocó ya en el sector de las ferreterías. Su estudio fue “Diseño de un plan de control de los riesgos ergonómicos en el personal operativo de la Ferretería Las Fuentes”. Su objetivo fue diseñar un plan de control de estos riesgos, teniendo fundamentos teóricos, diagnosticándolos y validando el plan adecuado para este sector. Para esto se aplicó un cuestionario de evaluación ergonómica, un análisis de lo que determina el Ministerio de Trabajo, un enfoque mixto y un método bibliográfico.

En este grupo de trabajadores se pudo hallar que son más propensos a riesgos ergonómicos, debido a las malas posturas, al uso corrido de computadores, a las posiciones forzadas y sobreesfuerzos por manejar ciertos materiales como en el caso de los bodegueros. Debido a estos datos se planifica acciones que abarquen desde la capacitación a los trabajadores sobre los riesgos y cómo evitarlos, darles periodos de 20 minutos para pausas activas en las mañanas y las tardes, diseñar rutina de ejercicios de estiramiento, adecuación de mejores equipos tecnológicos y evaluar periódicamente estos riesgos. Para esto es importante mantener reuniones de trabajo, conocer el marco legal para poder aplicarlo correctamente, analizar cada puesto de trabajo y validar las propuestas que en realidad mejore las condiciones laborales (Lucio, 2023).

Finalmente, se tiene un estudio realizado en el cantón de Lago Agrio, titulado “Evaluación de factores de riesgos psicosociales en los colaboradores

del camal municipal en la ciudad de Lago Agrio". Su autora Rodríguez (2022) se planteó como objetivo el evaluar estos riesgos psicosociales por medio de un cuestionario específico desde el Ministerio de Trabajo. Y con este conocimiento poder tomar las medidas preventivas o correctivas de acuerdo al caso. Su metodología fue descriptiva, transversal y se trabajó con una muestra de 12 colaboradores.

El principal riesgo que presentan estos trabajadores se encuentra en un riesgo medio, especialmente en dimensiones como la carga y ritmo de trabajo, el desarrollo de competencias, el margen de acción y control, la organización de su trabajo, el apoyo y soporte que siente de sus jefes, el acoso laboral, las condiciones de trabajo y la salud auto percibida. Pero también hay otras dimensiones que las ubican en un nivel de riesgo alto, como el tipo de liderazgo que posee la empresa, las condiciones del trabajo y en un porcentaje menor el tema de la estabilidad laboral y emocional (Rodríguez, 2022).

En los riesgos más preocupantes se puede considerar que se generan por la falta de comunicación, por no permitir la participación de los trabajadores, no dialogar, incluso se debe trabajar muy de cerca con los casos de hostigamiento y humillaciones que pueden estar sufriendo los trabajadores en sus puestos de trabajo (Rodríguez, 2022).

Con todos estos estudios se conoce más sobre los múltiples riesgos que corren los trabajadores día a día en sus actividades y funciones laborales. Muchos de ellos no son diagnosticados o tratados, no se los considera importantes, no existen propuestas para su prevención o control, y no se

cumplen con las normativas que pueden existir en los diferentes países alrededor del mundo. Es interesante que cada organización tome las medidas adecuadas a su realidad y sector laboral, contando siempre con la participación de todos sus colaboradores para mejorar estas condiciones.

1.2. Definición del Problema de Investigación

Para comprender el impacto de los riesgos laborales en las personas, hay que comprender que el trabajo es uno de los espacios donde el ser humano realiza distintas actividades por un periodo largo de su vida, las cuales son básicas y necesarias para la misma subsistencia de la humanidad. Esta actividad laboral es la que permite que las personas puedan satisfacer sus necesidades, tener poder adquisitivo para bienes y servicios en su comunidad, incluso relacionarse con más personas, cumpliendo su rol social y la persecución de objetivos personales y profesionales que se impongan (Ortiz, Aguirre, Chigchilán, & Vega, 2022).

Pero de la ejecución de estos mismos trabajos, se pueden producir daños y situaciones de peligro del que nadie está exento. Ya sea por realizar una actividad de mala manera, por desconocimiento de alguna tarea, por peligros no comunicados, por la carencia de habilidades del trabajador o por las malas condiciones laborales que tenga una organización. Es así que en estos espacios ocurren una serie de riesgos, accidentes, enfermedades y trastornos que limitan la vida del ser humano, que impacta en su salud, su bienestar e incluso el de su familia (Ortiz, Aguirre, Chigchilán, & Vega, 2022).

Estas situaciones de peligro en el trabajo, se denominan riesgos laborales, los cuales incluyen todo suceso que ponga en peligro a los

trabajadores, causando daños físicos y psicológicos (UNIR, 2021). Cada sector laboral tiene su nivel de riesgo y factores que se deben analizar, entre los más comunes se tiene:

- Riesgos físicos: pueden darse por ruidos, vibraciones, temperaturas muy altas o muy bajas, ventilación, etc.
- Riesgos químicos: causados por vapores, polvos, aerosoles y sustancias en diferentes estados como gas o sólido.
- Riesgos mecánicos: son generados cuando el trabajador tiene que ejecutar su trabajo con máquinas, objetos y vehículos que pueden causar caídas, lesiones, atrapamiento, atropellamiento y lesiones.
- Riesgos ergonómicos: cuando el trabajo es ejecutado con tareas de posturas forzadas o por mucho tiempo, por movimientos repetitivos, etc.
- Riesgos biológicos: producidos por diferentes bacterias, hongos, virus, parásitos y otros vectores de exposición.
- Riesgos psicosociales: generados cuando el trabajador se expone a situaciones de sobrecarga laboral, de monotonía en sus labores, malos estilos de liderazgo, conflictos, no hay claridad en las funciones, no tienen autonomía, participación, una mala distribución de las tareas, inestabilidad, malas relaciones y demás (UNIR, 2021).

Entre las causas que se pueden mencionar de estos riesgos, aunque muchos de ellos son ya inherentes a cada actividad, existen otras condiciones externas e internas que afectan. Estos pueden ir desde cambios tecnológicos, la globalización, las transformaciones económicas que cada vez demandan más de los trabajadores o las legislaciones que no tipifican cada riesgo al que se enfrentan este grupo de personas. También se incluye como causales las malas decisiones de cada organización, los estilos de liderazgo, el empirismo que se pueda usar y no asesorarse de profesionales en el campo, casos de acoso o violencia, discriminación hacia un género, el no tener responsabilidad social hacia sus colaboradores o comprender la importancia de su talento humano como el recurso más valioso (Consejo General de la Psicología de España, 2024).

Esto se confirma desde un estudio del Gobierno de México (2015) que analizando sus condiciones laborales determinó que estos riesgos se producen por instalaciones sin mantenimiento o mal estado, por los métodos o procedimientos incorrectos, por falta de limpieza u orden, por una mala organización en las áreas de trabajo, por ciertas máquinas que pueden ser peligrosas, por operar sin autorización, por no usar equipo de protección.

También se incluyen variables como el no apoyo de los jefes, la sobrecarga laboral, la no existencia de capacitaciones, no escuchar las quejas de los trabajadores, malos niveles de comunicación o jerarquía, largas jornadas laborales, no motivar o reconocer el valor de cada persona, no realizar diagnósticos o intervención para conocer de antemano los riesgos de cada organización y puesto de trabajo. E incluso se tiene casos que problemas familiares, económicos, conflictos externos de cada persona puede ser un desencadenante de padecer una enfermedad o accidente laboral.

De estas causales, se originan también las afectaciones en la vida de los trabajadores, por ejemplo, desde el Consejo General de la Psicología de España (2024) se enfoca en los impactos psicológicos de estos riesgos laborales, mencionando casos de ansiedad, depresión, estrés laboral que si no se trata se desata el síndrome de burnout, y una serie de trastornos mentales y emocionales que cambia también su comportamiento tanto en la empresa como en su familia y sociedad.

Analizando a nivel biológico, físico, se tiene problemas a nivel muscular y esquelético, accidentes y enfermedades profesionales, caídas, lesiones, quemaduras, traumatismos, una discapacidad. También se incluyen dolores

de espalda y varias partes del cuerpo por malas posturas, esfuerzos y peso de cargar. Se generan enfermedades del corazón, respiratorios, digestivas, problemas de sueño. El trabajador en estas condiciones puede consumir alcohol y drogas, tener conflictos en sus hogares, no lograr ese equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Y desde la Organización Nerta (2023) se menciona que estas consecuencias pueden causar incapacidad temporal, permanente o incluso la muerte del trabajador. O en el caso de la empresa también determina que se originan ciertos costos directos e indirectos de estos riesgos, como ser objeto de investigaciones, pagar indemnizaciones por daños y perjuicios, tener responsabilidad civil y penal de manera global o hacia un solo empresario, una mala imagen ante la sociedad, pérdida de confianza con sus trabajadores, pérdida de clientes y demás. Incluso tiene afectaciones a nivel nacional, como es una pérdida en el PIB de varios puntos cada año y de mayores costos en el sistema sanitario por las enfermedades generadas.

Si este tema se analiza desde el campo de la ferretería, se menciona que en estos trabajos algo esencial es la limpieza que se tenga de los insumos y equipos que se usan, ya con esto se está disminuyendo riesgos de accidentabilidad, se tiene mejor rendimiento, espacios seguros y un ambiente más agradable. Lo mismo indican en riesgos físicos, ya que por sus tareas se exponen a temperaturas e iluminaciones altas. Y sobre los riesgos ergonómicos se reconoce que estos empleados realizan movimientos repetitivos, mantienen posturas prolongadas y tienen espacios reducidos para ejecutar su trabajo (Conde, Ramírez, & Monroy, 2018).

Lo mismo se reafirma con lo compartido por Castro (2023) quien determina que las ferreterías contienen actividades con riesgos constantes, dentro de las cuales se puede mencionar caídas y resbalones por superficies con líquidos o resbaladizas, tener golpes con objetos, lesiones por cortes, lesiones en la espalda. También están en contacto con productos químicos, realizan tareas con sobreesfuerzo físico e incluso pueden tener riesgos de choques eléctricos por cables o herramientas eléctricas que empleen en su trabajo.

En otro estudio también se menciona que los riesgos que corren los trabajadores de ferreterías son por cargas y descargas de materiales, por arreglo de materiales en bodegas, e incluso los trabajadores que pasan en oficinas, ejerciendo actividades cotidianas, tienen el riesgo de posturas forzadas y prolongadas. Se indica por un lado que son los bodegueros quienes tienen mayor riesgo por el peso que cargan constantemente y por permanecer de pie. Mientras la parte administrativa puede generar dolores de cuello, espalda, o enfermedades de tendinitis o túnel carpiano por pasar siempre en un escritorio y frente a una pantalla (Albuja, 2021).

De esta manera se llega a la situación del Ecuador, donde a nivel general se cuenta con una política nacional de salud en el trabajo para todos sus trabajadores. Este se fundamenta en principios de mejora de ambientes laborales, fortalecimiento de los sindicatos de trabajadores, de desarrollar habilidades personales, reorientar los servicios de salud ocupacional, etc. El problema de estas acciones es que por lo general se quedan asentadas en papel y no se realiza un debido seguimiento para el impacto real de su ejecución (Ministerio de Salud Pública, 2019).

Esta institución de salud, trabaja de la mano con el Ministerio de Trabajo (2024), que cuenta con una Dirección especial enfocada en la Seguridad en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Desde este espacio institucional se define los riesgos laborales como responsabilidad del empleador, quien debe seguir lo legal en esta materia de riesgos, velando siempre por la integridad de sus trabajadores. Entre sus objetivos se ha planteado mejorar condiciones laborales, desarrollar conciencia para tomar hábitos de trabajo seguros, disminuir daños y lesiones en la salud, así como mejorar la productividad y gestión empresarial.

En cuanto a su base legal, se tiene la Constitución del Ecuador, Código de Trabajo, Código de Salud, de Seguridad Social, y reglamentos concretos para mejorar las condiciones laborales. Se tiene también la institución a cargo que es el Ministerio de Trabajo, que de la mano con otras organizaciones busca el goce de los derechos laborales. Se tiene documentos que formalizan estas medidas, políticas de desarrollo económico, formas de minimizar los accidentes, tener un área de seguridad y salud, y también una coordinación entre actores sociales que cuidan la salud en el trabajo (Ministerio de Salud Pública, 2019).

Otro sistema que se debe analizar también, es la familia de estos trabajadores que presentan malas condiciones laborales. Y de acuerdo a encuestas aplicadas, el 90% de los trabajadores han reconocido que los problemas que tienen en sus trabajos, impactan de manera negativa en sus familias, generando conflictos con pareja e hijos, aislamiento, mayor tensión y estrés y alteraciones en su dinamismo y funcionalidad. Así como también el caso de compartir menos tiempo con la familia, tiempo de calidad, tiempo para

el ocio, para el cuidado personal y para alcanzar ese balance de vida y trabajo que no debe ser negociable ante ninguna circunstancia (Hernández G. , 2024).

Como principal actor que debe gestionar esta situación, se tiene a las organizaciones, debiendo mencionar que aún queda mucho por realizar, que dejan mucho por desear, ya que estos riesgos se siguen presentando por la incorrecta gestión de sus jefes, por el desinterés hacia la salud y bienestar de sus trabajadores o por la simple informalidad del trabajo o tamaño de la empresa. No cuentan con áreas de seguridad y salud, no tienen un sistema de prevención de estos riesgos, no identifican las situaciones peligrosas, no tienen capacitaciones, campañas, no diseñan planes de control, no inspeccionan los lugares de trabajo, etc. (De Arregui, 2023).

Si muestran algún acto de responsabilidad social lo hacen más por solo cumplir con una legislación o por demostrar una imagen ante la sociedad que en realidad no siempre se cumple. No se puede negar que existen compañías que en realidad han comprendido el rol esencial que juegan sus trabajadores y que los motivan y cuidan, porque de ellos depende su éxito. Pero aún queda un largo camino por recorrer y que los trabajadores sean debidamente reconocidos.

De esta manera, se ha planteado y argumentado el objeto de estudio de esta investigación, que son las percepciones de los riesgos laborales de los trabajadores que laboran en una ferretería en el cantón Lago Agrio. A continuación, se plantean las preguntas y los objetivos de esta investigación.

1.3. Preguntas de Investigación

1.3.1. Pregunta General

¿Cuáles son las percepciones de los trabajadores sobre los riesgos laborales en una Ferretería del cantón Lago Agrio, en el año 2024?

Preguntas Específicas

- ¿Cuáles son las percepciones sobre los riesgos que experimentan los trabajadores de esta ferretería?
- ¿Cuáles son las consecuencias de los riesgos laborales en los trabajadores de esta ferretería?
- ¿Cuáles son las medidas que la empresa implementa para atender estos riesgos laborales en sus trabajadores desde la percepción de los trabajadores?

1.4. Objetivo General

Analizar las percepciones de los trabajadores sobre los riesgos laborales en una Ferretería del cantón Lago Agrio, en el periodo 2024, para contribuir al desarrollo y bienestar de las personas.

1.4.1. Objetivos Específicos

- Descubrir las percepciones sobre los riesgos que experimentan los trabajadores de esta ferretería.
- Identificar las consecuencias de los riesgos laborales en los trabajadores de esta ferretería.

- Conocer las medidas que la empresa implementa para atender estos riesgos laborales en sus trabajadores, desde la percepción de los trabajadores.

1.5. Justificación

La motivación y relevancia de investigar este problema de los riesgos laborales que afectan a los trabajadores, es porque en primera instancia el trabajo es un lugar donde el ser humano pasa muchas horas y años de su vida, por lo tanto, es preciso conocer y analizar las realidades laborales de los trabajadores, pues permite identificar y prevenir factores de riesgo.

Por otro lado, para esta investigación se tiene el contacto y viabilidad para llevar a cabo este estudio en la empresa ferretera, y también con la apertura para trabajar con sus empleados y con la gerencia.

Tal como menciona Pérez (2020) la empresa tiene la obligación de evaluar y analizar los riesgos a los que se enfrentan sus trabajadores, así como todo el ambiente laboral, la cultura y condiciones en las que cumplen con sus actividades. Con esto se estaría protegiendo la salud e integridad de las personas, al mismo tiempo que la empresa tiene mejor eficiencia, éxito y no incurre en gastos adicionales por accidentes o enfermedades profesionales.

Así como el trabajo puede ser esa fuente de realización y satisfacción, sino se cuidan las condiciones en las que se trabaja, va a traer efectos nocivos en los trabajadores. Por ese motivo la importancia de considerar la seguridad y salud ocupacional, de comprender las condiciones inseguras, las actitudes

de las personas, de sensibilizar sobre los riesgos y consecuencias que el trabajo inseguro puede provocar en el personal, tanto de parte de la gerencia como de cada colaborador que compone la organización, ya que es responsabilidad de todos el mitigar y generar acciones preventivas de estos problemas (Llagua, Acosta, Vaca, & Cisneros, 2020).

En cuanto al impacto social que tiene este tema, se lo relaciona primero con el Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025. El mismo que se crea desde un sistema descentralizado del gobierno del país, y trabajando con varios ejes, que son el social, el económico, de infraestructura, energía, medio ambiente y el institucional. Bajo la garantía de proteger los derechos humanos y de considerar la participación de todos los grupos sociales trabaja con una serie de políticas para mejorar la calidad de vida del ecuatoriano (Secretaría Nacional de Planificación, 2024).

Específicamente desde su ámbito económico se habla del sexto objetivo que es de incentivar una generación de empleos dignos para todos. Entre sus estrategias y políticas a aplicar se busca que la población tenga acceso a oportunidades laborales dignas e inclusivas, que se cumplan todos sus derechos laborales, que tengan equidad en remuneraciones, que se desarrolle capacidades de los jóvenes, que se apoye a las empresas de pertinencia territorial, así como un incremento en las pequeñas y medianas empresas del país (Secretaría Nacional de Planificación, 2024).

De igual manera, se vincula el estudio con los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS, donde se menciona el objetivo 8 que trata de promover un crecimiento económico sostenible, inclusivo, y un empleo decente para todos.

Se busca reducir la informalidad en el sector laboral, el desempleo, las brechas salariales diferentes entre hombres y mujeres. Ofrecer trabajos dignos y decentes que den seguridad, protección, desarrollo, integración, respeto a derechos e ingresos adecuados para el trabajador y su familia (ONU, 2015).

Por eso entre sus metas se plantean políticas que permitan el desarrollo de puestos y emprendimientos formalizados, apoyando la creatividad e innovación. Apoyar a los jóvenes, ayudar al comercio de los países menos desarrollados, erradicar toda forma de trabajo forzoso, trabajo infantil. Principalmente, proteger los derechos de los trabajadores, promoviendo un entorno laboral sin riesgos y condiciones precarias (ONU, 2015).

Esta investigación también contribuye a la carrera de Trabajo Social concretamente, ya que estos profesionales entre sus principales objetivos buscan aportar al buen vivir de las personas, mejorar desigualdades, respetar sus derechos humanos, crear estrategias de ayuda, interviniendo incluso con las familias de los trabajadores para conocer todas sus dimensiones de una manera holística. De esta manera se tiene que este TS tiene funciones de cuidar a los trabajadores de los riesgos laborales, de mejorar relaciones, comunicaciones, promover el desarrollo y bienestar de estas personas, hacer diagnósticos, solucionar conflictos, ser mediador entre las partes involucradas y alcanzando un empoderamiento de estos trabajadores (Orbe, Reyes, Carrión, & Cabrera, 2021).

Además, la investigación aportará a la ciencia en general, ya que este estudio con sus resultados obtenidos podrá contribuir a otras investigaciones, de propuestas, de seguimiento para determinar el avance o nuevos problemas que se generan en este sector laboral. Considerando que el trabajo es un área donde siempre el ser humano se inserta, siempre existirán riesgos y problemas que haya que investigar desde diferentes disciplinas.

Por último, la contribución de la investigación a la Ferretería, permitirá por una parte que los gerentes conozcan y tomen en consideración los diferentes riesgos a los que se enfrenta su personal, y por otra parte puede contribuir a reformas o nuevas políticas de protección laboral en la empresa. Aporta también a los trabajadores, ya que estos tendrán una oportunidad de comunicar desde sus percepciones, sus necesidades y acciones que requieren para que sus condiciones y ambiente laboral sean mejores.

CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL

Iniciando con este apartado, se debe mencionar que el problema de los riesgos laborales no ha generado una teoría en concreto formulada para su estudio, sino más bien se tiene aportes de otros autores que analizan variables o elementos relacionados con los riesgos laborales. Por ese motivo, se ha considerado iniciar desde el referente conceptual que se explica a continuación:

2.1. Referente Conceptual

Contexto laboral

Este concepto hace referencia al entorno donde el ser humano ejecuta o desempeña sus funciones de trabajo, que se conforma por materiales tangibles e intangibles, que se ordenan bajo una dirección y la persecución de objetivos económicos, sociales, culturales o benéficos (Pardo, 2015). Tal como determinan Farías et al. (2021), este ambiente es toda la atmosfera de trabajo, el espacio donde el ser humano cumple con su laboral y permite el logro de objetivos y resultados.

Pero de igual manera se reconoce que cuando este ambiente es positivo, se observa una satisfacción en las necesidades de las personas, un mejor desempeño y los trabajadores asumen responsabilidades. Lo contrario sería un espacio donde no existan buenas relaciones, donde se generen conflictos y riesgos que limiten la capacidad de las personas y su salud (Farias, Macias, Zambrano, & Gómez, 2021).

Por eso se debe gestionar correctamente las decisiones respecto a este tema, ya que trae ventajas como reducción de costos, cuidar de la salud

de los empleados, genera el sentimiento de identidad y pertenencia de las personas y se obtiene mejor rendimiento. Así como se debe luchar por una cultura organizacional compartida, con valores compartidos, con relaciones significativas, que sea flexible para los empleados, así como sus jornadas y reconocimientos.

Así también se menciona que este contexto se ajusta a las condiciones actuales de cada época, por ejemplo, en la actualidad el contexto laboral está con un nuevo paradigma, que lucha con la crisis de la pandemia del Covid-19 desde el 2020, no permitiendo volver a la normalidad en muchos casos. También se tiene la gran renuncia, que es el abandono del trabajo voluntario de parte de las personas, simplemente por querer otras condiciones laborales (Observatorio de RRHH, 2022).

Los avances imparables de la tecnología que invade cada esfera social de la humanidad, lo mismo que se relaciona con los cambios demográficos, la generación de trabajadores que contienen diferentes habilidades, así como la demanda de competencias en el mercado que prioriza que las organizaciones luchen por tener a los mejores trabajadores (Observatorio de RRHH, 2022).

Condiciones laborales

Sánchez (2021) menciona que las condiciones laborales son básicas en la gestión de las organizaciones, ya que influyen en el comportamiento de los trabajadores. Y esto no solo significa que se debe incrementar los sueldos, sino aspectos más subjetivos, como el hecho de que los trabajadores sean tomados en cuenta en las decisiones, que se tenga compromiso y apoyo de

la alta gerencia, buenas relaciones laborales, valores compartidos, el tiempo que ocupan las jornadas laborales, los riesgos laborales que se presentan en su labor diario, etc.

Además, el Instituto AFS (2023) confirma que este concepto se vincula cada vez más al hecho de que la humanidad y organizaciones están más conscientes de que el entorno donde uno labora influye significativamente en la calidad de vida, y no solo se refiere a algo físico o económico, sino que incluye los siguientes puntos:

- Salario: es la remuneración percibida por el trabajador por cumplir con su servicio a la organización, lo que incluye prestaciones, beneficios, seguro, atención, pensiones, etc.
- Horario: es la jornada laboral que se debe cumplir en un trabajo, las horas que deben considerar descansos, feriados, horas extras, turnos rotativos y demás.
- Modalidad de empleo: esto significa si el trabajo es cumplido de manera presencial o por teletrabajo.
- Vacaciones: el tiempo libre que cada trabajador dispone para conciliar con su vida familiar y privada.
- Protección legal contra riesgos: esta es una de las condiciones más importantes, ya que es todo el sistema de salud, seguridad e higiene que debe mantener la empresa para diagnosticar, prevenir y gestionar los riesgos laborales, así como sus normas y protecciones.
- Ambiente de trabajo: es toda la dinámica en torno al puesto de trabajo de cada empleado, que muchas veces puede pasar desapercibido, desde el tipo de oficina que posee, la jerarquía de su puesto, sus relaciones con otros, la forma de comunicar y demás (Instituto AFS, 2023).

En general, estas condiciones podrán ser percibidas de manera diferente desde cada persona, y logrará que el trabajador se motive y satisfaga sus necesidades, así como puede ser la razón de una baja productividad y desempeño en sus labores. Estas condiciones incluyen todo lo que conlleva un trabajo, desde aspectos físicos, como la demanda que trae cada cargo laboral, así se puede analizar si el trabajador tiene oportunidad de desarrollo, la cantidad de funciones que le atribuye, la inclusión de la empresa, el nivel

de control en su puesto, y las recompensas que puede recibir por el trabajo realizado (Grisales & Gallego, 2020).

Relaciones laborales

El ser humano se reconoce como un ser social, por lo que en todo espacio se va a interaccionar con los demás a su alrededor, y el trabajo no es la excepción. En este espacio estas relaciones se pueden producir de manera obligatoria y formal, por las jerarquías y niveles de poder en una organización, que son las formales que se deben dar. Pero también se dan las interacciones informales entre compañeros, entre amigos que comparten mismos valores y personalidades, pudiendo formar equipos de trabajo que comparten objetivos e ideales en común.

Desde la parte formal, se tiene dos agentes que participan en esta relación. Por un lado, el trabajador, quien de manera voluntaria presta sus servicios a cambio de una remuneración. El trabajador se reconoce por empezar esta relación con libertad y voluntad propia, por cuenta ajena, con subordinación y dependencia, y a cambio de un salario. Y la otra parte la compone el empresario, que puede ser una persona natural o jurídica que recibe los servicios prestados de sus trabajadores a cambio de pagarles un sueldo (Fernández, 2019).

En la actualidad se reconoce que estas relaciones se han modificado, ahora se tiene un ambiente laboral más flexible, donde los trabajadores exigen sus derechos y se ven apoyados por la normativa de cada país. O el hecho de que las tecnologías se han incorporado en las relaciones laborales, convirtiéndose en un aspecto esencial para el desempeño laboral. Y también

se observa la igualdad en el trabajo, con la incorporación de la mujer en el mundo laboral, toda relación debe tener en cuenta las características de este grupo de trabajadoras (Fernández, 2019).

De acuerdo a la Escuela de Negocios de Barcelona EAE (2024) este concepto también se vincula con el área de recursos humanos, con las interacciones que siempre se deben mantener entre las organizaciones y sus empleados. En la actualidad el recurso humano es uno de los capitales más importantes de las empresas, por lo que se deben gestionar correctamente, con enfoques humanitarios y con inteligencia. Si esto se maneja de la adecuada forma se obtiene una regulación del trabajo, horarios y salarios establecidos, se garantiza los derechos y obligaciones del contrato de ambas partes.

Por último, se señala que estas relaciones se basan en un compromiso, que tienen como principios la voluntad e igualdad de las partes y el respeto mutuo. Para eso también existen contratos o convenios que se pueden celebrar entre las partes para coexistir de la mejor manera, o se pueden dar como una comunicación verbal, que se forma en base al entorno social, a la estructura organizacional, etc (Cortes, 2024).

Bienestar laboral

Este concepto surge a finales del siglo XX cuando se genera la preocupación del bienestar de los trabajadores, que abarca la parte psicológica y subjetiva. No solo es proteger o asegurar el derecho al trabajo, sino el tipo de trabajo que se ofrece, que va más allá de un salario económico, sino que hay que observar todas las expresiones en la persona, porque este

concepto es multidimensional. Es decir, que incluye aspectos sociales, mentales y físicos, que en su conjunto permiten tener ese bienestar de todos (Murayari & Sajami, 2022).

Debido a las crisis que suceden en el mundo laboral, la calidad de vida laboral se ha convertido en un concepto importante a nivel internacional, con el fin de mejorar las condiciones laborales, el crecimiento de los empleados y sus experiencias personales. Por ese motivo, este concepto incluye el bienestar emocional que es la seguridad de tener un trabajo y poder desarrollar sus potencialidades. También se compone del desarrollo personal, como el entrenamiento y educación que se puede recibir. Y por último, el tema de las relaciones interpersonales, que es todo el sistema de comunicación e interacción con las demás personas de la organización (Murayari & Sajami, 2022).

Desde otras perspectivas, este concepto también se puede entender como una reacción personal y subjetiva hacia el puesto de trabajo, es la cooperación que se vive entre directivos y colaboradores subordinados. Es el conjunto de procesos y estrategias que pretenden mejorar el entorno laboral. En general, la calidad de vida laboral es una ideología asumida por cada trabajador y una manera de afrontar los problemas y de retención de su talento humano (Abril, 2022).

Si se comprende el término de satisfacción y motivación de los trabajadores, se puede mencionar la teoría bifactorial de Herzberg, que de acuerdo a Parra, Bayona y Salamanca (2018) tiene su base desde la matriz de necesidades de Maslow, y la define como el estudio de los factores o

elementos que producen el nivel adecuado de satisfacción en las personas. Estos factores pueden ser internos o externos, estando relacionados con condiciones laborales o sus percepciones subjetivas.

Incluye factores motivacionales que es lo intrínseco, psicológico, lo que motiva al trabajador en su crecimiento profesional, su reconocimiento, trabajo personal, responsabilidad, etc. Por otro lado, están los factores higiénicos, que es todo lo extrínseco, relacionados al ambiente laboral, al tipo de liderazgo, cultura organizacional, relaciones, remuneraciones, seguridad, etc (Parra, Bayona, & Salamanca, 2018). De esta manera, se logra un análisis global del trabajo y de cómo conseguir ese bienestar en el personal.

Riesgos laborales

Cuando las condiciones laborales no son adecuadas y afectan la salud e integridad del trabajador, significa que existe riesgo laboral. Esta situación ha estado presente en la vida laboral hace mucho tiempo, aunque cabe recalcar que en cada época se han analizado diversas variables que lo afectan. Es así que se menciona a Badía (1985) que determina sus inicios a finales del siglo XVIII, cuando la industrialización estaba presente en Inglaterra y cuando se dieron los primeros síntomas debido a las largas jornadas laborales, a inadecuadas condiciones, que favorecían la existencia de accidentes laborales.

Y así se tiene avances a través de la historia, con estipulaciones de normativa que se va aplicando, como en 1900 con la Ley de Accidentes de Trabajo, o la otra ley que se creó en el mismo año, pero con énfasis en las mujeres y menores de edad. Posteriormente se crea el Instituto de Reformas

Sociales, llega la democracia a los países y se tiene una nueva ley de prevención de estos riesgos, aunque hay que reconocer que inicia con disposiciones mínimas hasta hoy en día (Zapata, 2014).

Desde una percepción más actual, estos riesgos se comprenden como todo aquel peligro que existe en el lugar de trabajo. Es esa combinación de consecuencias y probabilidad de algún resultado indeseable en contra del bienestar de los empleados. Son problemas que afectan la salud de estas personas, que se pueden evidenciar como accidentes y enfermedades profesionales (Llagua, Acosta, Vaca, & Cisneros, 2020).

O también como los definen Soto y Melara (2018), son todos los factores que predisponen que los trabajadores tengan problemas en su salud física y mental. Por ese motivo debe ser un tema preocupante para las organizaciones y personas que las conforman, ya que puede traer como consecuencias desde simples lesiones, enfermedades, hasta la muerte.

Comprendiendo que los riesgos son la posibilidad de ocurrencia de un evento que causa daño en la persona, uno de los principales pasos que se debe ejecutar en las organizaciones, es la prevención de los mismos. Para esto se debe recopilar datos de los factores más peligrosos, de la posibilidad de accidentes y enfermedades de acuerdo al giro de negocio de cada empresa. Aquí es donde se genera la gestión de seguridad, higiene y salud en las organizaciones, así como el tener una cultura de cuidado tanto de parte de las empresas como de los mismos trabajadores (Vera, Navas, & Guales, 2017).

Estos riesgos laborales no se pueden eliminar o erradicar por completo, ya que van a estar inherentes a las distintas actividades laborales del ser humano. Por ese motivo lo que se aconseja es tener cálculos del nivel de seguridad que tiene la organización, así como llevar documentos y registros estadísticos de los riesgos, y así elaborar las medidas preventivas y correctivas necesarias (Vera, Navas, & Guales, 2017).

Es así que en las empresas se ha generado en la actualidad una mayor preocupación por contar con estas áreas y sistemas de salud, seguridad e higiene laboral, ya que este gestiona todos los procedimientos y estrategias que se debe seguir para reducir el impacto de los riesgos en las personas. Eso mismo se establece en códigos internacionales, leyes nacionales y reglamentos internos de cada empresa. Un caso es el Convenio de la OIT sobre un marco que promueve la seguridad y salud laboral, determinando que es responsabilidad de todo miembro de la organización, examinar periódicamente los riesgos y desarrollar de manera progresiva medidas de prevención (OIT, 2006).

Tipos de riesgos laborales

Cada trabajo es distinto en cuanto a los riesgos que corren sus trabajadores, por eso se han clasificado en algunos tipos de acuerdo a ciertas profesiones y actividades, tal como indican Llagua et al. (2020):

- **Riesgos químicos:** cuando el trabajador se pone en contacto con sustancias peligrosas que causan daños, causando irritaciones en la piel, ceguera o problemas en el sistema respiratorio. Estos también incluyen inhalación de gases tóxicos o venenosos, incluyendo sustancias como el plomo y el mercurio.
- **Riesgos biológicos:** es todo el contacto del trabajador con bacterias, virus, o fluidos que causen afectaciones en la salud de la persona. Esto

genera una exposición a enfermedades infecciosas, que se pueden producir también por el contacto con animales y el moho.

- Riesgos ambientales: estos son los riesgos menos controlables, ya que son variables del entorno exterior que puede impactar en la forma de trabajar.
- Riesgos físicos: incluyen temas como la presión, ruido, radiación, situaciones que no son necesarias de percibir las o tocarlas. También se tiene la exposición a temperaturas extremas altas o bajas, o mala iluminación que no permite ejecutar correctamente el trabajo.
- Riesgos ergonómicos: es la unión de los riesgos físicos que causan un problema directo en la salud de la persona, causando lesiones musculoesqueléticas, pudiendo ser malas posturas, cargas pesadas, deficiente espacio en la oficina, etc.
- Riesgos psicosociales: pueden determinarse como los más complejos de evidenciar y pueden impactar en la persona en grados diferentes. Incluye malas relaciones, conflictos, acoso, estrés, una carga excesiva de trabajo, casos violencia y hostigamiento, etc (Llagua, Acosta, Vaca, & Cisneros, 2020).

Causas y consecuencias de los riesgos laborales

Entre las principales causas que se pueden mencionar de los riesgos es el tema del factor humano, que incluye la falta de capacitación que reciben las personas para ejecutar su trabajo, o el nivel de motivación que tengan, ser hostiles, tener algún defecto en su salud o por intentar ahorrar tiempo se hace de manera diferente un proceso. O también se tiene factores físicos que causan estos riesgos, como la falta de normas o reglamentos en el trabajo, que los equipos y máquinas no cuenten con el mantenimiento adecuado, malos hábitos, el desgaste de las herramientas y equipos, o las malas instalaciones (Lizana, 2014).

También estos riesgos se pueden producir por actos inseguros de las personas, cuando realizan trabajos que no tiene autorización o conocimiento, cuando aumentan la velocidad en los procedimientos, cuando no avisan sobre alguna condición de peligro observada, no utilizan los equipos de protección

personal, no reparan adecuadamente las máquinas, toman posturas incorrectas o ropa de trabajo que puede ocasionar un accidente. Que se coloquen bajo cargas suspendidas, que utilicen cadenas o elevadores que no son adecuados, etc. En general, toda condición insegura que este mal diseñada, que tenga fallas en operación o mantenimiento o que se empleen métodos inseguros (Lizana, 2014).

Y en base a estas causas se generan las consecuencias que pueden ser múltiples. Desde la Organización Ludus (2024) se menciona que van desde una pérdida en la productividad y desempeño de los trabajadores, una baja moral y desmotivación en las personas, un deterioro en la imagen externa de la empresa, una baja reputación, altas tasas de absentismo laboral por los accidentes y enfermedades laborales, así como costos altos para la organización, en cubrir hospitalizaciones, demandas, indemnizaciones, litigios y demás.

El más afectado es el trabajador quien recibe todo el impacto de los múltiples riesgos laborales. Estos van desde aspectos físicos como lesiones, golpes, quemaduras, amputaciones y laceraciones. Se pueden agravar en enfermedades gastrointestinales, cardiovasculares, musculoesqueléticas, etc. También tienen un impacto psicológico, con cuadros de ansiedad, depresión, estrés laboral, con trastornos mentales, cambios de conducta y socialización, así como alteraciones en el sueño y alimentación. Si no se manejan a tiempo, estas consecuencias pueden alterar más el organismo e incluso llevar a la muerte o suicidio del trabajador (Llagua, Acosta, Vaca, & Cisneros, 2020).

Salud mental laboral

Debido a que el mercado laboral en la actualidad se enfrenta a un medio complejo, en constante cambio y exigente para las personas, es necesario que las organizaciones tengan modelos más flexibles, participativos, integrativos y colaborativos. Esto con la finalidad de que todos sus colaboradores tengan un correcto estado de salud, en especial considerando que, desde la OMS, ahora la salud es un estado completo de bienestar, desde lo físico, mental y social, ya no solo como una ausencia de enfermedad (Confederación Salud Mental España, 2015).

Un problema de salud mental es toda alteración emocional, cognitiva y de comportamiento, que limitan los procesos psicológicos y sociales normales. Es decir, se genera alteraciones en su conducta, en su conciencia, su motivación, lenguaje, adaptación en el entorno y engloba un malestar subjetivo en la persona. Tener una afectación en la salud mental no debe percibirse como una debilidad del trabajador, o un problema en su carácter, ya que esto no le impide a nadie acceder a un trabajo, formar una familia y satisfacer diferentes aspectos de su vida (Confederación Salud Mental España, 2015).

Con esto se confirma que el estado de salud mental de los trabajadores no se puede separar o desvincular de la salud laboral, o de las decisiones o gestión que deben hacer las organizaciones. De igual manera la OMS determina que tener un buen estado de salud mental, permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés en su vida y desarrollar ciertas capacidades que contribuyan a sus entornos sociales. Este análisis es más importante realizarlo en las personas adultas en edad de trabajar, mismas que

se enfrentan a las demandas del mundo laboral, a exigencias económicas, crisis, emergencias, desigualdad, etc. (OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2023).

Este tema se relaciona directamente con los riesgos psicosociales, ya que son todas las situaciones de desigualdad, de excesiva carga de trabajo, de una inestabilidad laboral, de no tener autonomía o decisión en el puesto de trabajo, presiones, malas relaciones e informalidad de los trabajos que afectan el bienestar de la persona. Y posteriormente a esto se generan los cuadros de ansiedad, depresión, agotamiento y estrés laboral (OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2023).

Estrés laboral

Buitrago, Barrera, Plazas y Chaparro (2021) definen que el estrés laboral es una enfermedad peligrosa que afecta directamente el estado psicológico de una persona, y que se genera cuando los recursos y capacidades del trabajador no son suficientes para hacer frente a las demandas y situaciones de su función laboral. Este factor de riesgo psicosocial provoca un cambio en el estado físico y mental de la persona, que ha llegado a convertirse en una epidemia a nivel mundial, porque el trabajador se expone a una serie de exigencias y presiones desde la organización donde trabaja.

Esta respuesta psicológica, fisiológica y de conducta, es el intento de adaptarse a un entorno exigente y cambiante de parte del trabajador. Es ese desajuste entre la persona, su puesto de trabajo y los recursos organizacionales, que puede depender mucho de las capacidades internas

de cada persona, como patrones de conducta, el nivel de control resiliencia, si es introvertido o extrovertido, experiencias anteriores, etc (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004).

Este problema se puede prevenir si se hace un diagnóstico de los estresores internos o externos que lo provocan, los mismos que van desde lo físico como la temperatura, iluminación, contaminación. O lo relativo a la tarea que ejecuta cada trabajador, si tiene control sobre esta o si es demasiada carga. O el tema organizacional que va desde la existencia de conflictos, las relaciones, la jornada y la posibilidad de crecer y desarrollarse profesionalmente (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004).

Sobre este campo, se puede mencionar a uno de sus principales referentes como es el endocrinólogo Hans Selye, que desde el año de 1936 y con bases fisiológicas, determina al estrés como un efecto en el organismo por todos los esfuerzos realizados por el sujeto sobre eventos o componentes nocivos de su entorno. Es toda reacción que la persona produce, por lo que este autor genera el concepto de síndrome general de adaptación, que básicamente son todos los procesos que el ser humano ejecuta sobre los estresores de su medio ambiente (Del Hoyo, 2018). Y se habla de 3 fases de reacción en la persona:

- Fase de alarma: cuando aparece el estresante o estímulo y donde el organismo se prepara para la respuesta, se activa el sistema nervioso y aumenta la capacidad de atención.
- Fase de resistencia: cuando los estresores se siguen haciendo presente sobre la persona, siguiendo produciéndose estas acciones para recuperarse y retomar el equilibrio.
- Fase de agotamiento: como los recursos y capacidades del ser humano son limitados, llega el momento cuando la intensidad de los estresores es mayor, y el sistema de la persona, colapsa y aparecen los trastornos y alteraciones en la salud (Del Hoyo, 2018).

Comunicación

En este caso se habla de una comunicación corporativa, donde la alta gerencia se comunica con sus empleados o áreas que la componen, así como con el mundo exterior. Si se enfoca en los procesos internos, es todo ese proceso que crea relaciones entre sus integrantes, que puede tener objetivos informativos sobre instrucciones o tareas, así como fines motivaciones, para el rendimiento y fomento de valores. Si se maneja de manera adecuada esta mejorará la productividad de sus empleados, así como su satisfacción (Bosch, Riumalló, & Morgado, 2021).

Se menciona que esta comunicación debe ser transparente, precisa, debe humanizar a la empresa, no solo buscando datos económicos, sino priorizando a su talento humano. Debe innovar y aplicar la transformación digital y tecnológica que ahora se emplea. Así como alinear esta comunicación a los objetivos y propósitos de la organización, consiguiendo que todos sus procesos y colaboradores caminen en el mismo sentido (Bosch, Riumalló, & Morgado, 2021).

La comunicación es el camino, método y herramienta que la organización emplea para que todos sus colaboradores compartan la misma información, valores y normas claras. Esta puede ser escrita, verbal, física o digital. Así como se la puede emplear para diagnosticar problemas y riesgos, para planificar proyectos, para dar a conocer estrategias, ser el portavoz de los líderes, mejorar su reputación por medio de la responsabilidad social

corporativa, para alcanzar alianzas estratégicas, para marketing, publicidad y para realizar eventos en beneficio de los trabajadores (Berceruelo, 2016).

Familia y trabajo

Román, Padrón y Ramírez (2012) señalan que a pesar de las exigencias y competencia que tiene el mundo laboral en la actualidad, se debe siempre considerar las relaciones familiares de los trabajadores, ya que el sistema familiar es uno de los entornos más naturales y fundamentales de la vida del ser humano. Pero al mismo tiempo, también el trabajo es un elemento central de la economía de este espacio social.

Es la fuerza de trabajo la que consigue en cada hogar los ingresos monetarios para la adquisición de bienes y servicios, que se da por medio de una negociación que asegura la supervivencia de todos sus integrantes. El problema que surge de esta relación es lograr que ambos ámbitos se equilibren y concilien de manera positiva, ya que, si uno se fortalece más, puede debilitar al otro (Román, Padrón, & Ramírez, 2012).

Y tal como indica Mejía (2014) los trabajadores tienen algunas complicaciones en conciliar su vida laboral con su vida familiar, y en especial se menciona el ingreso de la mujer al mundo laboral como un motivo que ha marcado este fenómeno, ya que es la mujer quien se hace más cargo de las tareas domésticas y el cuidado del hogar, así como de los hijos. Por eso cuando se estudia este tema, se debe incorporar también el modelo de reparto en el trabajo doméstico, que por lo general se señala al hombre como proveedor de recursos y a la mujer como la ama de casa.

El objetivo sería que cada trabajador tenga ese equilibrio entre su empleo y su familia, ya que ambos espacios aportan elementos esenciales para la vida misma, como el trabajo permite tener esa estabilidad económica, tener un proyecto profesional o satisfacción personal, mientras que la familia brinda las funciones afectivas y de cuidado que todo ser humano necesita.

Trabajo social laboral

Se empieza mencionando que el trabajador social se involucra directamente con el área de talento o recurso humano de la organización, desde donde interviene los problemas hallados en cada situación. Cuando se incluye el trabajo social en una empresa, se obtiene grandes beneficios, ya que sus intervenciones integrales permiten no solo indagar temas laborales, sino familiares, personales, sociales, culturales de cada trabajador. Y sin importar el enfoque tomado, siempre sus bases serán el respeto a los derechos humanos, la dignidad de las personas, y normas éticas e integrales de su quehacer profesional (Guamán, 2020).

A pesar que el trabajo social pudo haber surgido como acciones asistenciales, con el tiempo fue convirtiéndose en una ciencia social, necesaria en toda esfera y dimensión humana, sin excluir el ámbito laboral, que se caracteriza por los cambios de la industrialización y múltiples competencias y cambios ocurridos en este espacio. Básicamente lo que ejecuta el trabajador social en las empresas es brindar apoyo psicosocial a todos sus integrantes, ejecutar programas de desarrollo y beneficio, mejora de relaciones, solución de conflictos, y empoderamiento de las personas (Guamán, 2020).

Es así que el trabajador social se vincula desde el sistema de salud y seguridad laboral, de las relaciones laborales que analiza el ambiente y condiciones de la empresa. También trabaja con los contextos familiares y personales de cada colaborador, hasta el área de responsabilidad social empresarial donde ejecuta proyectos en beneficio de los agentes de interés de la organización (Guamán, 2020).

Por último, Olivar (2023) indica que el trabajador social ayuda a los empleados a adaptar sus habilidades y necesidades a su trabajo, promoviendo mejores condiciones de calidad de vida y bienestar. De igual manera, se señala que este profesional social funge como mediador en el tejido empresarial para mejorar relaciones entre todos los actores laborales, ejerciendo acciones de sensibilización e incluso coordinando acciones con actores externos y consiguiendo recursos que puedan aportar a intervenciones internas con la empresa en concreto.

2.3. Referente Normativo

2.3.1. Constitución de la República del Ecuador

A nivel jerárquico, primero se menciona a la Constitución del país, que tuvo su reforma en el año 2008. Dentro del régimen que el estado persigue, se tiene el Buen Vivir, y en el artículo 33 y 34 garantiza el derecho al trabajo y la seguridad social para todos sus ciudadanos y ciudadanas. En primera instancia, define el trabajo como un derecho, un deber social y una fuente de realización de las personas, que debe darse en las condiciones dignas, con retribuciones justas y en un ambiente seguro (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

Lo mismo se complementa con el derecho a la seguridad social, que tendrá principios de universalidad, equidad, transparencia y participación de acuerdo a las necesidades de los trabajadores. Posteriormente en el art. 66 se dice que el trabajo es parte de los derechos de libertas de las personas, lo cual encamina al individuo a tener una vida digna. Todo el régimen de desarrollo que persigue el estado, es tener una economía democrática, justa, sostenible, que se valore todas las formas de trabajo. Y queda el estado como garante del goce de este derecho en todas sus modalidades, buscando eliminar el desempleo y subempleo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

Y finalmente, sobre los riesgos laborales, se estipula en el art. 332 que el estado debe dar seguimiento a que se elimine los riesgos laborales que tengan un impacto negativo en la salud de los trabajadores. Y dentro del régimen del Buen Vivir, la gestión de riesgos es un eje principal de acción y control. Así como el tema de la seguridad social en el art. 369 determina que los riesgos de trabajo están cubiertos por el seguro universal que es obligatorio en el trabajo y que cuida de toda contingencia laboral o discapacidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

2.3.2. Leyes Internacionales

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Como primer hito de la lucha por los derechos humanos se generó este documento que busca la dignidad de todo ser humano, sin ningún tipo de discriminación o menosprecio. Y en su art. 23 determina que todo individuo tiene derecho a un trabajo, el cual debe ser elegido libremente, y debe cumplir con las condiciones satisfactorias y protectoras. Las personas deben recibir a

igual trabajo, igual remuneración, sin ninguna discriminación (Organización de las Naciones Unidas ONU, 1948).

Además de proteger al trabajador, un empleo también debe permitir la calidad de vida y bienestar de su sistema familiar, pudiendo acceder a bienes y servicios mínimos, como a medios de protección social. El trabajador también tiene derecho a formar parte de sindicatos, a tener vacaciones y un nivel de vida que le permita gozar de salud y asistencia en los diferentes entornos necesarios para su vida (Organización de las Naciones Unidas ONU, 1948).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Además de los derechos globales mencionados anteriormente, existe este pacto que persigue una dignidad del ser humano y la familia, para lo cual los estados miembros se comprometen a asegurar que sus ciudadanos gocen de estos derechos. Específicamente en el art. 6 determinan que las personas tienen derecho a trabajar, que es la acción que permite que las personas se ganen la vida (ONU, 1976).

Pero este trabajo debe asegurar que las personas escojan libremente su labor, que sea en condiciones dignas que los protejan, de igual manera, los individuos deben recibir toda la formación y competencias necesarias para ejecutar su trabajo. Los estados deben asegurar la existencia de programas para esta economía de sus ciudadanos, lo cual a la vez permite el desarrollo social y económico de la nación (ONU, 1976).

Convenios de la OIT

Desde la Organización Internacional de Trabajo, se tiene una serie de convenios que se han generado para asegurar las mejores condiciones laborales en todo el mundo. Por ejemplo, se tiene el *Convenio sobre la inspección del trabajo 1947*, que trata sobre la seguridad y salud en las empresas, y como las instituciones encargadas deben inspeccionar estos establecimientos para velar el cumplimiento de las normativas vigentes. Este sistema debe brindar información sobre cualquier abuso suscitado, el cumplimiento de disposiciones, que se cumpla la jornada laboral, los salarios, el bienestar, así como las capacitaciones y asesorías necesarias para su mejoría (OIT, Convenio sobre la inspección del trabajo 1947, 1947).

Y se tiene el *Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales 1964*. Este se aplica en toda modalidad y ámbito laboral, enfocándose en la indemnización y pagos que deberá cumplir la empresa en estos casos. Se menciona que estas contingencias deberán incluir la discapacidad para trabajar total o parcial, el estado mórbido o la pérdida de medios de existencia para sostén de su familia. Por eso cada estado miembro debe prescribir las enfermedades que se reconocen en sus industrias, incluir en sus leyes un concepto y referencia de estas y toda disposición a seguir en caso de que sucedan (OIT, 1964).

2.3.3. Leyes Nacionales

Código de Trabajo

A nivel nacional, la ley más general sobre las relaciones laborales es este código, el cual se aplica en todo ámbito y modalidad, determinando que todo trabajador tiene irrenunciabilidad de sus derechos, y que el Estado debe

asegurar su protección, así como una aplicación favorable hacia el trabajador. En este cuerpo normativo se guarda todas las obligaciones, derechos y deberes que deben cumplir, tanto el empleador como el trabajador, lo cual debe estar estipulado en un contrato en cualquier de sus formas (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020).

Respecto a los riesgos laborales, también se determina que es responsabilidad del empleador dar todas las indemnizaciones que el personal tiene derecho. Uno de los efectos del contrato es definir claramente la consecuencia de cada cargo laboral y las disposiciones que se aplicarán de acuerdo al caso, siendo cubierto por el IESS. Y en el art. 347 se habla de que estos riesgos son todos los eventos que causan daño al sujeto por su normal actividad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020).

Aquí se trata lo que significa un accidente laboral, que es todo hecho repentino que provoca una lesión o perturbación al trabajador. Define, además, que la enfermedad profesional es una afección aguda ocasionada por el empleo directamente y que puede producir una incapacidad. Y en el art. 353 se fija que el empleador deberá cubrir estas prestaciones, en caso que el IESS no lo haga (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020).

Ley Orgánica de Salud

Considerando que la salud ya no solo es la ausencia de enfermedad, sino que se acepta que es un concepto más complejo, que toda variable en los entornos del ser humano le afecta a su estado de salud, se ha empezado a regular más el impacto del trabajo en el ser humano. Como entidad responsable de este sistema sanitario se tiene al Ministerio de Salud que,

dentro de sus responsabilidades, tiene el de vigilar y tomar las medidas adecuadas de protección ante riesgos producidos en el trabajo. Esto lo cumple coordinando con otros organismos para reducir a lo mínimo, así como su prevención y vigilancia de las condiciones donde laboran (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).

En el art. 118 se determina que los empleadores tienen la responsabilidad y obligación de velar por la salud de su personal, para lo cual, ellos deben brindarles los equipos necesarios, las capacidades e informaciones sobre ejecución de sus tareas, la vestimenta adecuada y todo sobre cómo mantener un ambiente seguro de trabajo. Si ya sucede un problema, el empleador debe notificar a las autoridades, para que se toman las acciones correspondientes, desde el Ministerio de Salud, de Trabajo, y el IESS (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).

Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo

Recientemente en este año, en mayo se generó este documento con el fin de regular los ambientes seguros de trabajo para todas las personas. Se estipulan las obligaciones de cada parte, las funciones que deben cumplir, el sistema de seguridad y salud que toda empresa debe contar. Así se ha dispuesto que los trabajadores deben recibir la inducción y capacitación necesaria en educación de riesgos laborales, así como recibir inspecciones de sus lugares de trabajo, tener incentivos para cuidar de su integridad, tener estabilidad en caso de accidente o enfermedad laboral, en especial para los grupos más vulnerables (Ministerio de Trabajo, 2024).

Para asegurar estas normas, se ha visto necesario designar responsables de salud y seguridad, considerando el número de personal que tenga cada compañía, designando un monitor de seguridad en cada caso, que puede ser contratado externamente o ser un empleado de la empresa. Además, de acuerdo al nivel de riesgo y giro de negocio, se deberá tener visitas periódicas de profesionales médicos, psicológicos, y comités de seguridad y salud (Ministerio de Trabajo, 2024).

2.4. Referente Estratégico

2.4.1. Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025

Este documento integra las acciones, ejes y políticas que el gobierno espera obtener en beneficio de su ciudadanía. De acuerdo a la investigación se lo relaciona con el eje económico, el cual parte de un diagnóstico de la situación real de empleo, las actividades productivas y los niveles de inversión y financiero que tiene el país (Secretaría Nacional de Planificación, 2024). Dentro de este campo se tiene el objetivo 6, el cual se basa en incentivar y mejorar la generación de empleo digno, que se ha planteado las siguientes políticas:

- Fomento de oportunidades de trabajo digno, para el cumplimiento de los derechos laborales, incentivos, acciones de control y condiciones dignas.
- Incentivo del desarrollo sostenible de las pequeñas y medianas empresas, con programas de mejoramiento continuo.
- Impulso del trabajo en crecimiento y expansión de empresas territoriales, que desarrollen iniciativas de cada sector, que se forme colaboraciones entre organizaciones, solucionan las cadenas productivas y potenciando vocaciones profesionales.
- Desarrollo de capacidades de los jóvenes, permitiendo su inserción laboral, programas de capacitación y proyectos que mejoren sus oportunidades.
- Garantía de la igualdad de remuneración y retribución, con enfoque de género que permita la equidad entre hombres y mujeres, cumpliendo

con la normativa dispuesta (Secretaría Nacional de Planificación, 2024).

2.4.2. Agenda Zonal

Ecuador se encuentra con un gobierno descentralizado, para lo cual ha dividido sus regiones y provincias en zonas para su mejor desarrollo y control. Específicamente la provincia de Sucumbíos, que integra al cantón Lago Agrio, se encuentra en la zona 1. Desde el diagnóstico realizado del sector económico, se reconoce que esta zona se dedica en su mayoría a actividades agrícolas y pecuarias, y las hidrocarburíferas (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017).

En lo que respecta a la situación laboral se menciona que se encuentra un sector irregular, con un crecimiento lento en la tasa de empleo adecuado, más bien determinando que la tasa de desempleo aumentó en 2,08 puntos, que sobrepasa la media nacional. Esto genera que apenas el 5,57% de los hogares cuenten con ingresos iguales o mayores a la canasta básica. Dentro de sus acciones más se enfocan en el área productiva, en planes integrales de turismo y de economía popular y solidaria (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017).

Desde este documento se puede percibir que no existe un diagnóstico de los riesgos que corren los trabajadores en estas provincias o cantones. Aunque se puede notar cierta programación y compromiso con mejorar algunos aspectos de la vida de la ciudadanía. Entre las que se puede mencionar es que busca ejecutar una mejor comunicación en todos los niveles del gobierno, tener más talleres de negociación, poner en práctica las

estrategias, designar responsabilidades entre todos los actores vinculados (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017).

2.4.3. Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial PDOT

Como parte del diagnóstico de este PDOT, el cantón Lago Agrio muestra una inequidad en su sector, donde sus familias no han alcanzado el Buen Vivir. Existe un alto porcentaje de que sus habitantes se encuentran con niveles de pobreza, en situación que no pueden satisfacer sus necesidades. La concentración de programas y acciones están en la zona urbana, olvidando los problemas de la ruralidad del cantón, incluso considerando que su productividad depende de lo agropecuario (GAD del cantón Lago Agrio, 2021).

Otra actividad que es importante en el cantón, es el comercio, el cual se dinamiza debido a la ubicación geográfica que posee. Es un sector por donde transportan productos desde el extranjero para todo el país, así como el turismo que es otra sección a la cual se dedican los habitantes. En general este documento presenta un breve análisis de la economía, pero falta indagar más sobre los riesgos y problemas existentes, así como de acciones que se deben implementar (GAD del cantón Lago Agrio, 2021).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En este apartado se contiene todo el diseño metodológico que se pretende realizar con el fin de alcanzar todos los objetivos planteados. Será la guía de métodos, enfoques y técnicas para obtener los datos desde los sujetos de participación, así como su respectivo codificación y análisis.

3.1. Enfoque de la Investigación

El enfoque de investigación a implementar es el cualitativo que, en base a uno de los principales autores metodológicos, Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014) es un enfoque que permite una comprensión del fenómeno o problema de investigación, pero siendo estudiado desde la propia perspectiva de los participantes que lo padecen. Es ejecutado en su propio ambiente y realidad natural, en su contexto, permitiendo observar cómo las personas experimentan e interactúan con estas situaciones.

Escogido el enfoque se debe familiarizar con el tema, se requiere profundidad en interpretar todas las variables relacionadas, reconociendo la naturaleza inductiva del enfoque que permitirá hallar relaciones y vinculaciones entre conceptos del problema. Se ha escogido este enfoque porque la problematización desde este enfoque es abierta, puede no tener una dirección desde su inicio y puede expandirse de acuerdo avance, se trabaja con una pequeña muestra, se fundamenta en la revisión de literatura y en la experiencia del contexto, y analiza todas las dimensiones de un problema (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

3.2. Tipo y Nivel de Investigación

Considerando el enfoque cualitativo, el nivel de investigación que se ha escogido es el descriptivo, que a breves rasgos se comprende como un detalle a profundidad de un problema, analizando sus dimensiones, perfiles, características, midiendo conceptos vinculados y definiendo variables que componen el problema (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014). Su aporte es que describe tendencias de una situación, y se especifica claramente todos los ángulos de un problema, como en este caso los riesgos laborales de esta empresa.

Y en cuanto al tipo de investigación, se ha decidido trabajar con el tipo inductivo, el cual parte de un pequeño caso o situación, para posteriormente poder expandir sus resultados o generalizar sus conclusiones a otros contextos similares (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014). Es decir, se va de lo particular a lo general, no se parte de teorías, sino directamente de la observación de las personas involucradas en el problema, que en este caso se da en la ferretería del cantón Lago Agrio.

3.3. Método de la Investigación

De acuerdo al tipo de problema, se ha optado por trabajar con el método hermenéutico, que de acuerdo a Maldonado (2015) es el abordaje de un problema desde toda la amplitud y generalidad, hallando sus verdaderos significados. El investigador en este caso debe interpretar la realidad y el problema, pudiendo hacerlo desde sus experiencias y prejuicios propios.

Este método tiene elementos como un horizonte de carácter holístico que condiciona todos los elementos dentro del problema. Es circular porque

se hace reflexiones críticas, aportando nuevos sentidos e interpretaciones. Tiene un diálogo que es la base de poder conocer la situación. Y por último, la mediación entre el investigador y los sujetos de quienes se obtiene la información (Maldonado, 2015).

3.4. Universo, Muestra y Muestreo

El universo en una investigación se comprende como la totalidad de sujetos que se encuentran en el problema o situación estudiada o problemática. Pero debido a costos, tiempos e infinidad de casos, se trabaja por lo general con muestras, que son una parte representativa de este universo. Para pasar de la población a la muestra, se debe seguir un proceso, el cual se conoce como muestreo, que en este caso se ha decidido trabajar con el no probabilístico, por conveniencia, que permite elegir uno directamente a los sujetos de la investigación (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

De acuerdo a este caso, se conoce que el universo está conformado por número total de empleados de la empresa ferretera, la cual consta de 5 sucursales, que significan un total de 100 trabajadores. Dentro de los cuales se tiene bodegueros, cajeras, supervisores, despachadores, asesores y recepcionistas. Considerando el muestreo indicado, esta investigación trabajará concretamente con la sede del cantón Lago Agrio, que es igual a una población de 20 trabajadores entre ventas y administrativos. De los cuales hay que escoger entre las áreas de mayor riesgo que incluye a cajeras (2),

choferes (2), trabajadores del área de bodega (2) y del área administrativa (3). Sumando un total de 9 trabajadores como muestra de esta investigación.

3.5. Criterios de selección de la muestra

Considerando que el muestreo fue por conveniencia, se ha determinado los siguientes criterios para designar la muestra final de trabajo:

- Trabajadores de la sucursal del cantón Lago agrio
- Que tengan 1 año mínimo laborando en la empresa
- Que sean trabajadores de las áreas de mayores riesgos determinadas por el departamento de seguridad de la empresa
- Que se incluya una equidad de trabajadores hombres y mujeres
- Y que sean personas que se encuentren en el rango de edad entre los 25 a 45 años.

3.6. Formas de recolección de información

Para recopilar la información de esta investigación se ha optado por trabajar con una entrevista semi estructurada a los trabajadores de esta ferretería. De acuerdo a Villarreal y Cid (2022) esta técnica es de enfoque cualitativo, y se entiende como un cuestionario de preguntas abiertas que permiten generar una conversación sobre temas concretos. Esta herramienta se la considera poderosa cuando se tiene que obtener percepciones, interpretaciones sobre experiencias y realidades. Estas interacciones son llenas de significados.

El escoger una entrevista semi estructurada permite que el investigador pueda incluir nuevas interrogantes a lo largo del proceso de aplicar el cuestionario. Es decir, una parte se prepara y otra se puede improvisar en el transcurso. De tal manera se ha escogido este tipo de entrevista que va a dar

una apertura a indagar en nuevas circunstancias que no hayan sido consideradas.

3.7. Formas de análisis de información

Después de haber recolectado toda la información, ahora se tiene el paso del análisis, que en esta investigación se lo realizará por medio de la codificación axial. Básicamente este concepto lo que permite es definir con claridad las categorías de estudio que se ha recopilado en el proceso de estudio. Posterior estas categorías se agrupan de acuerdo a patrones o variables, se las relaciona y ejemplifica en base a las unidades de análisis (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

De este proceso se van obteniendo las categorías más generales y las que van incluidas en cada campo de acuerdo al problema estudiado. Se finaliza con una identificación clara de relaciones entre las variables estudiadas. Es decir, ya no se identifican concepto o se integra la parte teórica, sino que se relaciona todo el contenido obtenido para un análisis más profundo.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este apartado más importante de este documento, se muestran los resultados obtenidos de las entrevistas aplicadas a la muestra de 9 trabajadores de la ferretería del cantón Lago Agrio, con el fin de analizar sus percepciones sobre los riesgos laborales a los que se exponen. La información recolectada se mostrará primero con la información personal de cada trabajador, seguido de los datos obtenidos en cada objetivo específico detallado en el primer capítulo.

Características del contexto de investigación

La ferretería objeto de estudio, se caracteriza por ser líder en la distribución, comercialización e importación de productos para construcción y ferretería. Tiene sus inicios en 1991 cuando dos hermanos tienen una visión en este giro de negocio. A través de estos 29 años de trabajo, han demostrado su constancia, posicionamiento en el mercado y crecimiento, siendo una empresa que crea fuentes de empleo en la provincia de Sucumbíos.

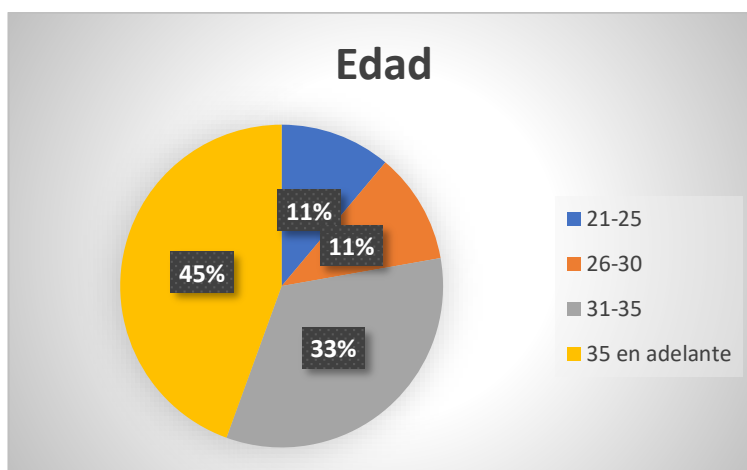
La misión de la empresa se centra en satisfacer a sus clientes, tanto en diligencia, eficacia y calidad humana. Su visión es consolidarse como una empresa líder en la región, apoyándose en valores como la honestidad, el respeto, la honradez, el compromiso y la fidelidad.

En la provincia mantiene cinco sucursales, que suman un total de 100 trabajadores. De las cuales, el presente trabajo de investigación se ha enfocado en la que queda en el cantón de Lago Agrio, con una población total de 20 trabajadores.

Características generales de los participantes

Tal como se observan en los siguientes gráficos, se ha recopilado información personal de cada uno de los 9 trabajadores. Pudiendo determinar que la mayoría de ellos corresponden a edades mayor a los 35 años.

Ilustración 1 Edad de los trabajadores

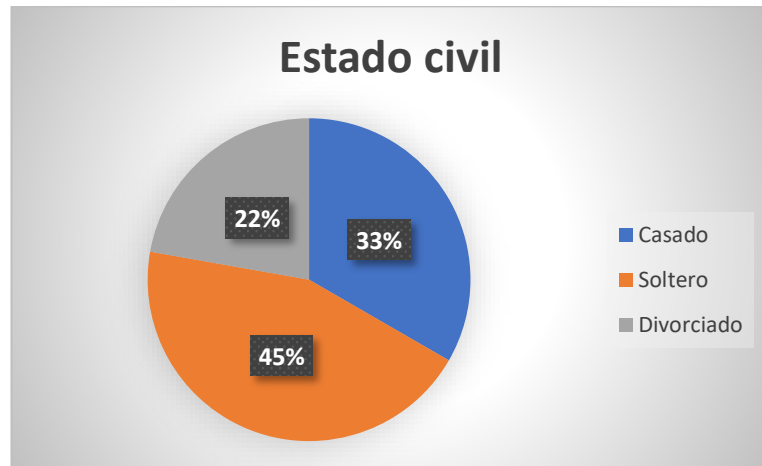


Elaborado por: Ortega, 2024

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la ferretería

También se recolectó que el estado civil de los trabajadores predomina el ser soltero, seguido de casados. Al igual que el nivel educativo, se pudo recolectar que en un 56% han alcanzado estudios superiores, entre ingenierías y niveles técnicos de tercer nivel.

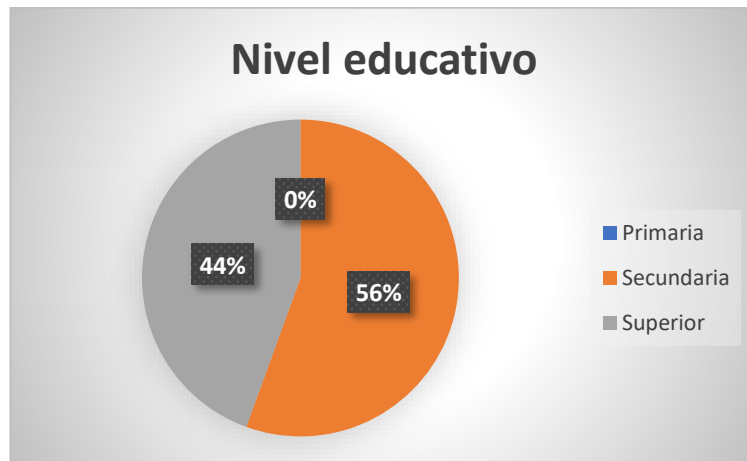
Ilustración 2 Estado civil de los trabajadores



Elaborado por: Ortega, 2024

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la ferretería

Ilustración 3 Nivel educativo de los trabajadores



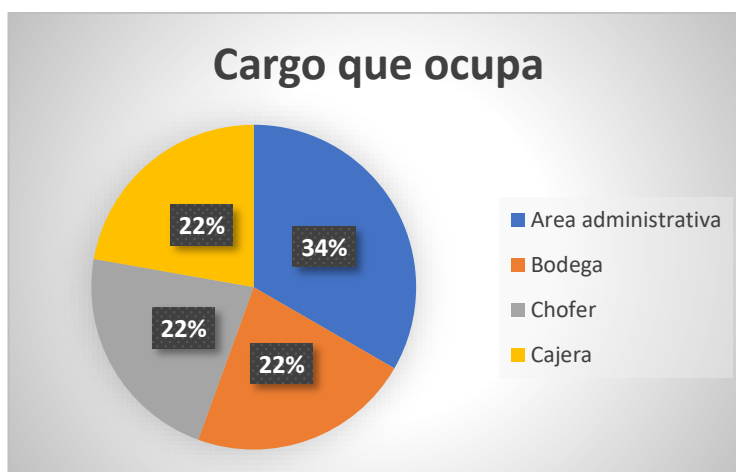
Elaborado por: Ortega, 2024

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la ferretería

Para culminar con este primer punto, se conoce que son trabajadores tanto del área administrativa, de bodega, choferes y cajeras. Quienes presentan altos riesgos de acuerdo con el área de seguridad y salud laboral.

Finalmente, se indica que el 78% de estos trabajadores llevan un corto tiempo de estancia en la empresa, entre el año y los 5 años de duración.

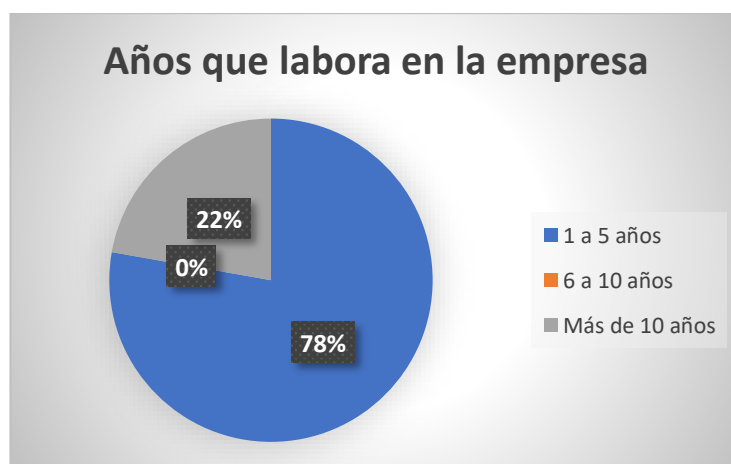
Ilustración 4 Cargo que ocupan los trabajadores



Elaborado por: Ortega, 2024

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la ferretería

Ilustración 5 Años que laboran en la empresa



Elaborado por: Ortega, 2024

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la ferretería

Objetivo 1: Descubrir las percepciones sobre los riesgos que experimentan los trabajadores de esta ferretería.

Cuando se habla de riesgos laborales, se comprende que son todas las condiciones que pueden afectar o alterar la salud y bienestar del trabajador (Badía, 1985). Son todos los peligros que existen en el lugar de trabajo, es la combinación de consecuencias, y de sufrir accidentes o enfermedades profesionales (Llagua, Acosta, Vaca, & Cisneros, 2020). Dentro de estos riesgos hay una extensión que pueden variar de acuerdo al giro de negocio y cargo que ocupe, pero en este caso se considerarán los ergonómicos, los físicos y los psicosociales.

Riesgos laborales ergonómicos

Dentro de este primer objetivo, la categoría que interesa conocer son los riesgos laborales que estos trabajadores perciben desde cada puesto. Teniendo como primera pregunta cuáles son los riesgos que ellos mismos identifican de acuerdo con cada área de trabajo. Lo que más mencionan es que son propensos a sufrir caídas, que deben de levantar cargas pesadas, así como riesgos químicos y ergonómicos.

Riesgos ergonómicos:

Los riesgos ergonómicos, concretamente son los que afectan la salud de las personas, por el impacto que tienen elementos físicos en su puesto de trabajo. Por lo general, las consecuencias que se tienen son lesiones musculoesqueléticas, debido a levantar cargas pesadas, a mantener malas

posturas o forzadas o simplemente tener deficiente espacio en el lugar de trabajo (Llagua, Acosta, Vaca, & Cisneros, 2020). Frente a estos riesgos manifiestan:

- *“...puedo sufrir de caídas de distinto nivel...”* (ADM1, 2024)
- *“...de vez en cuando toca levantar cargas pesadas se inhala polvo de cemento...”* (ADM3, 2024)
- *“...riesgos físicos, cortes y heridas, golpes y contusiones, riesgos químicos...”* (CHO2, 2024)
- *“...la silla del escritorio con daños en las llantas me hace mantener mala postura en la espalda...”* (CAJ1, 2024)

Tal como menciona la OIT (2021) los riesgos en el trabajo son causantes de diferentes accidentes, enfermedades, sobrecarga, de muertes, entre otros. Los cuales pueden ir desde riesgos ergonómicos, químicos, y diferentes condiciones preocupantes que ponen en riesgo la seguridad y la salud física y emocional de las personas.

Según otros investigadores como Castro (2023), en las empresas ferreteras, se conoce que son constantes las caídas, resbalones, golpearse con objetos de carga, tener lesiones en la espalda. Estar en contacto con químicos tóxicos e incluso tener choques eléctricos por las maquinarias empleadas en este espacio.

Cada puesto tiene sus propios riesgos, pero considerando que es una ferretería, se les ha preguntado sobre si tienen que levantar cargas pesadas y cómo les afecta esta actividad frente a lo que 6 de los 9 trabajadores expresaron: que sí les afecta y los otros 3 mencionaron que no tienen que realizar esta acción. Como se evidencia a continuación:

- “...sí, me afectan a la columna y todas mis partes móviles...” (BOD1, 2024)
- “...sí, he tenido cimbrones de columna o desviación de columna...” (CHO1, 2024)
- “...sí, porque me puede causar lesiones en la espalda, hombro, cuello y otras áreas del cuerpo. Porque tengo que levantar cargas pesadas, me puede provocar hernias discales, dolor crónico y otras afecciones en la espalda...” (CHO2, 2024)

Tal como menciona UNIR (2021) se habla en este caso de riesgos ergonómicos, los cuales incluyen tanto el esfuerzo físico, posturas forzadas, movimientos repetitivos. O como indican Llagua y otros (2020), estos problemas se presentan por cargas pesadas, malas posturas, deficientes espacio en la oficina, causando problemas directos en la salud de las personas.

O como menciona Albuja (2021) es común tener riesgos por cargas y descargas de materiales, por todo el contacto de bodega y del manejo de todos los productos. Son personas que se enfrentan a posturas forzadas, prolongadas. Los bodegueros son quienes pasan de pie más tiempo y cargando pesos. Mientras que la parte administrativa tiene lesiones más en su cuello, tendinitis o túnel carpiano por el uso de computadoras.

Otro riesgo que se debe conocer es si sus puestos de trabajo les exigen mantenerse en posturas inadecuadas por tiempos prolongados, ejerciendo presión en varias partes de sus extremidades y columna. Donde 7 de los 9 trabajadores mencionaron que sí les afecta, obteniendo las siguientes respuestas:

- “...sí, llegando a sentir dolores en la vejez por levantar peso, en posturas inadecuadas, en lo actual tengo leves malestares...” (BOD1, 2024)

- *“...sí, puede ser físicamente agotador y provocar fatiga muscular...”* (CHO2, 2024)
- *“...sí, dolores musculares en la espalda, adormecimiento en la mano...”* (CAJ2, 2024)

Esta situación se confirma con los estudios analizados en antecedentes, donde se indica que los trabajadores que laboran en ferreterías son más propensos a sufrir riesgos ergonómicos, por sobreesfuerzos físicos que realizan, por malas posturas y posiciones forzadas (Lucio, 2023). Así como en otro estudio de Carbajal (2020) indica que los trabajadores de estas ferreterías no están conformes con cómo se maneja el tema de seguridad y salud de estas organizaciones. O el hecho de que les hace falta capacitar más, tener más reuniones y charlas para prevenir todos estos riesgos.

Considerando las condiciones de trabajo, se les ha consultado sobre el espacio físico, y la distribución de equipos que mantiene la empresa. De manera general mencionan que el espacio físico es amplio, pero que esto mismo puede provocar más riesgos. Y sobre la organización indican que falta organizar los productos en especial en la bodega y los equipos de cómputo determinan que se deben actualizar. Esto se puede corroborar en las siguientes expresiones:

- *“...es un espacio grande donde hay que desarrollar varias actividades y por lo tanto hay un alto riesgo de sufrir lesiones...”* (ADM3, 2024)
- *“...un área muy pequeña para los productos que existe...”* (BOD2, 2024)
- *“...tiene iluminación, pero no hay aire acondicionado lo cual eso provoca agotamiento y malestar con los clientes...”* (CAJ2, 2024)
- *“...se deberían actualizar algunos equipos de cómputo y a la vez maquinaria...”* (ADM1, 2024)
- *“...en ciertos lugares de difícil acceso toca a los trabajadores usar su propia fuerza para mover cargas muy pesadas ya que no puede ingresar un montacargas...”* (ADM3, 2024)

- *“...en lo referente a equipos que nos otorgan para el trabajo, están con mucho uso, hace falta renovar equipos nuevos...”* (CAJ1, 2024)

Es común hallar estas situaciones negativas que van en contra de la salud de los trabajadores, ya que el espacio laboral es uno de los entornos más importantes y presentes en las personas. Así como pueden brindar satisfacción y realización personal, también sus condiciones y factores de riesgo, puede provocar afectaciones en la salud y bienestar (Instituto Grupo Adecco, 2023). Este tema se puede también relacionar con el alto grado de informalidad que tiene el país, lo cual dificulta el control e inspección de estas condiciones seguras de trabajo, que alcanza más del 55% de todo la PEA (Vinueza, 2024).

Riesgos laborales físicos

Siguiendo con el área física, se ha querido **conocer la iluminación y temperatura** con la que cumplen su trabajo. Indicando ciertas opiniones diferenciadas entre lo que consideran una buena luz para cumplir su labor, así como la temperatura en algunas áreas es adecuada y climatizada, mientras en otros espacios son muy altos y les dificulta trabajar. Entre sus percepciones podemos resaltar: altos

- *“...es adecuada en ciertas áreas e insuficientes en otras...”* (ADM2, 2024)
- *“...existe muy poca luz en el área asignada...”* (BOD2, 2024)
- *“...considero que existe mucha iluminación para nuestros ojos...”* (CAJ1, 2024)
- *“...es confortable, ya que cuenta con aire acondicionado...”* (ADM1, 2024)
- *“...temperatura excesivamente elevada, ya que no contamos con sistema de ventilación ni aire acondicionado...”* (ADM3, 2024)
- *“...mala, ya que es sofocante los días de sol...”* (CAJ2, 2024)

Primero se comprende que estos riesgos incluyen todos los factores como temperaturas, iluminación, ruido, presión y demás elementos que limiten la ejecución del trabajo (Llagua, Acosta, Vaca, & Cisneros, 2020). Y además, se añade que es obligación de la empresa el evaluar y analizar los riesgos a los que se enfrentan su personal (Pérez, 2020). Aunque cabe mencionar que estas acciones se las debe cumplir como un acto de responsabilidad y preocupación real, y no solo por cumplir una legislación.

Considerando que es una ferretería donde se analiza este problema, se les ha preguntado sobre los agentes contaminantes a los que se exponen. Que en su mayoría de bodega y chofer mencionan a agentes tóxicos, químicos, pinturas y otros productos que son perjudiciales para la salud. La parte administrativa indica en su mayoría que no tiene contacto con estos contaminantes.

- *“...no, no estoy expuesto a ninguno...”* (ADM1, 2024)
- *“...sí, en la empresa estamos expuestos a químicos solventes, pinturas, acelerantes, químicos para construcción, polvo de cemento, polvo de óxido de metales, etc...”* (ADM3, 2024)
- *“...sí, como el cemento, Sika en polvo y hierro...”* (CHO1, 2024)
- *“...sí, considero el óxido del metal como un agente contaminante, ya que con el pasar del tiempo puede afectar nuestra salud...”* (CAJ1, 2024)

De acuerdo con esta pregunta, también se puede percibir que este grupo de trabajadores se exponen a riesgos químicos. Es decir, todo contacto con sustancia peligrosa, que cause irritaciones, que provoque la inhalación de gases tóxicos y que produzca complicaciones en el sistema respiratorio y salud en general (Llagua, Acosta, Vaca, & Cisneros, 2020). Por eso es

importante el tema de la limpieza, de tener espacios seguros y sin riesgos de accidentabilidad.

En ciertos puestos también es necesario tener el uso de equipos y uniformes especiales para su protección. En esta empresa los trabajadores que más indican necesario estos insumos son las personas de bodega y choferes. Mientras quienes pasan en oficina como administrativos y cajeras no lo requieren.

- *“...no, no es necesario tener prendas especiales en mi puesto de trabajo...”* (ADM1, 2024)
- *“...sí, los adecuados como botas antideslizantes, overol para mejor desenvolvimiento en el día de trabajo...”* (BOD1, 2024)
- *“...sí, como el overol, guantes, casco, botas de punta de acero...”* (CHO1, 2024)

Este es un tema tanto de índole personal de cada trabajador, de los reglamentos de las empresas y del cumplimiento de políticas de seguridad y salud de parte de los gobiernos. Se debe tener de manera obligatoria un control de los riesgos, la protección adecuada, en especial considerando el número de accidentes y muertes que se ocasionan, solo por no usar un equipo de protección, o no tener conocimiento de acciones de prevención o reacción adecuadas y en el tiempo debido (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2021).

Riesgos laborales psicosociales

En este tipo de riesgos interesa conocer cómo estas personas se sienten psicológicamente en su trabajo. Según UNIR (2021) estos riesgos se dan cuando el trabajador se expone a sobrecarga laboral, cuando tiene monotonía en sus tareas, cuando se tiene malos líderes, conflictos, no tienen

autonomía, participación, inestabilidad o malas relaciones entre compañeros. De acuerdo a sus percepciones, primero se buscó conocer cómo se sienten, obteniendo respuestas diferenciadas entre bien y mal, tal como se muestra a continuación:

- “...muy bien, porque me siento muy bien, demuestro mi capacidad e intelecto para el desarrollo de mis actividades y a su vez ejerzo mi profesión...” (ADM1, 2024)
- “...mal, porque a pesar de tanta exigencia y normas que nos imponen no nos dan herramientas adecuadas ni facilidades que necesitamos para desempeñarnos de la mejor manera...” (ADM3, 2024)
- “...mal, porque no se tiene los equipos adecuados para trabajar en el área...” (BOD2, 2024)
- “...mal, las políticas de la empresa no están actualizadas y eso hace que se cree un ambiente de hostigamiento...” (CAJ2, 2024)

Otro punto que se ha querido conocer es el tipo de **relaciones interpersonales** que se establecen entre compañeros de trabajo. Sobre lo cual han indicado en la mayoría que se tiene una situación normal y buenas relaciones con ciertos compañeros, pero también señalan que no hay un adecuado ambiente laboral.

- “...con algunos son buenas y con otros malas, ya que son personas lambisconas con las cuales prefiero no tener ningún trato a pesar de convivir en el mismo espacio de trabajo...” (ADM3, 2024)
- “...normales a excepción de unos...” (BOD2, 2024)
- “...no hay un buen clima laboral...” (CAJ2, 2024)

Todo este tema es esencial cuando se analiza la variable de bienestar laboral, que ya no solo es dar un sueldo mayor, sino que abarca un tema más subjetivo. Es un concepto multidimensional que incluye el bienestar físico y emocional, el tener seguridad en el trabajo, el poder crecer y recibir toda la educación y entrenamiento adecuado (Murayari & Sajami, 2022).

Con relación a la anterior pregunta, se les ha c sobre el tipo de apoyo que tiene y que requieren de parte de sus compañeros y de sus superiores. Primero sobre los jefes requieren más apoyo, normas de protección, comprensión y dialogo. Pudiendo señalar que existen bastantes falencias entre la situación presente y la ideal que necesitan como:

- “...diálogo entre todo para poder solventar ciertas falencias en las que como empresa está faltando...” (BOD1, 2024)
- “...la comprensión hacia uno y valoren lo que se hace en el área de trabajo...” (BOD2, 2024)
- “...charlas motivacionales que empleen el trabajo en equipo...” (CAJ2, 2024)

Y lo mismo se percibe en las relaciones entre compañeros, donde los trabajadores han indicado que tratan de llevar buenas relaciones, comunicación y con respeto para hacer más ameno el lugar de trabajo. Esto es resaltado por Cortes (2024) que habla del compromiso, de la voluntad de ambas partes de respetarse y mantener un buen trato entre todos. Esto también es reflejado en la buena comunicación, en que se priorizar el talento humano (Bosch, Riumalló, & Morgado, 2021).

De parte de los trabajadores, también indican lo que les hace falta.

- “...necesito solidaridad y a la vez que nadie actúa en egoísmo y egocentrismo...” (ADM1, 2024)
- “...acatar las decisiones del departamento, ya que es para mejora de los trabajadores y evitar riesgos...” (ADM2, 2024)
- “...primero que haya compañerismo, si no hay eso no hay apoyo...” (BOD2, 2024)
- “...hace falta un líder que apoye, motive y de soluciones, en vez de buscar culpables ya que a raíz de eso ocasiona desmotivación y conformismo...” (CAJ1, 2024)

Esto hace hincapié a que el ser humano es un ser social, y siempre va a estar en constante interacción con los demás. En el campo laboral se tienen relaciones formales que se establecen en una jerarquía y un contrato laboral dentro de una organización. Pero también se tienen las informales, las que comparten valores, igualdad y respeto (Cortes, 2024). O las mismas también se pueden delimitar de parte del área de recursos humanos, gestionando la importancia del talento humano que es un recurso muy valioso para toda empresa (Escuela de Negocios Barcelona EAE, 2024).

Sobre el tema de las demandas y exigencias, se ha podido determinar que este grupo de empleados todos tienen presión debido a tiempos que deben cumplir, acumulación de tareas y las amenazas constantes con las que lidian todos los días por lo más mínimo. Así algunos colaboradores mencionan:

- *“...si, siento que para una sola persona manejar el cargo es demasiada demanda laboral...”* (ADM1, 2024)
- *“...si, como horarios de trabajo extendidos, realizar tareas difíciles, amenazas de sanción por la más mínima cosa...”* (ADM3, 2024)
- *“...si, al momento de entregar la mercadería los clientes son exigentes, pero desconocen el proceso de la empresa para transportar la mercadería...”* (CHO1, 2024)
- *“...si, la mala organización al momento de distribuir una tarea, cumplir a cabalidad una hora establecida una sanción, no hay vida social, exceso de mercadería perchar todo en un día...”* (CAJ2, 2024)

Este es un serio problema si no se analiza con precaución. Esto integra las causas de riesgos laborales. Toda la combinación de estas circunstancias puede incidir en que el trabajador no tenga un buen desempeño, en que se generen malas relaciones, confusión en tareas, etc. Por eso se recalca la importancia de que la empresa cuente con un área de seguridad y salud,

comprendiendo que muchos de estos riesgos son inherentes a cada actividad (Vera, Navas, & Guales, 2017).

De acuerdo con estas demandas y presiones que viven los trabajadores, se les ha preguntado directamente si consideran que viven con estrés por su trabajo. Donde 7 de los 9 empleados, han señalado que sí sufren y han detallado cómo lo perciben desde cada uno.

- *“...sí, se lo ha ido manejando de la mejor manera, realizando e influyendo al deporte...”* (ADM1, 2024)
- *“...sí, en el nivel de cansancio al final del día y afectaciones de salud que se producen...”* (ADM3, 2024)
- *“...sí, con enojo, fatiga, cansancio y de allí se crea los roces entre compañeros...”* (CHO1, 2024)
- *“...sí, agotamiento físico, falta de confianza en uno mismo, enojo, depresión...”* (CAJ2, 2024)

Se comprende la gravedad de esta enfermedad, que altera el estado psicológico de la persona, que se da por tensiones externas que desequilibran los recursos y habilidades del trabajador. Se comprende como un riesgo psicosocial que en la actualidad se ha convertido en una epidemia de salud (Buitrago, Barrera, Plazas, & Chaparro, 2021).

Ahora es común tener más casos de estrés laboral, debido a la constante demanda de adaptación a los empleos actuales. Donde muchas veces las capacidades de las personas, su conducta, nivel de control y resiliencia no son suficientes para hacer frente a las exigencias externas (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004).

De la mano de este tema, también se ha querido averiguar si los trabajadores gozan de estabilidad laboral. Donde se vuelve a percibir ciertas diferencias entre algunas personas que indican que, si tienen beneficios,

cumplimiento de la ley, aunque otros lo ven como un trabajo de donde pueden despedidos en cualquier momento.

- “...si, porque mis años de trabajo y la labor que desempeño, siento que cumplo con las exigencias del gerente...” (ADM1, 2024)
- “...no, no tenemos estabilidad laboral porque cuando ingresamos a laborar antes de firmar el contrato nos hacen firmar la renuncia en blanco...” (ADM3, 2024)
- “...si, mientras uno cumple con las normas de exigencias...” (CAJ2, 2024)

Todos estos elementos que se mencionan son parte de las condiciones laborales. Todas estas incluyen en el comportamiento de las personas y generan diferentes percepciones de acuerdo con cada aspecto subjetivo. Entre los elementos más importantes se tiene el salario, los horarios de trabajo, la modalidad de empleo, las vacaciones, el tener protección contra riesgos y todo el ambiente laboral y su dinámica (Instituto AFS, 2023).

Ya en un caso más grave, se ha investigado sobre si en la empresa existen casos de violencia, acoso u hostigamiento hacia las personas. Mencionando la mayoría que si han presenciado este tipo de problemas en la empresa. Entre algunas mencionan:

- “...si, exceso de carga laboral y extensión de horarios. Esto pertenece a los riesgos psicosociales, es un agotamiento físico y mental de los trabajadores, al paso del tiempo puede conllevar a más problemas como fatiga desde ligeras hasta totales...” (ADM2, 2024)
- “...si, cuando los jefes quieren que alguien salga de la empresa para evitar pagar indemnizaciones comienzan a hostigar y presionar de más al trabajador a fin de que este renuncie...” (ADM3, 2024)
- “...si, no se respeta por lo que fue contratado muchas veces toca hacer lo que le corresponde a otro compañero...” (BOD1, 2024)
- “...si, hostigamiento ya que me sobrecargan de tareas a cumplir y al no culminar me sancionaban...” (CAJ2, 2024)

Específicamente estos problemas son causales de riesgos laborales, incluyendo las situaciones de violencia, acoso, discriminación ya sea por género, edad, etnia y otras ideologías (Consejo General de la Psicología de España, 2024). O como indica Rodríguez (2022) estos componen los riesgos más preocupantes, cuando los trabajadores tienen que llegar a ser víctimas de humillaciones, hostigamientos, donde varias veces no pueden comunicar sus casos o buscar ayuda.

Con estos datos, es interesante conocer si cada trabajador tiene sus funciones y tareas claras para las que fueron contratados. En este caso, todos han respondido que sí son claras, que tienen planes de acción y políticas que les facilitan su trabajo. Aunque también mencionan que a veces se les asigna más responsabilidades, lo que les exige más esfuerzo.

- *“...sí, ya que se maneja con plan de trabajo elaborado por nosotros...”* (ADM2, 2024)
- *“...la mayoría son claras, pero si hay tareas que no las tenemos con claridad sea porque los jefes juzgan de manera diferente los resultados o porque no me gusta realizarlas...”* (ADM3, 2024)
- *“...sí, pero en muchas ocasiones le envían algunas más, uno tiene que esforzarse más para cumplir...”* (BOD1, 2024)

Para mejorar la ejecución de sus responsabilidades, se les ha preguntado que competencias y conocimientos consideran los trabajadores que necesitan para cumplir a cabalidad. De lo que se ha obtenido que requieren más capacitaciones, trabajo en equipo y conocimiento de todos los productos que comercializan.

- *“...que apoye la empresa a capacitaciones para actualizarse con más frecuencia sobre la legislación laboral...”* (ADM1, 2024)
- *“...para el tipo de trabajo que tenemos hay que estar en constante capacitación y eso es un gran déficit en la empresa ya que no nos capacitan correctamente...”* (ADM3, 2024)

- “...conducir carros pesados, leer, escribir y habilidades en mi área...” (CHO2, 2024)

Una de las opciones que se puede manejar en este espacio, es que cuando el trabajador sienta toda esta presión, va a generar el síndrome de adaptación, que son todas las acciones que una persona realiza para controlar los estresores externos de su ambiente. Y el mismo se da en 3 fases, desde un momento de alarma, una de resistencia y finalmente uno de agotamiento, cuando sus recursos se acaban y su sistema colapsa (Del Hoyo, 2018).

Para finalizar con este primer objetivo, se ha cuestionado sobre el nivel de autonomía que tienen estos empleados. La mayoría indicaron que si pueden ejecutar sus tareas y tomar decisiones sobre cómo se organizan en su trabajo.

- “...si, a que siempre trato de realizar a cabalidad mis tareas y me gusta hacerlas solo porque así si hay una falla sé que fue mi culpa para no estar echando la culpa a otro compañero en caso de que este me haya ayudado...” (ADM3, 2024)
- “...si, porque tengo toda la responsabilidad del área...” (BOD2, 2024)
- “...sí, en mi área de perchas yo lo organizo a mi criterio...” (CAJ2, 2024)

Este tema es justamente una de las recomendaciones que se realiza a las organizaciones. El permitir que sus trabajadores conozcan sus funciones para que puedan gozar de un buen nivel de autonomía. Que se especialicen en sus tareas, en sus cargos, para que puedan tomar decisiones por sí solos. Todo esto significa reforzar hábitos saludables en el trabajador (Ramírez & Angulo, 2021).

Esto se vincula directamente con los riesgos psicosociales, porque es cuando el trabajador siente desigualdad, cuando se siente inestable en su

puesto, cuando no tiene poder de decisión sobre su trabajo. Esta falta de autonomía puede provocar cuadros de ansiedad, agotamiento, estrés y depresión (OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2023).

Objetivo 2: Identificar las consecuencias de los riesgos laborales en los trabajadores de esta ferretería.

Consecuencias en el trabajador

En esta primera categoría se ha buscado conocer si debido al trabajo, estas personas pueden desarrollar enfermedades laborales. A lo que han señalado algunos que son mínimas señales que han empezado a presenciar.

- “...no, no he desarrollado ningún tipo de enfermedad...” (ADM1, 2024)
- “...sí, como molestias en la pierna por pasar de pie todo el día...” (BOD1, 2024)
- “...sí, como dolor de espalda, musculares, esqueléticas...” (CHO1, 2024)
- “...sí, insomnio...” (CAJ2, 2024)

Este tema se encuentra estipulado desde la ley en el país, como es el Código de Trabajo, donde se define como toda afección aguda provocada por el empleo y que en algunos casos incluso puede producir una incapacidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020). Estas enfermedades se pueden producir a largo plazo, siendo más complejas de relacionar directamente al trabajo como causante directo. Pero se debe igual controlar este riesgo, ya que puede producir problemas respiratorios, circulatorios y hasta cáncer (OMS, 2023).

Además, se les ha preguntado si han sufrido de algún accidente laboral, a lo que en la mayoría han respondido de manera negativa. Apenas han tenido algunos golpes, rasguños o caídas que no han sido graves. O si lo han

percibido en el caso de otros compañeros, donde al parecer han notado más consecuencias como:

- “...se han lesionado con torceduras de tobillos, cortes, ataques epilépticos, golpes fuertes en la cabeza...” (ADM3, 2024)
- “...cansancio físico y mental...” (BOD2, 2024)
- “...cortes o pinchazos al momento de despachar...” (CAJ1, 2024)

Esta situación también es concebida en las leyes nacionales e internacionales. Desde el Código de Trabajo, se indica que este accidente es todo hecho repentino que pueda provocar una perturbación o lesión en el trabajador (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020). O desde la OIT (1964) que tiene un convenio específicamente para esta regulación, donde especifica que debe tratarse el tema de indemnizaciones, de pagos, de planes de contingencia para casos de discapacidad.

Todas estas afecciones que perciben en su salud física, solo lo notan en algunos casos a nivel muscular, respiratoria, cierto nivel de agotamiento o alergias a los productos que manipulan. Y para confrontarlas, los trabajadores han recurrido a tratamientos, a consultas médicas y pastillas antiestrés.

De nuevo se menciona el rol del trabajo social en el ámbito laboral, el cual debe vincularse al sistema de seguridad y salud de cada empresa. Debe conocer las condiciones actuales, los contextos personales, ayudar al trabajador a adaptarse a su puesto, promoviendo siempre mejores condiciones de vida. Además, el TS puede ser mediador, y sensibilizar sobre estos riesgos y acciones a tomar (Olivar, 2023).

Ante esta situación, es interesante conocer qué acciones toma la empresa para lidiar con este tipo de accidentes y enfermedades que se

generan en su entorno laboral. De acuerdo a las percepciones de los trabajadores, han indicado lo siguiente:

- *“...se lleva inmediatamente el paciente al centro de salud más cercano...”* (ADM1, 2024)
- *“...envían al trabajador al seguro social, no da el reposo necesario si el trabajador queda con alguna secuela lo despiden con algún pretexto...”* (ADM3, 2024)
- *“...no se tiene ningún plan de contingencia...”* (BOD2, 2024)

Aquí influye mucho el cumplimiento legal de la normativa vigente. Por ejemplo, se tiene convenios de la OIT a nivel internacional que se enfoca en realizar inspecciones a tiempo para prevenir estos riesgos. O a nivel nacional se tiene la ley de salud que define al empleador como principal responsable de velar por la salud de sus trabajadores. O el reglamento de seguridad y salud que es reciente de este año, el cual define el sistema que debe tener cada empresa, la designación de responsables, los monitoreos, visita de médicos, psicólogos y comités de salud a la organización (Ministerio de Trabajo, 2024).

Afectaciones emocionales

En este aspecto emocional, se les ha preguntado a los trabajadores sobre cómo se sienten en su trabajo. Donde se ha podido recolectar diferentes opiniones, desde positivas indicando que tienen estabilidad, y buen ambiente, hasta respuestas negativas por casos de hostigamiento o malas remuneraciones.

- *“...muy bien, porque hago lo que me gusta y eso es comfortable para mí...”* (ADM1, 2024)

- *“...mal, porque hay un ambiente laboral poco acogedor y existe ausencia de compañerismo...”* (ADM2, 2024)
- *“...mal, porque el sueldo no es grato al trabajo que desempeñamos...”* (BOD1, 2024)
- *“...mal, porque existe mucho hostigamiento cuando algún error se comete...”* (CAJ1, 2024)

Se conoce que la salud de las personas se ve afectado por cualquier condición laboral negativa. Esto puede ser por el contenido de su trabajo, por la forma de organizar las funciones, por no tener el reconocimiento esperado, malas relaciones con jefes y compañeros. Todo esto va a limitar que gocen de una conciliación y equilibrio con su ámbito personal y familiar (Navarro, y otros, 2021).

Sobre el ambiente laboral también se les ha cuestionado, ya que es un factor esencial en la motivación y satisfacción de las personas. La mayoría han indicado que se encuentran en un ambiente regular, indicando ciertos puntos a favor y en contra del trabajo que realizan con los demás compañeros.

- *“...regular, hay mal ambiente, poco compañerismo y no hay respeto en el horario laboral que se debe cumplir...”* (ADM2, 2024)
- *“...malo, porque hay compañeros que se dedican a lambisconear a los jefes y por lo tanto tienen privilegios y a los demás compañeros les genera descontento...”* (ADM3, 2024)
- *“...regular, porque no hay un ambiente de confianza en donde se pueda dialogar con tranquilidad con nuestro jefe superior, lo que se puede palpar es buscar un mínimo error para sancionar...”* (CAJ1, 2024)

Se comprende que este ambiente laboral es el entorno donde se cumplen las actividades laborales, que puede tener variables tangibles o intangibles que permite tener una atmosfera positiva o negativa (Pardo, 2015). El problema surge cuando no hay buenas relaciones, cuando hay conflictos, cuando no se permite satisfacer necesidades (Farias, Macias, Zambrano, &

Gómez, 2021). Los puntos importantes aquí es generar una cultura organizacional compartida, valores iguales, relaciones significativas y reconocimientos al trabajo de cada persona.

En concordancia con el ambiente laboral y cómo se sienten las personas, también se ha indagado sobre si han sentido ansiedad o angustia por demandas, exigencias o malas relaciones. A lo que han indicado:

- *“...no, no hay problemas en este sentido...”* (ADM2, 2024)
- *“...no, porque tengo un carácter solido que no permito que me afecten los problemas laborales, me estreso, pero tengo varias formas de paliar el estrés realizando otras actividades después del trabajo...”* (ADM3, 2024)
- *“...sí, porque el ambiente laboral y las tareas que nos designan con pesadas...”* (BOD2, 2024)
- *“...sí, porque hay preocupación de no entregar mercadería a tiempo en rutas largas como a Maca, Tena, Zamora y Pastaza...”* (CHO1, 2024)
- *“...sí, porque me encuentro en un trabajo tóxico, donde los jefes y compañeros no son empáticos...”* (CAJ2, 2024)

Esto lleva a analizar el tema esencial como es la salud mental en el trabajador. Debido a las múltiples exigencias y cambios del mundo laboral, las personas no siempre logran tener un buen estado de salud integral. Por eso se busca tener gestiones administrativas más integrativas, participativas y flexibles (Confederación Salud Mental España, 2015).

Cuando ya se genera estos cuadros problemáticos, es cuando el ser humano ya presenta alteraciones en su conducta, en su adaptación social. Y esto no le permite hacer frente a los momentos de tensión de su vida, lo cual lo hace percibir como una debilidad para lograr sus objetivos (OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2023).

En general, con las respuestas analizadas, se demuestra que existe un mal ambiente, que los trabajadores se sienten presionados, que sienten que deben hacer todo a la perfección, sino podrán ser sancionados o incluso despedidos. Además, que el apoyo que debería existir entre compañeros tampoco se percibe, se menciona bastante la falta de empatía. El principal problema de vivir en estas condiciones es generar una desmotivación en el trabajador y un poco en su salud emocional.

Lo correcto en estos casos sería que el trabajador sea escuchado, que se sienta apoyado ante estas necesidades. Lo cual no siempre se siente de esta manera, tal como ellos indican.

- *“...si me siento escuchado cuando tengo problemas...”* (ADM1, 2024)
- *“...en ciertas ocasiones cuando le conviene al empleador...”* (BOD1, 2024)
- *“...no me siento apoyada, lo único que en nuestro trabajo es buscar excusas para sancionar...”* (CAJ1, 2024)

Esta situación debe ser manejada correctamente de parte de la organización, ya que uno de los pilares que deben cuidar es velar por la salud y bienestar de sus empleados. Esto se complica más, cuando todo el mercado laboral es altamente competitivo, cuando existe incertidumbre o en su trabajo tienen sobrecarga laboral y muchos riesgos presentes (Medina, y otros, 2022).

Otro factor esencial, es el tema de la comunicación o el trato que se recibe entre compañeros y superiores. Esto se relaciona tanto con las directrices que se den para cumplir eficientemente el trabajo, el dialogo, los niveles de comunicación, la formalidad y apertura a hablar sobre problemas. La mayoría ha señalado que la consideran normal, regular o que hace falta mejorarla.

- “...comunicación afectiva y el trato es muy bueno...” (ADM1, 2024)
- “...casi no tengo trato con mis compañeros de trabajo, lo evito al máximo...” (ADM3, 2024)
- “...hace falta comunicación...” (CAJ1, 2024)
- “...no es clara la información...” (CAJ2, 2024)

Esto se puede relacionar con lo que indican Bosch, Riumalló y Morgado (2021) quienes recalcan la importancia de comunicarse siempre con transparencia, de forma humana, cumpliendo tanto con los objetivos planteados, como poniendo atención a lo que los trabajadores quieren decir. Cuando es adecuada, esta permite el fomento de valores, el apoyo, buenas relaciones, productividad. Y convertirse en esa herramienta que comparta toda la información necesaria para diagnosticar incluso riesgos y asumir la responsabilidad social corporativa (Berceruelo, 2016).

Por último, en caso de que exista problemas o dificultades, se ha querido conocer cómo las afrontan. La mayoría de los trabajadores han indicado que la mejor solución es el dialogo, la comunicación y manteniendo la calma con los compañeros.

- “...en caso de que exista pues siempre se toma decisiones mediante un comité...” (ADM1, 2024)
- “...los problemas en el trabajo siguen siempre igual, no se resuelven, solo se los afronta de manera positiva tratando siempre de enfocarse más en las tareas que estar en discusiones...” (ADM3, 2024)
- “...conversando con personas de confianza...” (CHO1, 2024)
- “...manteniendo la calma para buscar una solución...” (CAJ2, 2024)

Una opción que se puede integrar en este espacio es contar con la presencia del trabajador social, directamente vinculado al área de talento humano, e interviniendo no solo en temas laborales, sino familiares, psicosociales, económicos y demás. Es todo el apoyo que brinda el

profesional social, el que ayuda a ejecutar programas, talleres, mejora de relaciones, solución de conflictos y empoderamiento de los mismos trabajadores (Guamán, 2020).

Cuando la organización muestra un verdadero interés por mejorar estos riesgos, directamente se ve beneficiada, porque su desempeño y productividad mejoran. Además, que ya no incurrirá en costos adicionales o indemnizaciones por enfermedades y accidentes laborales.

Consecuencias en la familia

Otro espacio que se ve afectado por la clase de trabajo que tiene una persona, además de su salud y bienestar, es su sistema familiar. Por eso se les ha preguntado cómo sus familias son afectadas por estos riesgos y tipos de trabajo que tienen. Algunos expresan

- “...no considero que se vea afectada en mi caso...” (ADM2, 2024)
- “...se tiene hora de entrada, pero no de salida, por lo tanto, queda muy poco tiempo para compartir en familia...” (BOD1, 2024)
- “...sí, por el mal humor que llevamos a nuestros hogares...” (CAJ1, 2024)

Tal como indica Hernández (2024) este sistema familiar debe ser comprendido también, en especial cuando sus familiares trabajan en malas condiciones. Varias encuestas han indicado que los problemas del trabajo repercuten de manera negativa en sus hogares, pudiendo generar conflictos con la pareja, estrés, aislamiento, alteraciones en toda su funcionalidad. Otra variable es el menor tiempo compartido entre todos los integrantes de la familia, limitando muchas veces el goce de un equilibrio entre el trabajo y lo personal.

Uno de los objetivos que se busca ahora, es conseguir esa conciliación de la vida laboral, con la vida personal y familiar de cada trabajador. Lo cual en la mayoría de los casos de estos trabajadores mencionan no tener problemas, pero hay algunos casos concretos que si preocupan y deberían intervenir.

- “...si, porque tengo que llevar el trabajo a casa y falta de tiempo para el hogar...” (BOD2, 2024)
- “...sí, conflicto entre madre e hija...” (CAJ2, 2024)

Tal como indican Román, Padrón y Ramírez (2012) el mundo laboral en la actualidad tiene muchas exigencias. Siendo el ambiente familiar el perjudicado en primer lugar por estas malas condiciones o malas relaciones en el trabajo. Lo que se debe conseguir es un equilibrio entre ambos entornos, ya que ambos permiten satisfacer necesidades y cumplir con roles sociales y económicos.

Para saber lidiar con estas situaciones, se les ha preguntado como lo han sobrellevado en los casos de mayor problema. Algunos mencionan:

- “...no llevo los problemas de trabajo a casa...” (ADM3, 2024)
- “...si, saliendo de mi trabajo dejo los pendientes allá, llegando a casa me dedico total a mi familia...” (BOD1, 2024)
- “...con una buena comunicación a su debido tiempo...” (BOD2, 2024)

Además, que es interesante también saber el tipo de apoyo que reciben de sus familias. Muchas veces las personas se mantienen en trabajos solo por el tema económico, pero si estos les dificultan su vida privada, la situación es insostenible. Sin embargo, frente a estas condiciones esta el apoyo familiar

- “...en mi caso, mi madre me da animo a seguir...” (BOD1, 2024)

- “...*apoyo emocional...*” (CHO1, 2024)
- “...*mi esposo por la situación económica me apoya...*” (CAJ1, 2024)

En muchos casos, los riesgos laborales que se dan en forma de accidentes o enfermedades, tienen como causales temas familiares, económicos o personales, que son totalmente externos al trabajo. El trabajador puede tener problemas en su espacio social, en su familia, tener necesidades insatisfechas, etc (Ramírez & Angulo, 2021). La familia es uno de los espacios naturales más fundamentales del ser humano, por lo que debe ser un apoyo entre todos los problemas que se pueden generar en este otro entorno.

Objetivo 3: Conocer las medidas que la empresa implementa para atender estos riesgos laborales en sus trabajadores, desde la percepción de los trabajadores.

Políticas y medidas tomadas por la empresa

Considerando todos los puntos anteriores, y conociendo los riesgos latentes de la empresa, ahora es necesario comprender las acciones que la empresa realiza en protección de sus empleados. Por eso se les ha preguntado primero sobre el cumplimiento de leyes del gobierno de manera externa. El problema encontrado en este punto es que la mayoría desconocen las leyes que se deben cumplir. O confunden las leyes externas obligatorias, con reglamentos y políticas internas.

- “...*si, como el reglamento de seguridad y salud en el trabajo, resolución 0312 de 2019...*” (ADM2, 2024)
- “...*no, solo cumplen con lo que les conviene...*” (ADM3, 2024)
- “...*si, pero no conozco ninguna...*” (CAJ1, 2024)

Este tema debe ser conocido por todos los trabajadores, de esta manera podrán exigir el cumplimiento de sus derechos. En el país se tiene una normativa vigente clara que procura el goce al derecho al trabajo, seguridad social y toda la protección debida. Iniciando con la Constitución del Ecuador, Código de Trabajo en coordinación de la Ley Orgánica de Salud, protegiendo la salud integral en toda dimensión del ser humano (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).

Estas leyes deben ser conocidas, capacitadas y aplicadas en toda empresa privada o pública, ya que estos documentos son claros respecto al manejo de riesgos laborales, la responsabilidad que tiene cada parte en caso de accidentes o enfermedades (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020). Así como la velación de estos derechos por parte de organismos internacionales que han realizado la Declaración Universal de DDHH, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, y convenios de la OIT que permitan la inspección de todo lugar de trabajo (Organización de las Naciones Unidas ONU, 1948).

Ahora desde la parte interna, ya se les preguntó directamente sobre si la empresa tiene reglamentos internos para el control de riesgos laborales. Solo lograron indicar que cuentan con un reglamento de seguridad y salud. Aunque también perciben que solo se mantienen como documentos y que no se aplican en la vida real. O como en muchos casos se percibe, las empresas solo pretenden cumplir con alguna disposición del gobierno para no ser sancionados.

Aparte de las leyes, las organizaciones también pueden aplicar medidas para prevenir estos riesgos. El principal punto que señalan es contar

con capacitaciones para saber cómo identificar estos riesgos, y las acciones a seguir para su protección.

- “...capacitaciones, campañas, formatos de acción y condición subestándar...” (ADM1, 2024)
- “...lo que más hacen es sancionar y multar para que los trabajadores cumplan con las normas, pero al final cuando les conviene no aplican las normas de prevención...” (ADM3, 2024)
- “...dan charlas de seguridad, uso de casco, posturas al alzar la mercadería...” (CHO2, 2024)
- “...no tengo conocimiento...” (CAJ2, 2024)

Según el autor Lucio (2023) la organización debe planificar acciones de capacitación sobre estos riesgos en concreto y cómo evitarlos. Esto se puede lograr por medio de reuniones de trabajo, saber los derechos del personal y conocer a detalle cada puesto de trabajo. Aquí también es importante tener el apoyo de los jefes, escuchar las quejas y propuestas de los trabajadores, realizar diagnósticos a la empresa e incluso conocer problemas externos de cada trabajador que puedan afectar su labor (Gobierno de México, 2015).

El primer paso para tomar cualquier decisión, debe ser la identificación y análisis de estos riesgos, que van de acuerdo al giro del negocio y a las distintas áreas de trabajo. Según las respuestas se ha podido conocer:

- “...mediante el comité paritario...” (ADM1, 2024)
- “...elaborando una matriz de riesgos de todas las áreas...” (ADM2, 2024)
- “...con el personal a cargo de la seguridad...” (BOD1, 2024)
- “...a través de video y cámara...” (CHO2, 2024)

Aquí se habla de que toda organización cuente con un sistema de salud y seguridad. Esto es responsabilidad completa de la empresa, quien debe ser un agente que gestione y prevenga estos riesgos. Deben tener diseñados

planes de control, inspecciones, identificación de problemas y una gestión de los jefes, quienes deben demostrar un verdadero interés por la salud de sus colaboradores, y no solo realizarlos por cumplir una ley (De Arregui, 2023).

Para conocer estos riesgos es necesario la inspección adecuada para su posterior control. Entre estas acciones para conocer los riesgos se menciona que la empresa elabora reportes de condición, inspecciona si se usa los equipos de seguridad, si se tiene la adecuada limpieza. También permite las visitas presenciales de órganos gubernamentales o cuerpo de bomberos para indagar en los riesgos más fuertes. Esto se estipula en la ley de salud del país, donde se define como una responsabilidad de la empresa en brindar todos los equipos necesarios, información y vestimenta para tener un ambiente seguro (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).

Como parte de este control de riesgos, un punto esencial es la capacitación adecuada que cuenten los trabajadores, el conocimiento sobre qué acciones tomar o cómo actuar ante problemas. Primero han indicado que estos talleres y capacitaciones son brindadas una vez al mes, solo en el tema de ciertas maquinarias se hacen cada 15 días. Y los temas que se brindan son:

- “...capacitaciones en seguridad industrial, prevención de caídas, manejo de maquinaria y cargas...” (BOD1, 2024)
- “...charlas de prevención de accidentes en el trabajo...” (CHO2, 2024)
- “...el uso adecuado de casco y guante, charlas de cuidado en la salud, capacitaciones para el uso adecuado de un producto que use un maestro constructor, uso adecuado de extintor y capacitación de la conservación visual...” (CAJ2, 2024)

Esto se encuentra regulado por el reglamento de seguridad y salud del trabajo en Ecuador. Aquí se define que todo trabajador reciba la inducción,

capacitación necesaria en el campo de los riesgos laborales. Las empresas deben ofrecer estabilidad en caso de accidentes o enfermedades laborales, así como cuidar de su integridad. Todo esto se puede controlar por medio de las inspecciones que también se determinan como necesarias (Ministerio de Trabajo, 2024).

Sobre acciones que la empresa debe mejorar también se les pregunto a los trabajadores. Primero en el campo de los temas que deberían ser capacitados, señalaron lo siguiente:

- *“...riesgos laborales, concientización de uso de EPP, riesgos psicosociales...” (ADM2, 2024)*
- *“...los temas que capacitan están bien, pero deberían hacer cumplir las normas que los instructores aconsejan porque en si la empresa solo hace dar las charlas por obligación no porque vayan a poner en práctica las recomendaciones que les dan...” (ADM3, 2024)*
- *“...equipos y materiales que se deben utilizar en una ferretería...” (CAJ1, 2024)*
- *“...temas de autoliderazgo, fortalecimiento de relaciones intrapersonales...” (CAJ2, 2024)*

Este tema es justamente una causa que, de no cumplirse, puede provocar los riesgos laborales. Es el factor humano, con su conocimiento, capacitación y motivación un elemento importante que puede ocasionar tener accidentes o enfermedades en el trabajo. A veces las personas no cumplen tiempos, normas, no informan sobre problemas, realizan trabajos sin conocer o tener autorización. Todos estos elementos se deben enseñar en las capacitaciones brindadas periódicamente (Lizana, 2014).

Para culminar, se ha querido conocer que otros beneficios les gustaría que la empresa ejecutará para sentirse más a gusto y motivados en sus empleos. Frente a lo que manifiesta:

- *“...más capacitaciones de seguridad, mitigación de riesgos, mejor calidad de EPP y apoyo al departamento...”* (ADM2, 2024)
- *“...que respeten los horarios de trabajo, que la persona que es contratada realice las actividades para las que fue contratada y no cargarle actividades adicionales que la empresa debe realizar...”* (ADM3, 2024)
- *“...flexibilidad laboral y bajar un poco la presión de carga laboral...”* (BOD1, 2024)
- *“...que haya viajes para tener compañerismo cada trimestre, como convivencia entre sucursales...”* (CHO1, 2024)
- *“...horas extras, charlas motivacionales, recompensar los logros de los empleados, apoyo a crecimiento profesional...”* (CAJ2, 2024)

Como algunos estudios indican, se pueden realizar propuestas que partan desde un conocimiento integral de todos los riesgos existentes en la empresa. Contando para esto siempre con la colaboración de todos los trabajadores. Se pueden generar fichas con medidas preventivas, tener pausas activas, realizar ejercicios de estiramiento, mejorar equipos de cómputo (Bonilla & León, 2022).

Para iniciar con acciones en concreto, se debe primero aceptar las causas y condiciones reales de la organización. Por ejemplo, se menciona el hecho de tener malas instalaciones, sin mantenimiento, mala organización de funciones, liderazgo, relaciones, etc (Gobierno de México, 2015). Esto es responsabilidad del empleador, de siempre estar mejorando las condiciones laborales y toma conciencia de la importancia de cuidar de su talento humano.

Por último, se menciona que toda decisión tomada por la empresa en procurar la salud y bienestar de sus colaboradores se mostrará en sus resultados positivos y su éxito. Se alcanzará mayor eficiencia, no tendrá gastos adicionales en temas de salud y se mejorará la imagen de la misma empresa (Organización Ludus, 2024).

CAPITULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Para concluir este trabajo de titulación, se analizan las percepciones obtenidas sobre los riesgos laborales, de un grupo de nueve trabajadores de una ferretería en Lago Agrio. Estas personas en su mayoría sobrepasan los 35 años, predominando el estado civil soltero y en un alto porcentaje el tener estudios superiores. Concretamente se ha trabajado con dos cajeras, dos choferes, dos personas de bodega y tres trabajadores del área administrativa. Pudiendo obtener diferentes opiniones de acuerdo con su puesto.

El **primer objetivo** específico que buscó descubrir las percepciones de los riesgos que cada uno experimenta. Iniciando en el tema de los riesgos ergonómicos, donde se pudo determinar que tienen riesgos a levantar cargas pesadas, sufrir caídas, tener problemas con su equipo de escritorio.

Como consecuencia de estos riesgos, los trabajadores sufren de dolores en la columna, en sus extremidades y dolores crónicos. Así también el mantenerse en posiciones forzadas y por tiempo prolongado les parece físicamente agotador. Y finalmente sobre las condiciones físicas de espacio y distribución de equipos, mencionan que requieren nuevos equipos de cómputo, que el acceso no siempre es el mejor para realizar todas sus tareas y que ciertas maquinarias deben cambiarse.

Continuando con los riesgos físicos, se detalla que la iluminación no siempre es la adecuada, mientras en algunas áreas hay excesiva luz, en otra falta. Al igual que la temperatura que en algunos espacios tiene aire acondicionado mientras en otras no, pudiendo ser sofocante, lo que afecta el bienestar del personal. A esta situación se suma, que, por ser una ferretería, estas personas se exponen a agentes contaminantes como químicos

solventes, pinturas, metales, polvo y hierro. Por último, el tema del uso de equipos y uniformes especiales es más requerido en labores como choferes y personal de bodega, quienes requieren de botas, overol, guantes, casco, etc.

Y el tercer grupo de riesgos, son los psicosociales donde se buscó analizar cómo se sienten. Han señalado que no siempre es un buen ambiente para trabajar, que sufren de hostigamiento y acoso. Que las relaciones interpersonales no son empáticas y respetuosas. Requieren de más apoyo, comunicación, comprensión, compañerismo, buenos líderes y solidaridad.

En el campo de las demandas y exigencias, presentan casos de sobrecarga, horarios largos, mala organización para cumplir con sus responsabilidades. De todo esto han percibido que, si sufren de estrés, que pasan con cansancio, fatiga, depresión, ira y roces. En general, no gozan de estabilidad, no se cumplen sus derechos e incluso al momento de contratarlos les hacen firmar la renuncia en blanco.

Es todo un ambiente negativo, donde se ven presiones y acoso cuando pretenden que el mismo trabajador renuncie o sea sancionado. Es normal que les asignen más funciones y tareas de las que les corresponden. A pesar de que han señalado gozar de autonomía, lo hacen, pero siempre y cuando acaten las reglas generales de la empresa y no requiera sanción. Y para cumplir con sus trabajos, requieren de constante capacitación para adquirir nuevos conocimientos.

Sobre el **segundo objetivo**, que se basó en las consecuencias que se producen de estos riesgos. Primero a nivel físico del trabajador, aunque no han tenido graves enfermedades o accidentes, si presentan molestias en

columnas, extremidades, insomnios, algunos golpes, rasguños, cortes, pequeñas torceduras o el cansancio general que todos sienten. De parte del trabajador algunos toman medicina como antiestrés o siguen tratamientos, y de parte de la empresa en caso de problemas, son llevados al IESS y se da un mínimo reposo siempre y cuando le permita seguir laborando, caso contrario será despedido.

En las afectaciones emocionales, señalan que es un mal ambiente laboral, con ausencia de compañerismo, no reciben suficiente sueldo y existe hostigamiento. Toda esta situación provoca que pasen en un entorno regular o malo, donde no hay respeto por su horario laboral o no pueden dialogar con sus superiores. Esto les ha provocado en algunos casos generar preocupación y estrés por cumplir con sus obligaciones y ser siempre perfectos.

En caso de conflictos no tienen la oportunidad de contar su problema, no se sienten escuchados, no hay buenos canales de comunicación, la información que se comparte no siempre es clara. Y cuando ya tienen problemas serios, estos trabajadores tratan de mantener la calma, o a veces los dejan pasar porque mencionan que nunca se resuelven.

Por último, la consecuencia de estos riesgos, también se evidencia en el sistema familiar. Desde donde se pudo recopilar que el mayor problema es que no tienen horarios fijos de salud, que llevan el mal humor a la casa. En algunos casos tratan de dejar los problemas del trabajo, en el trabajo, pero aun así les ha costado tener conflictos con sus hijos o parejas. Para apoyarse

en estos casos, recurren a la comunicación, el dialogo y el apoyo emocional que sus familiares les dan.

De esta manera, se llega al **tercer objetivo**, que trató de conocer las medidas que la empresa implementa para atender estos riesgos. El punto primero es conocer la aplicación de leyes del gobierno sobre este tema, aunque la mayoría indicó no conocer este tema. Y más bien se enfocaron en el reglamento de seguridad y salud con el que cuenta la ferretería, aunque también vale mencionar, el mismo no siempre es aplicado, o solo cuando les conviene.

Otro punto esencial que la organización debe tener y mejorar, es el campo de las capacitaciones, tanto para prevenir riesgos, auto cuidarse y tener más conocimiento sobre su trabajo. La empresa tiene el grave problema que sanciona por todo, según los relatos de los trabajadores, lo cual podría ser eliminado, si todo el personal tiene charlas, campañas y capacitaciones necesarias.

Esto se cumple en una serie de pasos, como primero identificar y analizar los riesgos que van de acuerdo con cada giro de negocio y área de trabajo. Se puede lograr por matriz de riesgos, comité paritario o por el área de seguridad y salud. De acuerdo con la realidad que presentan, las capacitaciones que reciben son mensuales sobre seguridad industrial, prevención de accidentes y uso adecuado de su equipo de protección.

Se requieren adicionalmente, tener capacitaciones en temas de riesgos laborales, de equipos y materiales que usan, relaciones y liderazgo y acatar todas las normas siempre. Todo esto mejoraría si la ferretería respeta sus

tiempos, no le dan sobrecarga de tareas, tienen actividades de integración, mejoran las capacitaciones, charlas motivaciones y recompensas a sus logros.

RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos, se recomienda primero la identificación y análisis de los riesgos laborales que tiene esta ferretería, por área de trabajo, ya que hay mucha diferencia entre lo que puede sufrir un chofer, una cajera, un personal administrativo o un bodeguero.

Es necesario en el tema ergonómico el cuidar posturas, cargas y equipos de oficina utilizados. En el tema físico cuidar el tema de la iluminación, la temperatura y la exposición que tienen ante químicos tóxicos. Es importante también contar y usar con todo el equipo de protección.

En el campo de los riesgos psicosociales, que son los más complejos de percibir, se recomienda mejorar el tema de relaciones, comunicación, apoyo, respeto, participación y no violencia u hostigamiento.

Cuidar de igual manera no provocar sobrecarga laboral, mala organización de trabajo, el temor de ser sancionado siempre por todo.

Se recomienda cuidar las primeras dolencias y problemas que ya presentan en su columna, extremidades y cansancio con programas de pausas activas y actividad física.

Contar con profesionales o especialistas externos que apoyen en el caso de afectaciones emocionales, de cuadros de depresión o estrés. Con el fin de evitar también una consecuencia más grave en las familias de estos

trabajadores. Pudiendo aquí incorporar lo que es el trabajador social para sus intervenciones integrales.

También es recomendable dar charlas sobre los derechos laborales, legislaciones vigentes, acciones para prevenir riesgos y accidentes.

Se recomienda tener más capacitaciones, o mantener las actuales, pero en temas verdaderamente importantes para los trabajadores. Que integre tanto el tema de salud emocional, mental, física, los riesgos y los conocimientos actuales de su giro de negocio. Demostrando con esto siempre el valor y reconocimiento que se da a cada uno de los trabajadores.

Bibliografía:

- Abril, G. (2022). *La calidad de vida en el trabajo y el importante papel de los recursos humanos*. España: Universidad de Valladolid.
- Albuja, P. (2021). *Programa de control de riesgo ergonómico en los trabajadores del sector ferretero de la ciudad de Cotacachi*. Ibarra: PUCE.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Ley Orgánica de Salud*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). *Código de Trabajo*. Quito.
- Badía, R. (1985). Salud Ocupacional y Riesgos Laborales. *Bol of Sanit Panam*, 20-33.
- Berceruelo, B. (2016). *Comunicación empresarial: incluye 33 ideas para una comunicación empresarial de éxito*. Madrid: Estudio de Comunicación.
- Bonilla, S., & León, A. (2022). *Plan de prevención de riesgos para la empresa Ferretería Acosta teniendo en cuenta la incidencia del riesgo ergonómico por consecuencia del trabajo en casa*. Bogotá: Fundación Universidad de América.
- Bosch, M., Riumalló, M., & Morgado, M. (2021). *Comunicación corporativa: una herramienta estratégica*. Chile: ESE Business School.
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 131-146.
- Candonga, J., & Samaniego, P. (2021). Percepción de riesgos laborales en el ámbito ocupacional universitario. *Revista Publicando*, 47-58.
- Carbajal, R. (2020). *Análisis de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en las ferreterías de la ciudad de Trujillo-2020*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Castro, S. (2023). [www.constructiva.co.cr](https://constructiva.co.cr/accidentes-comunes-en-una-ferreteria-prevencion-y-seguridad/). Obtenido de <https://constructiva.co.cr/accidentes-comunes-en-una-ferreteria-prevencion-y-seguridad/>
- Cerda, F. (2022). Percepción de los trabajadores sobre los riesgos laborales de la empresa Agri-Corp Chinandega, Nicaragua, mayo-junio 2019. *Tesis Postgrado*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Managua.
- Conde, L., Ramírez, C., & Monroy, R. (2018). *Estrategias de control de riesgos laborales en los trabajadores de la Ferretería y materiales Vega*. Colombia: Universidad Libre Seccional Cúcuta.
- Confederación Salud Mental España. (2015). *Guía La importancia de la salud mental para el bienestar laboral*. España.

- Consejo General de la Psicología de España. (2024). *www.infocop.es*. Obtenido de <https://www.infocop.es/consecuencias-de-los-riesgos-psicologicos-y-sociales-en-el-trabajo-sobre-la-salud-mental/>
- Cortes, D. (2024). *www.cesuma.mx*. Obtenido de <https://www.cesuma.mx/blog/que-son-las-relaciones-laborales.html>
- De Arregui, M. (2023). *www.obsbusiness.school*. Obtenido de <https://www.obsbusiness.school/blog/los-riesgos-laborales-gestion-y-prevencion>
- Del Hoyo, M. (2018). *Estrés laboral*. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Escuela de Negocios Barcelona EAE. (2024). *www.eaebarcelona.com*. Obtenido de <https://www.eaebarcelona.com/es/blog/que-son-relaciones-laborales>
- Farias, A., Macias, M., Zambrano, L., & Gómez, N. (2021). El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como prevención del estrés en los empleados. *Dominio de las Ciencias*, 586-601.
- Fernández, A. (2019). *Relaciones laborales*. Barcelona: Universidad Oberta de Cataluña.
- GAD del cantón Lago Agrio. (2021). *Ordenanza que contiene el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial y el plan de uso y gestión del suelo*. Quito.
- Gobierno de México. (2015). *www.imss.gob.mx*. Obtenido de <https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/prevencion-accidentestrabajo>
- González, P. (2023). *www.primicias.ec*. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/accidentes-laborales-manufacturera-comercio-ies/#:~:text=Entre%20enero%20y%20septiembre%20de,el%20sitio%20web%20del%20IESS>.
- Grisales, M., & Gallego, L. (2020). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira*¹. Colombia: UCP.
- Guamán, B. (2020). El trabajo social en el ámbito laboral desde el abordaje del equipo interdisciplinario. *Revista Killkana Sociales*, 57-66.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, G. (2024). *www.eleconomista.com*. Obtenido de <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/EI-90-de-los-trabajadores-percibe-afectacion-en-su-vida-familiar-por-el-trabajo-20240328-0064.html>
- Hernández, M., & Sánchez, L. (2023). Análisis de riesgos psicosociales y factores laborales: identificación y prevención. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8434-8450.

- Instituto AFS. (2023). *www.afsformacion.com*. Obtenido de <https://afsformacion.com/blog/condiciones-laborales/>
- Instituto Grupo Adecco. (2023). *www.adeccoinstitute.es*. Obtenido de <https://www.adeccoinstitute.es/salud-y-prevencion/10-riesgos-laborales/>
- Lizana, J. (2014). *www.slideshare.net*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/slideshow/tipos-de-riesgos-accidentes-causas-y-consecuencia/39126228>
- Llagua, A., Acosta, P., Vaca, D., & Cisneros, J. (2020). *Riesgos laborales: análisis exploratorio de los indicadores más comunes en Ecuador*. Ambato: Universidad Indoamerica.
- Lucio, E. (2023). Diseño de un plan de control de los riesgos ergonómicos en el personal operativo de la Ferretería Las Fuentes. *Tesis Postgrado*. Universidad Tecnológica Israel, Quito.
- Maldonado, R. (2015). *El método hermenéutico en la investigación cualitativa*.
- Medina, A., Almada, M., Reyes, M., López, L., Medina, M., & Medina, A. (2022). Riesgos asociados con el trabajo y sus efectos en la salud, responsabilidad social empresarial. Ordenamiento jurídico mexicano. *Revista de Investigación Académica sin Frontera*, 1-16.
- Mejía, R. (2014). La tensión entre el trabajo y la vida familiar. *Revista IUS ET VERITAS*, 190-201.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2018). *www.gtg.es*. Obtenido de <https://gtg.es/2018/09/03/estadisticas-de-accidentes-laborales-enero-junio-2018/>
- Ministerio de Salud Pública. (2019). *Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025*. Quito.
- Ministerio de Trabajo. (2024). *Decreto Ejecutivo No. 255: Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Quito.
- Ministerio de Trabajo. (2024). *www.trabajo.gob.ec*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/direccion-de-seguridad-en-el-trabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales/>
- Ministerio de Trabajo. (2024). *www.trabajo.gob.ec*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/direccion-de-seguridad-en-el-trabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales/#:~:text=Entre%20los%20objetivos%20que%20persigue,seguros%20en%20empleadores%20y%20trabajadores.>
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2004). *Estrés laboral*. Madrid.
- Morales, K., Pacheco, G., & Viera, P. (2021). Accidentabilidad laboral en el sector de la construcción: Ecuador, periodo 2016-2019. *Revista Ingenio*, 37-47.

- Murayari, C., & Sajami, E. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública-peruana 2022. *Revista Compendium Cuadernos de Economía y Administración*, 241-253.
- Navarro, A., Fernández, M., Salas, S., Llorens, C., Moraña, D., & Moncada, S. (2021). Relación entre exposición a riesgos psicosociales y salud: un estudio de cohorte mediante COPSOQ-ISTAS 21. *Gaceta Sanitaria*, 376-379.
- Niño, D. (2019). La incidencia de los factores de riesgo laboral en la percepción de satisfacción de los colaboradores de una Compañía Industrial. *Tesis de Postgrado*. Universidad Externado de Colombia, Bogotá.
- Observatorio de RRHH. (2022). *www.observatoriorh.com*. Obtenido de <https://www.observatoriorh.com/meta4/los-5-pilares-del-nuevo-contexto-laboral.html>
- OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2023). *La atención de la salud mental en el entorno laboral*.
- OIT. (1947). *Convenio sobre la inspección del trabajo 1947*.
- OIT. (1964). *Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales 1964*.
- OIT. (2006). *Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006*. Ginebra.
- OIT. (2022). *www.ilo.org*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/migration-stub-4877/salud-y-seguridad-en-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe#:~:text=En%20la%20regi%C3%B3n%20de%20las,el%20sector%20de%20los%20servicios>.
- Olivar, M. (2023). *El profesional del trabajador social en los procesos de inserción laboral*. España: Universidad de Valladolid.
- OMS. (2023). *www.paho.org*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/noticias/22-5-2023-mas-100000-personas-mueren-cada-ano-america-por-accidentes-enfermedades>
- ONU. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Ginebra.
- ONU. (2015). *www.un.org*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Orbe, D., Reyes, B., Carrión, C., & Cabrera, V. (2021). Intervención social del trabajo social laboral en riesgos psicosociales, desde la perspectiva pre profesional. *Ciencia Latina*.
- Organización de las Naciones Unidas ONU. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2021). *www.ilo.org*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/news/omsoit-casi-2-millones-de-personas-mueren-cada-ano-por-causas-relacionadas>

- Organización Ludus. (2024). *www.ludusglobal.com*. Obtenido de <https://www.ludusglobal.com/blog/consecuencias-de-los-accidentes-laborales-para-las-empresas>
- Organización Nerta. (2023). *www.nertaprevencion.com*. Obtenido de <https://nertaprevencion.com/consecuencias-de-un-accidente-laboral/>
- Ortiz, M., Aguirre, J., Chigchilán, H., & Vega, A. (2022). Identificación de riesgos laborales ¿es posible prevenirlos en su totalidad? *Polo del Conocimiento*, 1633-1650.
- Pardo, E. (2015). *www.prezi.com*. Obtenido de <https://prezi.com/osxns5t5bl7m/contexto-laboral/>
- Parra, C., Bayona, J., & Salamanca, T. (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 25-41.
- Pérez, M. (2020). *www.blog.kawak.net*. Obtenido de https://blog.kawak.net/mejorando_sistemas_de_gestion_iso/evaluacion-de-riesgos-laborales#:~:text=El%20principal%20objetivo%20de%20la,eliminar%20cualquier%20factor%20de%20riesgo.
- Ramírez, E., & Angulo, M. (2021). Determinación de factores de riesgo psicosocial que influyen en la salud de los colaboradores de la IPS promover SAS. *Tesis de Grado*. Uniminuto Corporación Universitaria Minuto de Dios, Tolima.
- Rey, M. (2022). Gestión de la prevención de riesgos laborales en docentes. Análisis de las causas de siniestralidad en el sector educativo. *Tesis Doctoral*. Universidad de Málaga, España.
- Rodríguez, M. (2022). Evaluación de factores de riesgos psicosociales en los colaboradores del camal municipal en la ciudad de Lago Agrio. *Tesis de Postgrado*. Universidad Internacional SEK, Quito.
- Román, P., Padrón, M., & Ramírez, T. (2012). Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación? *Revista Convergencia*.
- Sánchez, E. (2021). Condiciones laborales y satisfacción del usuario interno en una posta médica pública, Chicama 2021. *Tesis de Grado*. Universidad César Vallejo, Perú.
- Secretaría Nacional de Planificación. (2024). *Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025*. Quito.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). *Agendas Zonales - Zona 1 Norte*. Quito.
- Soto, L., & Melara, M. (2018). *Riesgos laborales de enfermería en el servicio de infectología del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom de mayo-septiembre 2017*. Sal Salvador: Universidad de El Salvador.

- UNIR. (2021). *www.unir.net*. Obtenido de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/riesgos-laborales/>
- Vera, R., Navas, Y., & Guales, I. (2017). Principales factores de riesgo labores que afectan a los trabajadores de la salud. *Dominio de las Ciencias*, 105-130.
- Villarreal, J., & Cid, M. (2022). La Aplicación de Entrevistas Semiestructuradas en Distintas Modalidades Durante el Contexto de la Pandemia. *Revista Científica Hallazgos 21*, 52-60.
- Vinueza, C. (2024). *www.expresso.ec*. Obtenido de [https://www.expresso.ec/actualidad/economia/crecio-informalidad-mercado-laboral-ecuador-187072.html#:~:text=La%20informalidad%20creci%C3%B3n%20en%20diciembre,Estad%C3%ADstica%20y%20Censos%20\(INEC\).](https://www.expresso.ec/actualidad/economia/crecio-informalidad-mercado-laboral-ecuador-187072.html#:~:text=La%20informalidad%20creci%C3%B3n%20en%20diciembre,Estad%C3%ADstica%20y%20Censos%20(INEC).)
- Zapata, A. (2014). *Evolución histórica de la prevención de riesgos laborales. Estudio de caso; la Ladrillera Murciana S.A 1923*. España: UM.

Anexos

Matriz de variables

OBJETIVO	CATEGORÍA	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	VARIABLE	INDICADORES
Descubrir las percepciones sobre los riesgos que experimentan los trabajadores de esta ferretería	Riesgos laborales	Es toda condición laboral que pone en peligro al trabajador, generando consecuencias en su salud física y mental. Son la posibilidad de un evento que cause daño, y son situaciones inherentes a cada puesto de trabajo (Vera, Navas y Guals, 2017).	Datos sociodemográficos	Edad, género, estado civil, nivel de educación, cargo que ocupa y años de trabajo en la ferretería
			Riesgos ergonómicos	Cargas pesadas, deficiente espacio en la oficina, malas posturas
			Riesgos físicos	Temperatura, iluminación, presión, ruido, exposición
			Riesgos psicosociales	Malas relaciones, acoso, estrés, carga excesiva de trabajo, violencia
Identificar las consecuencias de los riesgos laborales en los trabajadores de esta ferretería	Consecuencias en el trabajador	Son todos los sucesos repentinos que pueden ocasionar una lesión, perturbación funcional, discapacidad o incluso la muerte en el trabajador. Tiene un impacto integral en el estado de salud, condiciones de vida y bienestar (Organización Ludus, 2014).	Salud física	Lesiones físicas, amputaciones, cortes, enfermedades del corazón, intestinales, de la presión y otras
			Salud psicológica y emocional	Sobrecarga de trabajo, estrés, depresión, ansiedad, conductas, autoestima, aislamiento, etc.
	Consecuencias en la familia	La familia es uno de los entornos más naturales y fundamentales del ser humano, pero el trabajo es el elemento central de la economía del hogar, por lo que se debe alcanzar la conciliación y equilibrio entre la familia y el trabajo (Román, Padrón y Ramírez, 2012)	Impacto en la familia	Disfuncionalidad familiar, tiempo de calidad, tensión, estrés, conflictos, malas relaciones, conciliación del trabajo y la familia

Conocer las medidas que la empresa implementa para atender estos riesgos laborales en sus trabajadores, desde su percepción	Políticas institucionales de protección	Es el proceso en el que la organización determina directrices y objetivos para prevenir los riesgos laborales, determinando funciones y responsabilidades en las personas (INSST España, 2000)	Cumplimiento de la ley	Código de trabajo, ley orgánica de salud, plan nacional de desarrollo, reglamentos adicionales de salud y seguridad
			Normas internas	Reglamento interno, área de salud y seguridad, controles
			Medidas tomadas	Capacitaciones, talleres, reuniones de trabajo, responsables de controles, inspecciones

Anexo

Guía de preguntas de la entrevista

ENTREVISTA

Objetivo: analizar las percepciones de los trabajadores sobre los riesgos laborales en una ferretería del cantón Lago Agrio en el periodo 2024, para contribuir al desarrollo y bienestar de las personas. Se indica que toda la información recolectada será confidencial y solo para fines académicos.

Información personal:

Edad: Género: Estado civil:

Nivel de educación: Cargo que ocupa:

Años que labora en la empresa:

PREGUNTAS:

Objetivo 1

Riesgos laborales

De acuerdo a la función que desempeña, ¿Qué riesgos laborales identifica en su espacio de trabajo?

¿En su trabajo tiene que levantar cargas pesadas?

Si

No

¿Cómo considera usted que le afecta?

¿Considera que su trabajo le demanda estar en posturas inadecuadas (espalda flexionada, brazos y piernas tensionadas, presión en la columna) por tiempo prolongado?

Si

No

¿Esas posturas cómo le pueden afectar a su salud?

¿Según su perspectiva, cómo describiría el espacio físico donde trabaja?

¿Qué piensa de la distribución de equipos donde trabaja?

¿Considera que su trabajo le pone en contacto con agentes contaminantes?

Si

No

¿A qué agentes contaminantes está expuesto?

¿Cómo describiría la iluminación de su puesto de trabajo?

¿Cómo describiría la temperatura de su puesto de trabajo?

¿Para cumplir con su trabajo, dispone de equipos y uniformes especiales?

Si

No

¿Qué tipo de equipos y uniformes necesita usted para cumplir con su trabajo?

¿Cómo se siente en su trabajo?

Muy bien

Bien

Mal

¿Por qué? ¿Me puede explicar?

¿Cómo son las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?

¿Qué tipo de apoyo considera usted que necesita de parte de sus superiores en su trabajo?

¿Qué tipo de apoyo considera usted que necesita de sus compañeros en su espacio de trabajo?

¿Considera que en su trabajo tiene demasiada exigencias y demandas?

Si

No

¿Me podría comentar cuáles?

¿Considera que vive con estrés debido a las exigencias de su trabajo?

Si

No

¿Cómo percibe este problema?

¿Considera que en su trabajo disfruta de estabilidad laboral?

Si

No

¿Por qué?

¿Considera que en su empresa existe casos de violencia, acoso y hostigamiento?

Si

No

¿Qué tipo de estos casos ha percibido desde su puesto de trabajo? Y ¿Qué opina usted?

¿Cómo describiría las relaciones con sus compañeros y superiores?

¿Considera que las funciones y tareas de su puesto de trabajo son claras?

¿Qué competencias y conocimientos considera usted se necesita para cumplir con su trabajo?

¿Tiene autonomía para ejecutar su trabajo o para organizar su jornada laboral?

Si

No

¿A qué contribuye este nivel de autonomía?

Objetivo 2

Consecuencias en el trabajador

¿Considera que ha desarrollado algún tipo de enfermedad laboral (musculares, esqueléticas, cáncer, insomnio, gastrointestinales, presión alta, enfermedades del corazón, etc.) durante el último año por su tipo de trabajo

Si

No

¿Qué tipo de enfermedad ha desarrollado?

¿Ha tenido algún tipo de accidente laboral (lesiones, cortes, amputaciones, intoxicación, discapacidad, etc.)?

Si

No

¿Cuál?

¿Cuáles son las afecciones que ha percibido en su salud física?

¿Cómo ha logrado afrontar su situación de salud física?

¿Qué casos de estos accidentes y enfermedades laboral ha visto en otros compañeros?

¿Cómo actúa la empresa cuando hay este tipo de accidentes o enfermedades?

Afectaciones emocionales

¿Cómo se siente en su trabajo?

Muy bien

Bien

Mal

¿Por qué?

¿Cómo es el ambiente laboral en su trabajo?

Bueno

Malo

Regular

¿Por qué?

¿En su trabajo siente angustia o ansiedad?

Si

No

¿Por qué?

¿Cómo siente que le afecta esta situación en su salud emocional?

¿Se siente escuchado/a y tiene apoyo ante dificultades o necesidades?

¿Describa cómo es la comunicación y el trato que reciba?

¿Cómo logran afrontar y resolver estas afectaciones o dificultades laborales?

Consecuencias en la familia

¿Cómo considera que su familia se ve afectada por los riesgos laborales que tiene en su puesto de trabajo?

¿Desde su perspectiva, usted considera que existen conflictos y malas relaciones en su hogar por motivo de su trabajo?

Si

No

¿Me podría explicar qué tipo de conflictos se dan o se pueden dar?

¿Cómo considera han sabido sobrellevar las situaciones que usted vive en el trabajo con su familia?

¿Qué tipo de apoyo recibe de su familia, cuando existen conflictos o necesidades?

Objetivo 3

Políticas y medidas tomadas por la empresa (Área de seguridad laboral)

¿Considera que la empresa cumple con la normativa y ley del gobierno sobre la salud y seguridad laboral?

Si

No

¿Me puede mencionar estas leyes que conoce usted que se aplican?

¿Qué reglamentos internos o políticas maneja la empresa para el control de riesgos?

¿Conoce qué tipo de medidas aplica la empresa para la prevención de riesgos?

¿Cómo la empresa identifica y analiza los riesgos en la empresa?

¿La empresa ejecuta inspecciones para el control de riesgos en la empresa?

Si

No

¿De qué tipo?

¿Qué tipo de capacitaciones o talleres se brinda a los trabajadores para prevención de riesgos?

¿Cada que tiempo recibe estas capacitaciones y talleres?

¿Sobre qué temas considera que la empresa debería de capacitar a sus trabajadores?

¿Qué le gustaría que su empresa realice en beneficio de los trabajadores?

¡GRACIAS POR SU TIEMPO!

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Trabajo Social
Proyecto de investigación sobre Percepciones sobre Riesgos laborales:
un estudio en una Ferretería del cantón Lago Agrio, en el año 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO


Entiendo que esta entrevista es parte de la investigación cuyo objetivo es conocer cuáles son las percepciones de los trabajadores sobre riesgos laborales desde un estudio en una Ferretería del cantón Lago Agrio, en el año 2024, efectuada por la estudiante de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.


Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma y de este instrumento.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

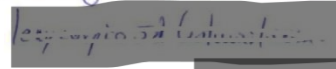
Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

Mediante esta declaración acepto que se grabe esta entrevista y que se tomen fotos durante la misma, aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: 

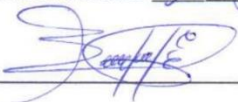
Firma del/a participante 

Fecha: 30 Julio del 2024.

Email: 

Teléfonos de contacto: 0980123095

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Monique Ortega

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: 

Email: monique25@hotmail.com.ec

Teléfonos de contacto: 0980123095

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Trabajo Social
Proyecto de investigación sobre Percepciones sobre Riesgos laborales:
un estudio en una Ferretería del cantón Lago Agrio, en el año 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de la investigación cuyo objetivo es conocer cuáles son las percepciones de los trabajadores sobre riesgos laborales desde un estudio en una Ferretería del cantón Lago Agrio, en el año 2024, efectuada por la estudiante de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma y de este instrumento.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

Mediante esta declaración acepto que se grabe esta entrevista y que se tomen fotos durante la misma, aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: _____

Firma del/a participante: _____

Fecha: 30 - 07 - 2024

Email: _____@gmail.com

Teléfonos de contacto: 098 620 2343

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Jonathan Ortega

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: _____

Email: moreno25@hotmail.com

Teléfonos de contacto: 0980870629



Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Trabajo Social
Proyecto de investigación sobre Percepciones sobre Riesgos laborales:
un estudio en una Ferretería del cantón Lago Agrio, en el año 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de la investigación cuyo objetivo es conocer cuáles son las percepciones de los trabajadores sobre riesgos laborales desde un estudio en una Ferretería del cantón Lago Agrio, en el año 2024, efectuada por la estudiante de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma y de este instrumento.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

Mediante esta declaración acepto que se grabe esta entrevista y que se tomen fotos durante la misma, aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: _____

Firma del/a participante _____

Fecha: 30/07/2024

Email: _____

Teléfonos de contacto: 099 002 5941

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Montan Ortega

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: _____

Email: montan.ortega@ucsg.edu.ec

Teléfonos de contacto: 0980640629

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Trabajo Social
Proyecto de investigación sobre Percepciones sobre Riesgos laborales:
un estudio en una Ferretería del cantón Lago Agrio, en el año 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

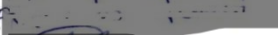
Entiendo que esta entrevista es parte de la investigación cuyo objetivo es conocer cuáles son las percepciones de los trabajadores sobre riesgos laborales desde un estudio en una Ferretería del cantón Lago Agrio, en el año 2024, efectuada por la estudiante de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma y de este instrumento.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

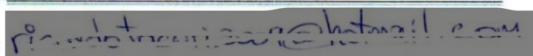
Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

Mediante esta declaración acepto que se grabe esta entrevista y que se tomen fotos durante la misma, aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: 

Firma del/a participante: 

Fecha: 30-07-2024

Email: 

Teléfonos de contacto: 016 868 6390

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Konten Esteyra

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: 

Email: kontenesteyra@hotmail.com.ec

Teléfonos de contacto: 0980842624

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Trabajo Social
Proyecto de investigación sobre Percepciones sobre Riesgos laborales:
un estudio en una Ferretería del cantón Lago Agrio, en el año 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de la investigación cuyo objetivo es conocer cuáles son las percepciones de los trabajadores sobre riesgos laborales desde un estudio en una Ferretería del cantón Lago Agrio, en el año 2024, efectuada por la estudiante de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma y de este instrumento.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

Mediante esta declaración acepto que se grabe esta entrevista y que se tomen fotos durante la misma, aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: _____

Firma del/a participante: _____

Fecha: 30 julio del 2024

Email: contacto@trabajo-social.com

Teléfonos de contacto: 0981591227

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Maritza Ortega

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: _____

Email: maritza.ortega@hotmail.com.ec

Teléfonos de contacto: 0980240629

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Trabajo Social
Proyecto de investigación sobre Percepciones sobre Riesgos laborales:
un estudio en una Ferretería del cantón Lago Agrio, en el año 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO


Entiendo que esta entrevista es parte de la investigación cuyo objetivo es conocer cuáles son las percepciones de los trabajadores sobre riesgos laborales desde un estudio en una Ferretería del cantón Lago Agrio, en el año 2024, efectuada por la estudiante de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma y de este instrumento.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

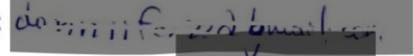
Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

Mediante esta declaración acepto que se grabe esta entrevista y que se tomen fotos durante la misma, aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: 

Firma del/a participante: 

Fecha: 30-07-2024

Email: 

Teléfonos de contacto: 0986850531

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Maritza Arteaga

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: 

Email: maritza.arteaga@univ.edu.ec

Teléfonos de contacto: 0480840629



Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Trabajo Social
Proyecto de investigación sobre Percepciones sobre Riesgos laborales:
un estudio en una Ferretería del cantón Lago Agrio, en el año 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de la investigación cuyo objetivo es conocer cuáles son las percepciones de los trabajadores sobre riesgos laborales desde un estudio en una Ferretería del cantón Lago Agrio, en el año 2024, efectuada por la estudiante de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma y de este instrumento.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

Mediante esta declaración acepto que se grabe esta entrevista y que se tomen fotos durante la misma, aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: [Redacted]

Firma del/a participante [Redacted]

Fecha: 30/07/2024

Email: [Redacted]

Teléfonos de contacto: 0991884015

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Ronke Ortega

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: [Redacted]

Email: ronkeortega25@hotmail.com.ec

Teléfonos de contacto: 04808440624

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Trabajo Social
Proyecto de investigación sobre Percepciones sobre Riesgos laborales:
un estudio en una Ferretería del cantón Lago Agrio, en el año 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de la investigación cuyo objetivo es conocer cuáles son las percepciones de los trabajadores sobre riesgos laborales desde un estudio en una Ferretería del cantón Lago Agrio, en el año 2024, efectuada por la estudiante de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma y de este instrumento.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

Mediante esta declaración acepto que se grabe esta entrevista y que se tomen fotos durante la misma, aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: _____

Firma del/a participante _____

Fecha: 30/07/2024

Email: _____

Teléfonos de contacto: 0958901252

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Kevin Ortega

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: _____

Email: kevinortega@estudioso.com.ec

Teléfonos de contacto: 0980840629



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Maritza Elizabeth Ortega Lalvay** con C.C: # 2100694088, autora del trabajo de titulación: **“Percepciones sobre riesgos laborales: estudio en una Ferretería del cantón Lago Agrio, en el año 2024”** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 29 de agosto de 2024

LA AUTORA

f. _____

Maritza Elizabeth Ortega Lalvay

C.C: # 2100694088



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Percepciones sobre riesgos laborales: estudio en una Ferretería del cantón Lago Agrio, en el año 2024		
AUTOR(ES)	Maritza Elizabeth Ortega Lalvay		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lic. Carmen Corte Romero (Tutora). Lic. Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, (Revisor)		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Trabajo Social		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	29 de agosto de 2024	No. DE PÁGINAS:	125 páginas
ÁREAS TEMÁTICAS:	Riesgos laborales, Protección, Salud, Trabajo		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Trabajadores, riesgos laborales, tipos de riesgos, percepciones, ferretería		
<p>La presente investigación tuvo el objetivo de analizar las percepciones de los trabajadores sobre los riesgos laborales en una Ferretería del cantón Lago Agrio, en el periodo 2024, para contribuir al desarrollo y bienestar de las personas. Para lograr todos sus objetivos, se diseñó una metodología de enfoque cualitativo, con un método hermenéutico, con un nivel descriptivo y un tipo inductivo. Además de trabajar con una muestra de 9 trabajadores de la ferretería que incluían a cajeras, bodegueros, choferes y del área administrativa. De acuerdo con este proceso, los resultados del estudio se enfocaron en analizar principalmente los riesgos ergonómicos, físicos y psicosociales, de acuerdo con el giro de negocio. Por lo que, según este estudio, en primer lugar, aparecen los riesgos ergonómicos los que principalmente están afectando en la salud física de los trabajadores, esto es por las cargas pesadas, las malas posturas o posturas forzadas y en segundo lugar están los riesgos psicosociales por las malas relaciones con jefes y compañeros, la sobrecarga de actividades y el hostigamiento, lo que, además, generan mal ambiente laboral. Debido a esto se recalca en la necesidad de que la empresa revise la legislación vigente y cumpla con reglamentos y políticas internas, así como con las capacitaciones para prevención de riesgos y acciones para el bienestar del trabajador.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfonos: +593-980840629	E-mail: martiza.ortega@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Lcda. Gilda Martina, Valenzuela Triviño, Mgs.		
	Teléfono: +593 992724497		
	E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			