

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

**Los riesgos ergonómicos y su afectación en el bienestar
laboral de los trabajadores del área administrativa de una
Empresa Distribuidora de Energía Eléctrica del cantón Durán
en el año 2024**

AUTORA:

Ortega Quinto, Juana Wendy

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTORA:

Condo Tamayo, Cecilia

GUAYAQUIL, ECUADOR

30 de agosto del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Ortega Quinto, Juana Wendy**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f. 

Condo Tamayo, Cecilia

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 

Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a los 30 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, **Ortega Quinto, Juana Wendy**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Los riesgos ergonómicos y su afectación en el bienestar laboral de los trabajadores del área administrativa de una Empresa Distribuidora de Energía Eléctrica del cantón Durán 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 30 días del mes de agosto del año 2024

LA AUTORA

f. _____

Ortega Quinto, Juana Wendy



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Ortega Quinto, Juana Wendy**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Los riesgos ergonómicos y su afectación en el bienestar laboral de los trabajadores del área administrativa de una Empresa Distribuidora de Energía Eléctrica del cantón Durán en el año 2024**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 30 días del mes de agosto del año 2024

LA AUTORA

f. _____

Ortega Quinto, Juana Wendy

REPORTE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Archivo Tesis final Wendy Ortega Quinto



Nombre del documento: Archivo Tesis final Wendy Ortega Quinto.docx ID del documento: b7a67eb1885f6da8c997d55dd945e6706f481f51 Tamaño del documento original: 2,15 MB Autores: []	Depositante: null Wendy Ortega Quinto Fecha de depósito: 26/8/2024 Tipo de carga: email_submission fecha de fin de análisis: 27/8/2024	Número de palabras: 24.406 Número de caracteres: 167.535
---	---	---

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	TESIS.docx tesis #447e08 El documento proviene de mi grupo 12 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (127 palabras)
2	dSPACE.uniandes.edu.ec https://dSPACE.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/8152/1/TUAEEXCOMAB012-2018.pdf 25 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (86 palabras)
3	repositorio.espm.edu.ec https://repositorio.espm.edu.ec/bitstream/42000/252/7/ITAP35.pdf.txt 20 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (73 palabras)
4	1library.co Norma OHSAS 18001:2007 - Seguridad y Salud Ocupacional https://1library.co/articulo/norma-ohsas-seguridad-y-salud-ocupacional.q5m92lgy 20 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (68 palabras)
5	repositorio.unc.edu.pe http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/20.500.14074/6388/5/TESES_WILINTON_LILIER_IDROGO_CRUZ... 5 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (57 palabras)

Firma de Estudiante



f. _____

Ortega Quinto, Juana Wendy

Firma de Docentes

f.

Cecilia Condo, Mgs.
TUTORA

f.

Gilda Valenzuela, Mgs.
COORDINADORA UIC A-2024

AGRADECIMIENTO

Gracias infinitas a Jehová Dios por haberme dado la sabiduría y fortaleza, cuando sentía decaer.

A mi amado esposo Javier y a mis queridos hijos Erik y Steven quienes fueron mi inspiración en este largo trayecto que está por culminar.

A mi querida Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y a todos sus docentes quienes participaron en mi preparación académica.

A mi apreciada Tutora Mgs. Cecilia Condo Tamayo, por sus conocimientos académicos, predisposición y colaboración brindada en todo momento para la elaboración de esta investigación.

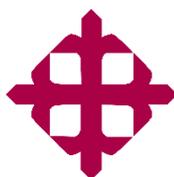
DEDICATORIA

Primeramente, a Dios quién me dio la sabiduría, conocimiento, fortaleza y salud para poder culminar mi carrera profesional.

A mis padres, por darme la motivación y la fuerza para seguir adelante y no desmayar.

A Javier y a Steven por todo el apoyo brindado para alcanzar el tan anhelado título.

A mis Jefes y a todos mis compañeros de trabajo por su comprensión y compañerismo demostrado a lo largo de mi carrera estudiantil.



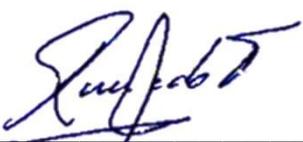
**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

CECILIA CONDO TAMAYO
TUTORA

f. 

ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN
DIRECTORA DE CARRERA

f. 

GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO
COORDINADORA DEL ÁREA

f. 

CHRISTOPHER MUÑOZ SÁNCHEZ
DOCENTE 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 "RIESGOS ERGONÓMICOS Y LA AFECTACIÓN EN EL BIENESTAR DE TRABAJADORES/AS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE ENERGÍA ELÉCTRICA EN EL AÑO 2024", elaborado por el/la estudiante JUANA WENDY ORTEGA QUINTO, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
CECILIA CONDO TAMAYO	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
8.5 / 10	8.50 / 10	8.50 / 10	8.50 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	8.50 / 10		

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



En mano con el/la estudiante por:
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	5
1.1.2. Contexto Institucional.....	11
1.1.3. Antecedentes Investigativos (Estado del Arte o Estado de la Cuestión)	12
1.2. Definición del Problema de Investigación	17
1.3. Preguntas de investigación	25
1.3.1. Pregunta general	25
1.3.2. Preguntas específicas.....	25
1.4. Objetivos de investigación.....	26
1.4.1. Objetivo general.....	26
1.4.2. Objetivos específicos.	26
1.5. Justificación del estudio.....	26
CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES.....	29
2.1. Marco teórico-conceptual	29
2.1.1. Riesgos Laborales	29
2.1.2. Clasificación de los Riesgos Laborales	30
2.1.3. Riesgos ergonómicos	32
2.1.4. Clasificación y Dimensiones de los Riesgos Ergonómicos.....	34
2.1.5. Bienestar Laboral.....	36
2.3. Marco estratégico.....	43
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	44

3.1. Enfoque.....	44
3.2. Tipo.....	44
3.3. Método.....	44
3.4. Universo.....	45
3.5. Recolección de datos.....	45
3.6. Análisis de datos.....	46
CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	47
4.1. ¿Cuáles son los riesgos ergonómicos presentes en los trabajadores del área administrativa de la empresa de estudio?	47
4.2. ¿Cómo están los trabajadores del estudio en cuanto a su bienestar laboral?	75
4.3. Relación entre los riesgos ergonómicos con el bienestar laboral que presentan los trabajadores del estudio.....	89
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	92
REFERENCIAS	95

RESUMEN

El reconocimiento de los riesgos ergonómicos como un problema laboral goza de atención en las instituciones internacionales, y, sin embargo, sigue siendo uno de los causantes de ausentismo laboral, enfermedades y lesiones ocupacionales en todo mundo. Las afectaciones de los riesgos ergonómicos son diversas, incluido el bienestar laboral, un elemento que actualmente se considera una estrategia vital para las gerencias de las organizaciones exitosas. El estudio tuvo como objetivo general analizar la relación entre los riesgos ergonómicos que amenazan a los trabajadores del área administrativa, y su bienestar laboral, en una empresa de distribución de energía eléctrica. La metodología que se planteó es de tipo mixta, con empleo de dos cuestionarios, el Cuestionario Nórdico y la Escala de Bienestar Laboral para medir cuantitativamente las variables, y encuestas, para conocer la perspectiva de la empresa sobre el problema. Se encontró como resultados que existen riesgos ergonómicos en los trabajadores administrativos, ya que se encontró presencia de dolor de espalda baja, espalda alta, hombro y rodillas. El departamento con más problemas ergonómicos fue dirección comercial. Desde el bienestar laboral, se encontró que los trabajadores encuentran su trabajo interesante y desafiante, satisfactorio y que logran mantener equilibrio entre la vida laboral y personal. No se encontró relación entre las dos variables, pues, a pesar de que existen riesgos ergonómicos que se deben intervenir y mejorar, el nivel de bienestar laboral es bueno.

Palabras Claves: Riesgos ergonómicos, bienestar laboral, Trabajo Social, talento humano, empresas, personal administrativo.

ABSTRACT

Ergonomic risks as a workplace issue have gained attention in international institutions; nevertheless, they remain a leading cause of absenteeism, occupational diseases, and injuries worldwide. The impacts of ergonomic risks are diverse, including effects on workplace well-being, an element now considered a vital strategy for successful organizational management. This study aimed to analyze the relationship between ergonomic risks threatening administrative workers and their workplace well-being in an electric power distribution company. The research employed a mixed-method approach, utilizing two quantitative instruments—the Nordic Questionnaire and the Workplace Well-being Scale—to measure variables, along with surveys to understand the company's perspective on the issue. Results showed the presence of ergonomic risks among administrative workers, with reported pain in the lower back, upper back, shoulders, and knees. The commercial management department exhibited the most ergonomic problems. Regarding workplace well-being, employees found their work interesting, challenging, and satisfying, while maintaining a work-life balance. Interestingly, no significant relationship was found between the two variables. Despite the existence of ergonomic risks that require intervention and improvement, the level of workplace well-being remained good.

Keywords: *ergonomic risks, workplace well-being, administrative work, Social Work, Nordic Questionnaire, mixed-method research.*

INTRODUCCIÓN

El reconocimiento de los riesgos ergonómicos como un problema laboral goza de atención en las instituciones del mundo, y, sin embargo, sigue siendo uno de los causantes de ausentismo laboral, enfermedades y lesiones ocupacionales en todo el mundo. Las afectaciones por problemas ergonómicos no solo afectan la salud individual del trabajador, sino también su capacidad, desempeño laboral y ámbito familiar.

Al afectar la comodidad y salud del trabajador, se afecta su percepción sobre el bienestar laboral, un elemento que actualmente se considera una estrategia vital para las gerencias de las organizaciones exitosas. Y es que el bienestar laboral se asocia con mejores índices de motivación, compromiso sentido de pertenencia y motivación en el trabajador, lo que beneficia a la empresa. Es por esto que el manejo de los riesgos se puede tener en cuenta como una forma de manejar y elevar el bienestar laboral, desde su dimensión física y mental.

La investigación toma como enfoque una empresa distribuidora de eléctrica del país, específicamente su área administrativa y evalúa los riesgos ergonómicos percibidos por el trabajador para asociarlos con el bienestar laboral, también medido desde la óptica del trabajador. La asociación de ambas variables surge de la observación de que existe amplia evidencia de la relación de los riesgos ergonómicos con la salud del trabajador y ausentismo bajo rendimiento laboral, pero no existen muchas investigaciones que analicen la relación entre riesgos ergonómicos y bienestar laboral. La pregunta central de investigación que surge es ¿cómo se relacionan los

riesgos ergonómicos que amenazan a los trabajadores del área administrativa de una empresa distribuidora de energía, y su bienestar laboral?

Para realizar el análisis de relación, se toma una metodología mixta, que ayude a completar una visión amplia del problema, al contar con datos cuantitativos y cualitativos, así como con teoría que permita triangular la información. La investigación cuantitativa se concreta a través del empleo de dos cuestionarios, y la investigación cualitativa se completa con entrevistas de líderes en el área administrativa de la empresa.

El informe del proyecto se presenta estructurado en cinco capítulos que permiten ordenar la información que conlleva al problema, su abordaje investigativo, resultados y las conclusiones a las que se llega al culminar el análisis:

El primer capítulo es de Planteamiento del Problema, donde se contextualiza el problema a través de recolección de antecedentes contextuales, descripción del contexto institucional y antecedentes investigativos, elementos que permiten situar el problema en un caso concreto, a la vez que en el esquema de problemas abordables por el Trabajo Social en su faceta laboral. También incluye las pautas de abordaje del problema, por cuanto se define el problema a estudiar, las preguntas guías y los objetivos de investigación, así como la justificación formal del trabajo.

El segundo capítulo es el Marco Referencial, el cual ayuda a situar el trabajo en los conceptos, normas y estrategias que dar forma al problema. Se presenta un marco conceptual amplio que define las dos variables del problema, que son riesgos ergonómicos y bienestar laboral. Se acompaña del marco normativo, que enlista las leyes que describen el problema y respaldan

el abordaje de este trabajo. Y el marco estratégico que contiene las políticas públicas útiles para sustentar investigaciones como esta.

El tercer capítulo es la Metodología de la Investigación, un capítulo imprescindible que da cuenta de cómo se planea llevar a cabo la investigación, los instrumentos a utilizar y las estrategias de recolección de información. El cuarto capítulo contiene la esencia de la investigación los Resultados de la Investigación, donde se exponen los productos de los cuestionarios, entrevistas y evidencias relacionadas con las dimensiones de las variables. Se presenta por medio de gráficos bivariados que permiten comparar variables como el sexo o el departamento en el que laboran los trabajadores con el indicador de riesgo o bienestar.

En el capítulo cinco, se presentan las Conclusiones del trabajo, con las cuales se interpretan resultados, se indican las limitaciones de la investigación, implicaciones teóricas y prácticas y las recomendaciones para futuros trabajos.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes

Los riesgos ergonómicos son los que resultan de la “probabilidad de sufrir un evento indeseado en el trabajo”, (Torres-Ruiz, 2023, pág. 2). Es un riesgo bastante presente para todo tipo de trabajador, incluso aquellos que son considerados pasivos o que no comprometen su físico mientras realizan su trabajo, como trabajadores administrativos, informáticos y en general aquellos catalogados como oficinistas.

Los riesgos ergonómicos en las áreas administrativas pueden afectar seriamente la salud de los trabajadores de varias maneras. Algunos de los posibles efectos incluyen: los trastornos musculoesqueléticos que se producen por la mala postura y los movimientos repetitivos, éstos son factores de riesgo ergonómicos que pueden provocar molestias en la columna vertebral, el cuello, los hombros y las extremidades inferiores y superiores (Da Cruz, Martínez, & Costa, 2023, pág. 343).

Estos trastornos pueden ser problemáticos y limitar la capacidad de los trabajadores para ejercer sus labores de manera normal. A continuación, se detalla la evolución del concepto y los principales hallazgos del tema en los últimos años.

1.1.1. Antecedentes Contextuales

Para entender los riesgos ergonómicos en el entorno laboral administrativo, se debe entender primero lo que es el trabajo, a este se lo define como “una actividad orientada a un fin, generadora de un bien y/o

servicio para poder satisfacer distintas necesidades humanas” (Tosamina & Stolovas, 2022, pág. 21). El trabajo influye directamente en el bienestar personal y en el entorno familiar, ya que es una actividad encaminada a cubrir necesidades básicas, prestigio, desarrollo y reputación.

Ahora bien, el trabajo también tiene influencia en los aspectos negativos de la vida, en el sentido de dedicar buena parte del día a una actividad, estar sujetos a jerarquías, y tomar posiciones repetitivas. De ahí que se consolidara la disciplina de la salud ocupacional, la cual se ocupa de estudiar y promover condiciones de trabajo que aseguren el bienestar físico, emocional y psicológico de los trabajadores, en cualquier tipo de puesto laboral y momento de la vida (Tosamina & Stolovas, 2022, pág. 23).

La experiencia y la historia han demostrado que los diversos puestos de trabajo pueden ser peligrosos, estresantes, desgastantes y riesgosos. La Organización Internacional del Trabajo es un ente mundial que ha denunciado las condiciones de mala salud y seguridad en el trabajo y ha hecho énfasis en la necesidad de generar condiciones de trabajo seguras para los trabajadores y a partir de convenios y documentos que los 189 países miembros convierten en legislación y conciencia social (Oficina Internacional del Trabajo, 2019, pág. 10).

Los puestos de trabajo pueden ser los ambientes donde los trabajadores pueden sufrir accidentes tales como caídas, choques eléctricos y térmicos, amputaciones, intoxicaciones, envenenamientos, daños en la vista y oído, enfermedades en la piel y por supuesto daños en los huesos y músculos por llevar cargas pesadas de manera repetitiva (OSHA, 2022, pág.

20). Ahora bien, con este contexto es necesario definir los tipos de riesgos laborales para comprender cómo se da el tipo de riesgo en el que se centra esta investigación.

Riesgo físico, se refiere a aquellas condiciones que aumentan la probabilidad de obtener daño físico, como “ruido, vibraciones, grado de temperatura, iluminación, radiación, entre otros, que al estar en contacto con las personas y dependiendo del tiempo de contacto, concentración e intensidad” (Ortiz, Aguirre, Chuhchilán, & Vega, 2022, pág. 1643). Ejemplos de trabajadores sometidos a riesgo físico con los mecánicos, mineros, u obreros de fábricas.

Riesgo químico, que deriva del contacto o exposición con agentes químicos capaces de causar lesiones y enfermedades en las personas. Los agentes químicos peligrosos pueden venir de “microorganismo, toxinas, secreciones biológicas, tejidos y órganos corporales de origen animal o vegetal como por ejemplo bacterias, hongos, virus, parásitos, animales de cualquier tipo” (Ortiz, Aguirre, Chuhchilán, & Vega, 2022, pág. 1643). Ejemplos de este riesgo lo constituyen las empresas de productos farmacéuticos, hospitales, laboratorios o empresas alimenticias.

Los riesgos físicos y químicos, a veces combinados, generan accidentes como explosiones, golpes de calor, quemaduras, incendios, cortes, fracturas, amputaciones, caídas, electrocuciones, ahogamientos, entre otros, y enfermedades variadas.

Riesgo psicosocial, es el relacionado con los hábitos inadecuados, formas de organización del trabajo que conllevan a estrés, ambiente social

negativo y baja capacidad de satisfacción de las necesidades laborales y personales, pues las organizaciones tienen la capacidad de influir en el estado de ánimo, calidad de vida, motivación, satisfacción y sensación de éxito (Ortiz, Aguirre, Chuhchilán, & Vega, 2022, pág. 1643).

Riesgo ergonómico, es aquel relacionado con la probabilidad de desarrollar enfermedades y condiciones físicas por causa de la disposición de los muebles, máquinas y equipos de trabajo, realizar tareas repetitivas, mantener posiciones inadecuadas, realizar cargas de peso constantemente y fatiga en general (Ortiz, Aguirre, Chuhchilán, & Vega, 2022, pág. 1643).

La tipología presentada y los ejemplos no implican que los riesgos sean excluyentes, sino que un puesto de trabajo puede presentar varios tipos de riesgos a la vez y depende del empleador (principalmente) y del trabajador reducir los factores riesgos.

Respecto a los riesgos ergonómicos, este está asociado con la ergonomía, una disciplina que se concentra en “el estudio de cómo se adaptan las condiciones laborales a la población trabajadora” (OSHA, 2023, pág. 1), ya que se entiende que las posiciones corporales tienen mucha influencia en la salud y bienestar de los trabajadores.

La ergonomía está vinculada a la organización científica del trabajo, dándole un enfoque centrado al desarrollo y eficiencia del trabajo desde la perspectiva del humano, de esta manera, se debe tomar en cuenta los límites físicos y cognitivos de los humanos (Torres & Rodríguez, 2021, pág. 4). Por lo tanto, la ergonomía tiene como finalidad optimizar la interacción entre los trabajadores con el entorno de trabajo, teniendo en cuenta no solo factores

físicos sino también cognitivos, sociales y organizacionales para lograr un trabajo eficiente.

Esto significa tener en cuenta aspectos como la postura, los movimientos, la carga corporal, la iluminación, el ruido, el diseño de la interfaz y otros elementos que pueden afectar la experiencia y el rendimiento de los trabajadores; al analizar y comprender las capacidades y limitaciones, la ergonomía mejora la calidad de vida, previene lesiones, enfermedades relacionadas con el trabajo, creando un entorno productivo y saludable (OSHA, 2023, pág. 1).

Debido a que los trabajadores administrativos cumplen extensas horas de jornada laboral realizando movimientos mecánicos y rutinarios frente a un monitor, es usual que a la larga puedan presentar trastornos musculoesqueléticos. La Organización Mundial de la Salud (2021) indica que, estos trastornos causan dolor y limitan la movilidad, destreza, causando además afectaciones a las articulaciones, huesos, músculos y columna vertebral. Así mismo, las malas posturas corporales que adoptan los trabajadores generan tensiones musculares originando dolores de cabeza, cuello y espalda, incluso llegando a ocasionar estrés acompañado de mareos (Cercado, Chinga, & Soledispa, 2021, pág. 77).

Además, los trabajadores administrativos no solo se encuentran expuestos a estos riesgos ergonómicos, sino también a riesgos psicosociales que surgen de diseños de puesto de trabajo inadecuados, problemas organizacionales y de fallas de liderazgo, así como de un contexto social que no brinde todas las herramientas y equipos para ejecutar las tareas que son

encargadas. Además, pueden producir resultados negativos como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión, por lo que los colaboradores deciden abandonar su puesto de trabajo (Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo, 2023).

Para tener una idea de la importancia de esta problemática en Ecuador, según un estudio comparativo realizado por el “Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social” IESS entre los años 2015 y 2017, determinó que la mayor carga de morbilidad laboral se debe a desórdenes músculo esqueléticos en un 87% (Ministerio de Salud Pública, 2019, pág. 24). Los riesgos asociados a las enfermedades ocupacionales más prevalentes fueron los ergonómicos en un 79,8%, otros factores no determinados 9,5% y riesgos físicos como ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes, radiaciones no ionizantes en un 6,3%. (Ministerio de Salud Pública, 2023, pág. 65).

En el desempeño de las labores diarias de los trabajadores administrativos, los problemas ergonómicos no se los va a identificar en el primer año de labor, sino después de tres o cuatro años desempeñando la misma actividad física donde se nota, que su desempeño en el trabajo disminuye (Velásquez & Mendoza, 2019, pág. 76).

En relación con el profesional de Trabajo Social, dentro del contexto laboral, su rol tiene relación con la prevención de riesgos laborales, los mismos que resultan frecuentes en las empresas en general, y en las áreas administrativas en particular. El Trabajador Social es uno de los encargados de precautelar la integridad física, social, mental y laboral de todos los

trabajadores de una empresa, de esta manera busca la prevención y solución a los riesgos laborales de la empresa (Guamán, 2020, pág. 59)

1.1.2. Contexto Institucional

La actual investigación analizará los riesgos ergonómicos que presentan los trabajadores administrativos de una empresa de servicio eléctrico ecuatoriana, entidad que presta el servicio público de distribución y comercialización de energía eléctrica dentro de su área de servicio en tres cantones de la provincia de Guayas.

La organización se constituyó en 2008 con la unión de varias empresas eléctricas de diez empresas eléctricas del país, pero fue en 2014 cuando se creó la división sobre la que se centra la investigación (2018).

Esta empresa, a partir del año octubre de 2018, trasladó sus instalaciones administrativas al cantón Durán, en cuyo edificio principal funciona la Administración de la empresa de estudio conjuntamente con las Direcciones: Administrativa Financiera, Comercial, Planificación, Talento Humano, Asesoría Jurídica, Compras Públicas, Asuntos Corporativos, Administración, Juzgado de Coactiva y Sistemas Informáticos.

En el edificio se concentran alrededor de un total de 138 trabajadores, de los cuales un total de alrededor de 32 trabajadores cumplen en una jornada laboral de 8 horas, pero no es poco usual que la jornada se extienda hasta 10 o 12 de lunes a viernes y fines de semana de hasta 20 horas en las áreas de Facturación, Producción y Servicio al Cliente de la Dirección comercial.

Este último departamento puede llegar a tener jornadas muy largas por tratarse de un pilar fundamental dentro del eje del negocio ya que esta área debe cumplir con una agenda de facturación dentro de los plazos establecidos por los entes de Control, así como la atención de reclamos presentados por parte de los usuarios por lo que, la mayoría de los trabajadores se encuentran expuestos a largas jornadas de trabajo en mobiliarios de oficina que no son funcionales (Ortega, 2024).

1.1.3. Antecedentes Investigativos (Estado del Arte o Estado de la Cuestión)

Se realizó la búsqueda documental de estudios sobre riesgos ergonómicos en los últimos 5 años, utilizando el buscador Google Académico y los repositorios de la Universidad Católica, REDALYC y TDR principal. Se usó las categorías “riesgo ergonómico” + “administrativa”. Se encontraron estudios sobre riesgos ergonómicos en personal operativo, de trabajadores de la salud, de la construcción, de docentes, pero estos resultados no se incluyen pues son ajenos al tema. Sin embargo, se encontraron pocos estudios sobre riesgos ergonómicos en personal administrativo, los cuales se detallan a continuación.

En la investigación “Estrategias de Intervención frente a la Exposición de Riesgos Ergonómicos Repetitivos y Posturas en el personal Administrativo de la Empresa Comercial de Aguas y Servicios”, que se llevó a cabo en la ciudad de Bogotá – Colombia, por Martínez (2021). En el estudio se aplicaron procedimientos para la valoración de riesgos ergonómicos para movimientos repetitivos usando el método Job Strain Index (JSI) y el método de evaluación

de posturas Rapid Upper Limb Assessment (RULA) en una muestra de 5 personas. Se determinó que el 80% de la población debe realizar cambios en su postura y el 20% debe elaborar un rediseño de sus puestos de trabajo.

Quispe (2019) realizó la investigación sobre los “Factores de Riesgo Ergonómicos Asociados a Dolor Lumbar en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Independencia, 2018” en la ciudad de Lima – Perú, donde se determinaron los factores de riesgo asociados a la lumbalgia en los trabajadores del área administrativa. Para tales efectos se utilizó un diseño no experimental de tipo descriptivo-observacional-correlacional-transversal y prospectivo. El estudio se centró en un grupo de 70 empleados, utilizando dos métodos de evaluación: el cuestionario RULA para analizar los riesgos ergonómicos y una Escala Visual Analógica para medir la lumbalgia. Los resultados revelaron que tres cuartos de los participantes experimentaban dolor lumbar, siendo este mayoritariamente de intensidad leve a moderada. La investigación descubrió correlaciones significativas entre diversos factores ergonómicos y la presencia de lumbalgia. Se identificó una conexión entre las posturas forzadas que afectan la parte superior del cuerpo y el desarrollo de dolor lumbar. Asimismo, se encontró una relación entre la manipulación manual de cargas, que involucra principalmente las extremidades inferiores, y la aparición de molestias en la zona lumbar. Además, el análisis señaló una asociación entre los movimientos repetitivos que implican el tronco y la incidencia de lumbalgia. Estos hallazgos subrayan la importancia de considerar múltiples aspectos ergonómicos en el entorno laboral para prevenir y mitigar los problemas de dolor lumbar entre los trabajadores.

Respecto al estudio de los riesgos ergonómicos a escala nacional se puede apreciar que existen varios trabajos investigativos relacionados con este tema que afecta la salud de los trabajadores del área administrativa en los diferentes sectores productivos. Con la finalidad de crear una visión más concentrada sobre la exposición de los riesgos ergonómicos dentro de esta importante área, a continuación, se presentan algunos de los resultados de los trabajos realizados en nuestro país.

En Ambato se hizo el estudio realizado por Altamirano-Guerra y otros (2022) sobre “La Estimación del Riesgo Ergonómico en el Personal Administrativo del cantón Mocha”. Su objetivo fue estimar el riesgo ergonómico en 45 trabajadores del área administrativa del GAD del cantón Mocha, cuyo método aplicado fue de tipo observacional descriptivo. Obteniendo como resultado con la aplicación del método RULA que la mayoría de los factores de riesgo identificados, potencialmente responsables del desarrollo de problemas musculo esqueléticos, alcanzaron una puntuación de 2 en la escala de evaluación. Esta predominancia podría atribuirse a las variaciones introducidas en las tareas laborales.

En Quito, Ronquillo (2022) estudió el “Riesgos ergonómicos asociados a los trastornos musculo-esqueléticos en extremidades superiores del personal de gestión del efectivo (cajero)”. Se trata de un estudio no experimental y transversal aplicado a una población constituida por 46 trabajadores del área de cajas, tanto en turno diurno como nocturno, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, el Nórdico para determinar los trastornos musculo esqueléticos, el Check List de Ocro para evaluar el nivel de riesgo en

miembro superior y método RULA, que ayuda a evaluar extremidades superiores. Se obtuvo como resultado que existe nivel de riesgo medio no aceptable en muñeca y mano derecha. También se encontró afectación del cuello, tronco y piernas por la posición sentada en la larga jornada laboral que puede ser de hasta 10 horas. El autor recomendó intervención del puesto de trabajo para la prevención del riesgo en el personal.

Debido a que el área de la educación es un pilar fundamental dentro de la sociedad, y considerando que la ciudad de Guayaquil es la capital económica del Ecuador, donde se concentra el mayor número de centros educativos, León (2024) efectuó el estudio sobre el “Análisis e Identificación de los Riesgos Ergonómicos Asociados a la Productividad en el Área Administrativa de una Institución Educativa de la ciudad de Guayaquil” a través de la metodología RULA aplicado a un total de 42 trabajadores con el objetivo de conocer y examinar factores ergonómicos en el área de trabajo. Los resultados obtenidos mostraron diversos tipos de riesgos que afectan la salud y el desempeño de sus labores, dando como consecuencia problemas musculo esqueléticos, fatiga ocular y estrés laboral.

A nivel interno, es decir, bajo el paraguas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, también han surgido investigaciones sobre el riesgo ergonómico en trabajadores administrativos. Uno de ellos fue presentado por Álvarez (2024) y se titula “Evaluación del core y riesgo ergonómico en oficinistas con lumbalgia de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2023”. El estudio se centra en la lumbalgia, que es un dolor en la zona lumbar, que puede ser ocasionado por la postura. La metodología de la investigación

fue cuantitativa no experimental, donde se tomó una muestra de 60 trabajadores administrativos de la universidad. Los instrumentos de recolección de información fueron el “Cuestionario Nórdico”, Test postural, Método Rosa”, y “Double Leg Lowering Test”. Los 60 trabajadores presentaron lumbalgia y 45% de ellos presenta riesgo ergonómico alto, por lo que el autor recomienda mejorar el diseño físico de los puestos de trabajo.

Finalmente, se presenta el trabajo de Castro y Párraga (2019), que tiene un enfoque muy similar al anterior, pero se diferencia en el instrumento y resultados. El trabajo se titula “Evaluación del nivel de riesgo ergonómico según el método de Owas en el personal administrativo de la Unidad Nacional Policial zona 8 del Distrito Metropolitano de Guayaquil (DMG), noviembre 2018 a febrero 2019”. Como se deja ver en el título, la metodología se basó en el Método OWAS, que se enfoca en analizar el riesgo por carga postural en trabajadores. La muestra estuvo compuesta por 75 trabajadores, aunque no fueron exclusivamente trabajadores administrativos. Los resultados estuvieron acorde a la mayoría de estudios, es decir, 25% de las mujeres y 31,35% de los hombres requiere correcciones para disminuir el riesgo ergonómico. Las autoras presentaron una propuesta de intervención para corregir problemas posturales por medio de técnicas de fisioterapia.

A modo de conclusión de esta sección, los antecedentes investigativos recientes sobre el tema denotan que los riesgos ergonómicos están muy presentes en todo tipo de trabajadores y no es extraño que el sector administrativo, a pesar de ser considerado como un sector pasivo y en menor riesgo que otros tipos de trabajadores, presente diferentes niveles de riesgo

ergonómico. Estos riesgos están relacionados con carga postural, disposición de los muebles en las oficinas, largas jornadas laborales y pocos cambios en la postura a lo largo de la jornada laboral. Estos antecedentes facilitan diseñar el abordaje teórico y metodológico de la investigación, especialmente en lo que respecta a la selección del instrumento de recolección de información

1.2. Definición del Problema de Investigación

El presente estudio se toma como problema de investigación los riesgos ergonómicos que amenazan la salud y el bienestar del personal administrativo en una empresa de distribución de energía eléctrica, situada en el cantón Durán.

La seguridad y salud del trabajador es un tema constantemente señalado en la actualidad, y es que a raíz de que se tomase conciencia de los efectos de las enfermedades y accidentes laborales en los trabajadores, las políticas, normas y lo socialmente aceptable en el campo laboral cambiaron. Del mismo modo, las empresas notaron que cuando los trabajadores se desenvuelven en ambientes seguros y saludables son más estables, se ahorra dinero en gastos médicos y legales y la empresa gana reputación y prestigio, a la vez que aumenta la productividad y competitividad (De la Cruz, Arias, Acosta, & Reyna, 2022, pág. 99).

“Los trabajadores pueden verse expuestos a una gran cantidad de peligros, de índole física, química, biológica y psicológica, que pueden constituir un riesgo para su salud. Las cargas pesadas de trabajo físico o las condiciones de trabajo ergonómicamente deficientes pueden llevar a lesiones y trastornos musculo esqueléticos” (Fontes, 2020, pág. 4).

Dentro de los riesgos laborales existe un tipo que puede llegar a pasar desapercibido, especialmente en ambientes considerados poco peligrosos.

Se trata de los riesgos ergonómicos. Este tipo de riesgos “hacen referencia a aquellos que aparecen cuando el trabajador interactúa con el lugar de trabajo y cuando sus tareas requieren de movimientos o posturas que pueden generar daño en la salud de los trabajadores” (Duchi-Valdez, Reinoso-Avecillas, & Quinde-Alvear, 2023, pág. 2212). Es decir, son riesgos asociados a las posturas corporales inadecuadas o movimientos repetitivos que se toman y realizan a causa de las exigencias del puesto de trabajo.

El riesgo ergonómico hasta ahora puede parecer un problema de ciertas empresas o de ciertos puestos de trabajo que no necesariamente podría ser un problema serio. No es así. Las estadísticas sobre riesgo ergonómico y personas trabajadoras expuestas a estos riesgos están bastante dispersas, por lo que las mejores fuentes son los meta análisis de investigadores que realizan revisiones amplias. En el trabajo de Hulshof y otros (2021) donde se analizan artículos de 35 países y una población total de 148.433 participantes, se calculó una prevalencia de 0,76, sin diferencia significativa por sexo, pero sí por edad, ocupación y país, es decir, que 76% de la población está bajo riesgo ergonómico por exposiciones variadas a los diferentes factores de riesgo.

Debido a la naturaleza de la actividad comercial que se dedica la empresa objeto del análisis, que es la distribución y comercialización de un servicio básico como es la energía eléctrica a los usuarios de su extensa área de concesión, los trabajadores administrativos especialmente los del área de servicio al cliente, facturación, catastro y recaudación son los encargados de

atender los procesos de reclamos y requerimientos de clientes, y están expuestos a estos riesgos ergonómicos, entre otras amenazas del entorno.

Estos realizan actividades como atender reclamos por alta facturación, cortes de energía y reconexiones, solicitudes de nuevos medidores, duplicados de facturas, aprobaciones de proyectos eléctricos y retiro de medidores, procesos de facturación de consumos y emisiones de facturas mensuales, entre otros. Todas estas actividades demandan largas jornadas de trabajo en horarios extendidos lo que representa que él trabajador ejerza sus labores frente a un computador en períodos de 10 y 12 horas diarias ininterrumpidas. Uno de los riesgos a los que están expuesto estos trabajadores es permanecer sentado en su puesto de trabajo, el cual está asociado con diversos riesgos para nuestra salud y, en último término, con una menor esperanza de vida. (Oliver, 2023).

Otro aspecto importante que hay que destacar es que a raíz que trasladaron sus oficinas administrativas al cantón Durán el mobiliario asignado a cada trabajador administrativo, se considera que no es el adecuado y poco funcional, lo que ha motivado que una gran parte del personal ha comenzado a presentar diversas patologías tales como trastorno musculoesquelético, dolor de espalda, de cuello y muñeca lo que representa un motivo de ausentismo laboral e incomodidad en su entorno laboral.

En general, son factores de riesgo ergonómico llevar cargas pesadas, hacer movimientos repetitivos con el tronco o manos, pasar mucho tiempo sentado o de pie, mantener posturas incómodas, entre otras, las cuales causan malestares y dolencias en los trabajadores (Duchi-Valdez, Reinoso-

Avecillas, & Quinde-Alvear, 2023, pág. 2212). En este sentido, parte de los riesgos son individuales, es decir, que atañen al trabajador y el resto están directamente atribuidos al ambiente de trabajo. Estos factores de riesgo, como en todas las materias, son evitables y reducibles si se les identifica y se corrigen, y los elementos que se trabajan en el área de riesgo ergonómico es la postura y buenos hábitos, así como la correcta elección del mobiliario y elementos a usar en el trabajo (Parra, 2019, pág. 4).

En la actualidad el lugar de trabajo moderno se esfuerza por reducir el papeleo y profesionalizar el trabajo. Al reducir el papeleo, las personas pueden sentarse frente a la computadora con más frecuencia y durante más tiempo. La especialización laboral también asegura que los empleados realicen las mismas tareas, haciendo los mismos trabajos, todos los días. Estos factores, combinados con mayores demandas de producción, aumentan la posibilidad de desarrollar trastornos musculo esqueléticos.

En este punto es necesario ahondar en los factores de riesgo en tema de ergonomía. Los riesgos ergonómicos de origen laboral derivan de posturas y movimientos y pueden dar lugar a trastornos musculo esqueléticos en el empleado, quien sufre el impacto de diversas exigencias físicas en su entorno laboral. Estas incluyen adoptar posiciones incómodas, ejercer fuerza de manera sostenida, realizar movimientos reiterativos y levantar o trasladar objetos pesados como parte de sus funciones diarias. Pueden estar presentes en muchas de las áreas de una empresa, no solo en la zona operativa, sino en todo tipo de puestos de trabajo. Aunque los factores de riesgo pueden depender del tipo de puesto de trabajo.

En este sentido, para ejemplificar lo dicho, se presentarán factores de riesgo ergonómico encontrado en varios estudios. Llanas y otros (2022) reseña riesgos en trabajadores de enfermería, en un centro médico, siendo la mayoría de ellas mujeres, los riesgos encontrados fueron estar de pie de 4 a 6 horas al día, la posición del mobiliario que obliga a estirarse, agacharse y doblarse, manipulación de cargas, ausencia de descansos (p. 8538). Moreno (2020), en un grupo de trabajadores de la industria metalmecánica, quienes realizan labores manuales y manipulación de maquinaria pesada. El autor encontró como riesgos ergonómicos la posición de trabajo, que obliga a hacer presión, flexionar el codo hasta 100° y aplicación de fuerza con el hombro en un ángulo de 90° (p. 141).

Otros trabajadores de la salud, como los fisioterapeutas tienen riesgo ergonómico propio de su oficio, que es principalmente carga postural con el tronco, flexión de rodillas, flexión de brazos y muñecas, giros y sostener peso con una sola pierna (Morales, Bonilla, & Roldán, 2021, pág. 69). En médicos se encontró como riesgo las posturas forzadas por malas posturas al momento de realizar el trabajo, uso de fuerza, movimiento excesivo y posición del mobiliario (Vicuña & Reinoso, 2023, pág. 146).

Los puestos de trabajos que obligan al trabajador a pasar muchas horas en posición sentada también generan riesgos ergonómicos para los trabajadores. Cortez-Gálvez (2023) encontró en un grupo de trabajadores de diseño gráfico, que implica actividades no solo de diseño, sino también de impresión como gigantografía, riesgo por actividades repetitivas como corte, sobrecarga postural para la muñeca, compresión intradiscal (columna).

Los trabajadores de oficina también están expuestos a riesgos ergonómicos, y si bien las causas difieren un poco, los riesgos se resumen de manera muy similar. Villavicencio-Soledispa y otros, sobre un grupo de trabajadores administrativos encontró como riesgos ergonómicos por “movimientos repetitivos por el uso de los mismos y posturas forzadas ya que la mayor parte de la jornada laboral al tratarse de personal administrativo pasan sentados” (Villavicencio-Soledispa, Espinoza-López, & Villavicencio-Espinoza, 2023, pág. 321). Cisneros-Cervantes y otros (2024) detalló los elementos de las oficinas que generan riesgo ergonómico que son mobiliario inadecuado para las necesidades de cada trabajador como es tamaño y forma de la silla, posición de la pantalla del computador y silla que no ofrece respaldo de espalda suficiente (p. E-57).

Los riesgos ergonómicos generan graves consecuencias en los trabajadores, pues estos desarrollan enfermedades como “cervicodorsalgia y la lumbalgia”, “síndrome del túnel carpiano” que en muchas ocasiones está acompañado de “tendinitis de muñeca o bursitis de uno de los hombros”, también “cervicalgia”, todos estos relacionados con la postura de sentado, pero al estar de pie mucho tiempo se puede desarrollar “insuficiencia venosa”, “dolor de piernas y calambres” (Parra, 2019, pág. 5).

En la región de Latinoamérica, la Organización Internacional del Trabajo recogió que para 2016 los factores de riesgo ergonómicos no causaron ninguna muerte en trabajadores, pero sí las largas jornadas laborales, que es la principal causa de muerte (International Labour Organization, 2023, pág. 8). Si bien este tipo de riesgos no están fuertemente

asociados a muertes de trabajadores, sí que lo está con enfermedades físicas y problemas psicológicos, así como ausentismo laboral.

En este sentido, los trabajadores de diferentes áreas sufren enfermedades musculo esqueléticas por realizar cargas pesadas, mantener posturas incómodas y hacer movimientos repetitivos. Carrasco y otros (2023) encontró en una revisión diferentes ejemplos de la región, como presencia de “dolor en la zona lumbar, cuello, hombros y muñeca” en 159 teleoperadoras de Lima, identificación de riesgo musculo esquelético en trabajadores de la Municipalidad de Esmeraldas, Ecuador por trabajador 8 horas frente al computador; lumbalgia y trastornos musculo esqueléticos en 185 operarios de manufactura mexicana, entre otros muchos ejemplos (p. 3297).

“Los Trastornos musculo esquelético como una lesión o enfermedad de los tejidos blandos de la extremidad superior (de los dedos de las manos hasta la parte superior del brazo), hombros y cuellos, espalda baja y extremidad inferior de la cadera hasta los dedos de los pies. Es causado principalmente o empeorado por factores de riesgo en el trabajo, tal como esfuerzos continuos o repetitivos o posturas y maniobras incómodas” (Departamento de Seguros de Texas, 2021, pág. 3).

El problema de los riesgos ergonómicos no se limita a dolores y malestares que pueda sufrir el trabajador mientras labora, sino que tiene consecuencias a largo plazo en la persona, efectos sobre la productividad, competitividad y clima laboral en la empresa, y también genera afectaciones en la economía y relaciones familiares.

Cabe mencionar que los riesgos ergonómicos también pueden causar estrés, fatiga física y mental a los trabajadores, especialmente si se sienten incómodos o con dolor mientras trabajan, situación que da origen al ausentismo por lo que los empleados con condiciones musculo esqueléticas

requieren de descanso médico para recuperarse, lo que causa el aumento de ausentismo en las empresas. Y es que “la falta de atención a estos riesgos puede derivar en un aumento de los accidentes laborales, una disminución de la calidad del trabajo, un incremento del ausentismo y un deterioro general del ambiente laboral” (Carrasco, López, & Barreno, 2023, pág. 3296).

Para las organizaciones, la ergonomía debería ser un factor clave para proteger la productividad, pues el que los trabajadores cursen enfermedades musculo esqueléticas genera costes, ausentismo y problemas variados de motivación, estabilidad y creatividad. Caicedo-Marín y Hernández-Soto (2023) señala que en Europa 40 millones de trabajadores tienen enfermedades musculo esqueléticas y que estas tienen un impacto ente 0,5 y 2% del PIB. De la misma manera, hay reportes de que intervenciones para reducir el riesgo ergonómico aumenta la productividad, como el caso de una clínica italiana, que vio mejoría del 16% de la productividad (Caicedo-Marín & Hernández-Soto, 2023, pág. 76).

En este sentido, los trabajos investigativos de campo apuntan a que los riesgos ergonómicos están directamente asociados con “una vida de calidad y con bienestar integral”, por lo que los trabajadores pueden tener mejor desenvolvimiento en su trabajo y apoyar de mejor manera a los objetivos de la empresa, a la vez que gozar de mejor salud, bienestar y estabilidad emocional si no está expuesto a riesgos laborales. El que un trabajador esté protegido de riesgos ergonómicos mejora su vida familiar y social por extensión indirecta (Sevilla, López, & Pérez, 2022, pág. 55).

Es evidente la importancia para el trabajador, su familia y la empresa, pues un entorno laboral con pocos riesgos facilita que un trabajador goce de salud, felicidad y bienestar general. Para todo ser humano, la felicidad es el objetivo global de la vida, pues es un concepto que implica calidad de vida, libertad, autovaloración y experimentación de sentimientos positivos (Jiménez, Ortiz, Monsalve, & Gómez, 2020, pág. 464). Tomando en consideración esta problemática existente es muy pertinente evaluar los riesgos ergonómicos que amenaza el bienestar de los trabajadores administrativos de una empresa de energía eléctrica.

1.3. Preguntas de investigación

1.3.1. Pregunta general

¿Cómo se relacionan los riesgos ergonómicos que amenazan a los trabajadores del área administrativa de una empresa distribuidora de energía, y su bienestar laboral?

1.3.2. Preguntas específicas

- ¿Cuáles son los riesgos ergonómicos presentes en los trabajadores del área administrativa de la empresa de estudio?
- ¿Cómo están los trabajadores del estudio en cuanto a su bienestar laboral?
- ¿Cómo se da la relación entre los riesgos ergonómicos identificados y el bienestar laboral manifestado por los trabajadores del estudio?

1.4. Objetivos de investigación

1.4.1. Objetivo general

Analizar la relación entre los riesgos ergonómicos que amenazan a los trabajadores del área administrativa, y su bienestar laboral, en una empresa de distribución de energía eléctrica, a fin de generar información que permita planificar propuestas que mejoren la seguridad y salud ocupacional de sus trabajadores.

1.4.2. Objetivos específicos.

- Identificar los riesgos ergonómicos presentes en los trabajadores del área administrativa de la empresa de estudio.
- Describir las dimensiones del bienestar laboral de los trabajadores del estudio.
- Relacionar los riesgos ergonómicos con el bienestar laboral que presentan los trabajadores del estudio.

1.5. Justificación del estudio

Como ya se ha visto, los riesgos ergonómicos son importantes porque afectan el bienestar laboral de los trabajadores, lo que repercute en su desenvolvimiento laboral, social y su entorno familiar.

El trabajo se justifica en el beneficio que puede traer la investigación a los trabajadores administrativos, no solo de la empresa del estudio, sino otras de todo tipo de rubros (Villavicencio-Soledispa, Espinoza-López, & Villavicencio-Espinoza, 2023). Los trabajadores administrativos pueden llegar a ser grandes olvidados en la gestión de riesgos laborales, pero su papel no es menos relevante que el de los trabajadores operativos, y de la misma

manera están sujetos a riesgos que deben ser prevenidos y controlados para incentivar el bienestar de este sector de trabajadores.

Para Trabajo Social laboral, la existencia de riesgos ergonómicos son una amenaza para el bienestar laboral de los trabajadores, quienes son el objeto de la intervención profesional de Trabajo Social, por lo que se espera que, con este estudio, se obtenga información que permita prevenir la presencia de tales situaciones. Así, se aporta también a la formación de futuros profesionales en este tema.

Desde el punto de vista académico, la investigación aporta datos en cuanto a salud ocupacional, que es una función que la profesión del Trabajo Social laboral asume paulatinamente, aunque no en todas las organizaciones. En este sentido, se requiere que existan más estudios sobre las realidades de los trabajadores en el área de salud ocupacional, pero con una mirada social.

La investigación se enmarca en el dominio 5 de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, el cual se denomina “Educación, comunicación, arte y subjetividad”; dentro de la línea de investigación “Problemas del sujeto y su relación en distintos entornos”.

También se pretende aportar al Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, sobre Trabajo docente y crecimiento económico, cuyo objetivo es *“Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”*, en la Meta 8.8 que indica *“Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”*.

El trabajo también tiene justificación social en el aspecto de que tiene relación con las políticas y prácticas de gestión de riesgos en las empresas, iniciativa que tiene que ver con la promoción de la participación activa de los trabajadores y la cooperación entre diferentes actores sociales, como empleadores, sindicatos y profesionales de la salud. Sobre este aspecto, el trabajo tiene relación con el objetivo 6 del “Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador”, que es “Incentivar la generación de empleo digno”, que se enfoca en las condiciones laborales, además de la cantidad de empleos disponibles para la mejora de la economía individual y familiar (Secretaría Nacional de Planificación, 2024).

CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES

2.1. Marco teórico-conceptual

2.1.1. Riesgos Laborales

El riesgo es la consecuencia de la existencia de factores de peligro que pueden generar daño en una persona, institución o bien que se quiera proteger. En el contexto laboral, por la naturaleza de las actividades que realizan los trabajadores, estos están expuestos a riesgos variados. En este sentido, “la ejecución de una labor puede producir una situación de peligro y está a su vez generar un factor de riesgo para los trabajadores” (Ortiz, Aguirre, Chuhchilán, & Vega, 2022, pág. 1637). Entre más peligrosa sea la actividad, más riesgos laborales se presentan.

La Organización Internacional del Trabajo define como riesgo a “una combinación de la probabilidad (alta o baja) de que un peligro provoque realmente una lesión o enfermedad, junto con una indicación de la gravedad del daño” (Organización Internacional del Trabajo, 2021, pág. 17). Si bien no se puede evitar o eliminar totalmente la existencia de riesgos, la exposición de los trabajadores a peligros constantes, aumenta la probabilidad de riesgo para la seguridad y salud del trabajador. La OIT señala como ejemplo de un peligro una sustancia toxica pulverizada en campo abierto cerca de un trabajador sin protección (Organización Internacional del Trabajo, 2021, pág. 17).

Normalmente las principales muestras de riesgos laborales, son los accidentes y enfermedades laborales. Los accidentes laborales son

situaciones o eventos espontáneos que causan daños o la muerte al trabajador, y que su mecanismo causal está directamente relacionado con la actividad laboral o las circunstancias de realización de la actividad (Ortiz, Aguirre, Chuhchilán, & Vega, 2022, pág. 1637). Las enfermedades laborales son condiciones agudas o crónicas adquiridas como consecuencia de los riesgos laborales.

Debido a que los puestos de trabajo pueden conllevar a peligros y con ello, amenazar la salud y bienestar de los trabajadores, es que los riesgos laborales son un tema importante en la sociedad, tanto a nivel laboral, como gubernamental y económico (Medina, y otros, 2022, pág. 5).

2.1.2. Clasificación de los Riesgos Laborales

La clasificación de riesgo más común es partir del origen del peligro.

Físico: el riesgo físico es aquel que se origina a partir de amenazas físicas, palpables o materiales. Específicamente son “factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos [...] que actúan sobre los tejidos y órganos del cuerpo [...] y que pueden producir efectos nocivos de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos” (Gobierno de la Provincia de Buenos Aires, 2020, pág. 4). Son fuentes de riesgo físico las siguientes:

- Ruido.
- Esforzar la voz (gritar constantemente).
- Temperaturas muy altas o muy bajas.
- Iluminación excesiva o deficiente.
- Radiación no ionizante (derivada solar, lámparas, pantallas, sistemas de telecomunicaciones).

- Radiaciones ionizantes (derivadas de rayos X, rayos gama, beta o alfa, tubos de neón, lámparas de vapor de mercurio y similares).
- Vibraciones.
- Condiciones del sitio de trabajo (techos, suelos, paredes inestables, superficies de trabajo inseguras, sistemas de almacenamiento susceptibles de colapso, espacio desordenado, tránsito de vehículos, falta de ventilación, etc.).

Químico: el riesgo químico es aquel que deriva de elementos, sustancias y compuestos químicos y “normalmente se presentan cuando existen actividades en las que se ejecutan operaciones de manipulación o almacenamiento de sustancias peligrosas y/o contaminantes” (Confederación de Empresarios Privados de Bolivia, 2021, pág. 2). Son fuentes de riesgo químico las siguientes:

- Aerosoles de polvos químicos y orgánicos (humo, polvo y fibras).
- Líquidos de sustancias inflamables, tanto volátiles como no volátiles.
- Gases y vapores.

Biológico: este riesgo “consiste en la exposición del ser humano a microorganismos, o sustancias derivadas de un organismo, que plantea una amenaza o riesgo para la salud humana” (Gobierno de la Provincia de Buenos Aires, 2020, pág. 4). Son fuentes de riesgo biológico las siguientes todos aquellos materiales, equipos y agentes que contengan Virus, Bacterias, Hongos y Protozoos, tales como:

- Material médico usado.
- Desechos sanitarios y orgánicos.
- Desechos de animales, partes de animales y agentes en su cuerpo, tales como plagas.

Psicosocial: es un tipo de riesgo inmaterial, propio de las interrelaciones sociales dentro del ámbito laboral. En este sentido, implica las “interrelaciones que se dan entre un trabajo, su medio ambiente, la satisfacción laboral y las

condiciones de trabajo en la organización” (Ordonez-García, Luy-Navarrete, & Merino-Velásquez, 2023, pág. 251). Incluye factores individuales como expectativas y capacidades del trabajador, elementos ambientales y organizacionales. Son fuentes de riesgo psicosocial las siguientes:

- Trabajo repetitivo y monótono.
- Jornadas de trabajo muy largas.
- Ritmo de trabajo.
- Acceso a la participación, toma de decisiones y nivel d autonomía.
- Tipo de liderazgo y sistema jerárquico estricto.
- Condiciones de clima y cultura organizacional.

2.1.3. Riesgos ergonómicos

El riesgo ergonómico deriva de la consideración de las condiciones ergonómicas óptimas para asegurar el bienestar del trabajador. La ergonomía estudia el “entendimiento de la interacción entre el ser humano y los otros elementos de un sistema, se apoya en múltiples disciplinas que se aplican para adecuar los entornos y herramientas a las necesidades del usuario, y así optimizar su bienestar” (Jarrín, Guzmán, & Viteri, 2022, pág. 2). Por lo tanto, el riesgo ergonómico deriva de las condiciones físicas del puesto de trabajo que inciden en la geometría del cuerpo humano, su fatiga, postura, y exposición a lesiones y trastornos musculo esqueléticos (Jarrín, Guzmán, & Viteri, 2022, pág. 2).

Por lo tanto, el riesgo ergonómico es de tipo fisiológico, y se define como “las condiciones laborales que pueden causar estrés físico o mental en los trabajadores” (Medina & Díaz, 2024, pág. 1122). Carrasco y otros (2023) explica que los riesgos ergonómicos se activan cuando las condiciones de trabajo y ambientales afectan las necesidades ergonómicas de la persona, lo que genera un impacto en su desempeño laboral (p. 3296).

Health and Safety Authority, (2019), por su parte, expone que el riesgo ergonómico es el resultado de la confluencia de factores que amenazan la correcta ergonomía de la persona, y que afectan el buen rendimiento de la persona trabajadora frente a las tareas que debe desarrollar (p. 3). CENEA (2023) define los riesgos ergonómicos desde un punto de vista más cuantitativo, como “son la probabilidad de desarrollar un trastorno musculoesquelético debido, o incrementada, por el tipo e intensidad de actividad física que se realiza en el trabajo” (p. 5).

La Organización Internacional del Trabajo señala que el riesgo ergonómico como aquel relacionado con las condiciones del puesto de trabajo, específicamente el diseño de equipo y las estaciones de trabajo, que generan incomodidad y posiciones que van en contra de los ideales de la ciencia ergonómica (International Labour Organization, 2020). Además, que “a menudo surgen del diseño inadecuado de los sistemas de trabajo, la configuración de las estaciones de trabajo, las herramientas, los equipos y las tareas, lo que puede generar tensión en el cuerpo y provocar lesiones” (International Labour Organization, 2023, pág. 16). Señala que las consecuencias de los riesgos ergonómicos son variadas, con prevalencia en los trastornos musculoesqueléticos, pero también fatiga, dolores de cabeza, y dolores en diferentes partes del cuerpo, los cuales pueden asociarse con problemas de salud mental y emocional (p. 16).

El análisis de los riesgos ergonómicos parte de la premisa de que “si la postura es tal que una parte del cuerpo se tensiona durante un período prolongado, puede causar fatiga, lesiones o, en casos graves, puede llevar a una deformación permanente” (Binti, Mat, Yop, & Saidin, 2019, pág. 1271).

Considerando que “los factores de riesgo son acciones o condiciones que aumentan la probabilidad de lesión del sistema músculo esquelético” (Velasco, Tamayo, & González, 2020, pág. 72), se tiene que los factores de riesgo en el riesgo ergonómico son (Binti, Mat, Yop, & Saidin, 2019, pág. 1274):

- Posturas forzadas: implica colocar partes del cuerpo en posturas anormales de manera repetitiva o continuada, por ejemplo, arrodillarse, agacharse, escribir, torcer la cintura, ponerse de puntas para alcanzar algo en altura.
- Realizar fuerzas: implica soportar objetos pesados, levantar objetos pesados, subir objetos pesados por encima de la cabeza, halar, empujar o apretar con fuerza objetos o herramientas.
- Realizar movimientos repetitivos: tener tareas repetitivas a lo largo del día.
- Soportar vibraciones en todo el cuerpo o en las manos al usar una herramienta.
- Postura estática mantenida: que se da cuando se obliga al trabajador a permanecer de pie o sentado sin poder cambiar de posición.
- Contacto de presión: se da al usar, de manera localizada, herramientas u objetos que causan presión.
- Temperaturas extremas: tanto el frío como el calor causan fatiga y malestares.

Como se puede ver, los factores de riesgo son múltiples, por lo que se deben tener en cuentas aspectos ambientales, organizacionales y hasta financieros que facilitan que los puestos de trabajo no cumplan con las condiciones ergonómicas deseables, es decir, es multidimensional (Bazaluk, y otros, 2023, pág. 2).

2.1.4. Clasificación y Dimensiones de los Riesgos Ergonómicos

Se usará la clasificación propuesta por Panjaitan y Bin (2019):

- Macro ergonomía: se refiere al análisis de las posturas de trabajo y organización del trabajo, relacionadas con la productividad y el clima laboral. Los diseños macro ergonómicos previenen riesgos derivados del diseño de las tareas, relación hombre-máquina, entorno físico del trabajo y configuración del puesto de trabajo.

- Micro ergonomía: se encarga del análisis de factores de riesgo localizados o individuales, como es la postura del trabajador, diseño de las herramientas de trabajo, fisiología y biomecánica del puesto de trabajo, y medidas antropométricas en conflicto con la disposición y características físicas del puesto de trabajo.
- Meso ergonomía: se refiere a los riesgos encontrados el nivel micro y macro, aunque sus límites son difusos. Normalmente se toma en cuenta el tipo de relación entre el trabajador y la organización.
Esta clasificación se relaciona ampliamente con las dimensiones de los

riesgos ergonómicos, los cuales derivan a las dimensiones de la ergonomía como ciencia. Estos son: dimensión física, dimensión psicosocial y dimensión ambiental (Medina & Díaz, 2024).

- Dimensión física: se refiere a los factores geométricos, se disposición y localización de los elementos que causan incomodidad y malestar en el trabajador al tener que interactuar con el mobiliario y la maquinaria.
- Dimensión psicosocial: se trata de los aspectos internos de cómo se aprecia o interpreta el trabajo, relacionado con aspectos cognitivos como manejo del estrés, manejo de la carga del trabajo, sensación de eficiencia y de control sobre lo que se tiene que hacer.
- Dimensión ambiental: algunos autores la ven como sinónimo de factores organizacionales (comunicación, liderazgo, selección del personal, asignación de la carga de trabajo, etc.), aunque algunos la separan de lo organizacional y lo estipula como aspectos puramente físicos, pero no desde el punto de vista individual, sino general. Por esto, se tratará la dimensión ambiental y organizacional como lo mismo. Se trata de los elementos que la empresa selecciona para desarrollar el trabajo, entre ellos cómo se dispone el trabajo, cómo se manda sobre los trabajadores y las facilidades que les otorgan para poder realizar el trabajo (calor, frío, mobiliario, etc.).

Las consecuencias de los riesgos ergonómicos se pueden denominar como un grupo de afecciones: trastornos musculo esqueléticos. Estos “incluyen una serie de condiciones degenerativas e inflamatorias que afectan principalmente a los músculos, tendones, cartílagos, nervios y bursas, lo que puede resultar en deterioro funcional y dolor, principalmente en la espalda, el cuello y las extremidades superiores” (Rhén, 2023, pág. 18).

Los trastornos musculo esqueléticos se presentan en todo tipo de trabajadores, desde los que realizan actividades notoriamente peligrosas (ejemplo, mineros), hasta los trabajadores pasivos (como oficinistas). El dolor

lumbar es el síntoma más común derivado de los riesgos ergonómicos, que es causado por lesiones del musculo o ligamento, que se caracteriza por dolor agudo o crónico (Regalado, Regalado, Arevalo, & Escalona, 2023, pág. 8). Otros síntomas comunes es el dolor de cuello, dolor de hombros y dolor de manos, lo que tiene mucho sentido, ya que la mayoría de las actividades se realizan con el tren superior. El dolor de rodillas y tobillos también aparece sobre todo en trabajadores forzados a estar de pie buena parte de la jornada laboral (Regalado, Regalado, Arevalo, & Escalona, 2023, pág. 9).

En esta investigación se toma el riesgo ergonómico como problema central, dado que el riesgo ergonómico puede generar problemas, no solo de salud, sino del bienestar en general de las personas trabajadoras. Actualmente se ha reconocido la importancia de los riesgos ergonómicos como una complicación activa y común en los puestos de trabajo y desde el Trabajo Social se puede incentivar mejoras en los sitios de trabajo para prevenir y controlar este tipo de riesgos.

2.1.5. Bienestar Laboral

Se puede definir el bienestar laboral como “procedimiento continuo, dirigido a establecer, conservar y optimar las condiciones del trabajador, a fin de generar entornos saludables y agradables, teniendo en cuenta la relación con el ambiente familiar y social y con el bienestar personal” (Cáceres-Lozano, y otros, 2023, pág. 97). Por esto, desde un punto de vista sistémico y organizacional, el bienestar laboral puede ser visto como una obligación para favorecer el buen desempeño laboral, o desde el punto de vista individual o humanista, donde se ve el bienestar laboral como el logro de la prosperidad y

sensación de logro en el trabajo por valorar positivamente la relación y actuación laboral (Devi, Diah, & Siwi, 2020, pág. 605).

El bienestar laboral es una variable que se está desarrollando desde la administración desde el siglo XX, siendo uno de sus precursores Robert Owen, quien consideraba que las condiciones de vida de los trabajadores debían ser buenas para obtener mejores rendimientos en el trabajo, “estaba absolutamente convencido que invertir en el bienestar laboral incrementaba la producción y con esto las utilidades” (Zuluaga-Buriticá & Castellanos-Polo, 2023, pág. 180). Si bien su enfoque no fue humanista, sentó un precedente sobre bienestar y cómo alcanzarlo.

El bienestar laboral es un concepto amplio, relacionado con condiciones que generen calidad de vida. Su enfoque debe ser, obligatoriamente, integral, por lo que se debe abordar desde la psicología. En este sentido, bienestar psicológico se refiere al placer o desagrado que siente el trabajador en su entorno, por lo que es totalmente subjetivo y emocional. “El bienestar psicológico es la percepción de un funcionamiento óptimo a nivel personal y psicosocial” (Ramos-Narváez, y otros, 2020, pág. 237).

El bienestar laboral es una meta para las organizaciones, no solo por las implicaciones sociales y de salud de crear ambientes laborales que atiendan con la salud y bienestar integral de los trabajadores, sino que las condiciones adversas condicionan la productividad, eficiencia y competitividad de las empresas. Y es por eso que actualmente se tiene el bienestar laboral como un requisito para las empresas, pues la ausencia de bienestar afecta tanto al trabajador, como a la propia empresa, por lo que generar condiciones

de bienestar se posiciona como una estrategia de estabilidad y desarrollo (Mosquera, Leal, & Montoya, 2021, pág. 86).

En este sentido, en bienestar en el trabajo se asocia con “altos niveles de satisfacción, motivación y bajo estrés laboral”, mejora la productividad, “salud financiera, el rendimiento laboral y la rentabilidad de la organización” (Quiroz-González, Loaiza, & Mejía, 2020, pág. 13). Por lo tanto, al trabajador contar con condiciones que generen bienestar, este se siente mejor y responde mejor a los desafíos laborales, es decir, “trae beneficio para el trabajador, y, al tiempo, se relaciona con la creación de ventajas competitivas” (Quiroz-González, Loaiza, & Mejía, 2020, pág. 13).

En la mayoría de las referencias, se encuentra un abordaje psicológico del bienestar, dado que esta es principalmente una percepción individual y subjetiva. A pesar de esto, no se puede decir que el bienestar laboral no tenga diferentes dimensiones. Arrieta-Valderrama y otros (2019) explican que se pueden distinguir dos dimensiones, la interna y la externa. La interna se refiere a “los estímulos otorgados por los programas de bienestar laboral crean una satisfacción en el trabajo, haciendo cada vez más que se cree un sentido de pertenencia por parte del empleado” (p. 74), y la dimensión externa se refiere a los factores que facilitan al trabajador una interacción adecuada con los elementos fuera de la empresa como la familia.

Arrieta-Valderrama y otros (2019) también indican que el bienestar laboral, como concepto complejo que es, debe incluir a elementos físicos, relacionados con la salud, elementos emocionales, relacionados con las relaciones sociales, elementos cognoscitivos, relacionados con los desafíos la creatividad y la carga de trabajo, elementos espirituales, relacionados con

la capacidad del trabajador de desarrollarse y lograr sus propias expectativas, y elementos operativos, relacionados con la capacidad de manejar los retos con los recursos disponibles (p. 78).

Para ampliar lo dicho, Roa (2019) enlista las condiciones objetivas que favorecen el bienestar laboral “medio ambiente físico”, “medio ambiente tecnológico”, “medio ambiente contractual”, y “medio ambiente productivo” (p. 33). Y es que un trabajador requiere de un ambiente sano y seguro, condiciones de trabajo claras y justas, solicitudes de trabajo adecuadas a los recursos para que puedan desarrollarse las actividades laborales de manera plena y motivada.

Por otro lado, el autor enlista condiciones subjetivas que aumentan el bienestar laboral, pues incluso si las condiciones objetivas se dan, pueden desarrollarse aspectos personales o perceptivos en el trabajador que anulan su bienestar. Esos factores son “esfera privada y mundo laboral”, “individuo y actividad profesional”, “organización y función directiva” y “beneficios” (Roa, 2019, pág. 34).

Mosquera y otros (2021) seleccionan el modelo psicológico de bienestar como base para señalar los aspectos o dimensiones de bienestar que pueden ser usado para identificar cómo crear condiciones de bienestar. El modelo es el de Carol Ryff, y tiene como dimensiones “autoaceptación, relaciones positivas con los demás, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida, crecimiento personal” (p. 89).

Ahora bien, debido a que el presente trabajo se centra en el riesgo ergonómico, el bienestar laboral se aborda, principalmente, desde el enfoque físico, y este se define como el “estado de estar física y mentalmente

en forma para realizar la tarea” (Singh & Gautam, 2023, pág. 526). El bienestar físico implica seguridad, estabilidad y condiciones que favorecen o mantienen la salud tanto física como mental (Singh & Gautam, 2023, pág. 526). El buen ambiente físico facilita ver el espacio de trabajo desde el optimismo, lo que se relacionará directamente con su desempeño y compromiso. Aspectos como mala iluminación, ruido, falta de mobiliario adecuado, humo, malos olores, etc., disminuyen el bienestar físico.

El Trabajo Social en su faceta laboral, se encarga de articular los factores y condiciones necesarias para asegurar el bienestar de todos los trabajadores. desde el Trabajo Social “se crean programas o líneas estratégicas para las organizaciones con el fin de integrar a las personas y mejorar el Bienestar Social Laboral de aquellos que contribuyen al crecimiento de la empresa”. Esto resalta el interés del Trabajo Social por el bienestar del trabajador, además que esta profesión cuenta con los recursos para facilitar que se creen los elementos idóneos para crear ambientes seguros, saludables, humanizados y eficientes, sin dejar atrás las necesidades individuales y colectivas de los trabajadores.

En este sentido, los riesgos ergonómicos, como riesgos para la salud, constituyen una amenaza para el bienestar de los trabajadores. Los riesgos ergonómicos, como ya se indicó, facilitan la aparición de enfermedades laborales y condiciones de salud crónicas y agudas variadas que afectan la capacidad del trabajador de responder ante los retos laborales, pero también afectan su vida fuera del puesto de trabajo. La investigación, por ende, pretende tener a los riesgos laborales del tipo ergonómico como riesgo para el bienestar del trabajador, lo que es un problema de salud y social relevante.

Esta premisa conlleva a que desde el Trabajo Social se tomen acciones para corregir y prevenir riesgos ergonómicos.

2.2. Marco normativo

Este trabajo investigativo se fundamenta desde el punto de vista en los Derechos al Trabajo Digno y a la Seguridad Integral, elementos directamente relacionados con el bienestar laboral. Si bien el trabajo es un deber y constituye un reto individual en muchos sentidos, este debe desarrollarse en condiciones dignas, saludables, seguras, organizada y formal, para asegurarse que el trabajador goce de una vida plena, que pueda interactuar libremente con su entorno, que se desarrolle acorde a sus intereses y capacidades y, sobre todo, que no genere riesgos para el trabajo, ni de salud, ni emocionales o psicológicos.

El derecho al trabajo digno se encuentra amparado en varias normas del Ecuador, como son la Constitución, el Código de Trabajo, la Ley de Seguridad Social, el Decreto Ejecutivo 2393, y el Reglamento interno de la empresa del estudio.

Constitución de la República del Ecuador (2008)

En la carta magna del país, se considera como uno de los derechos del Buen Vivir, el trabajo y la seguridad social, como se indica en el Art. 33.

“el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, pág. 19).

Código de Trabajo (2005)

Constituye el principal instrumento legal que regula las condiciones de trabajo en el Ecuador, estableciendo derechos, obligaciones y garantías para

empleadores y trabajadores, cuya finalidad es promover relaciones laborales justas y equitativas. Tal como lo indica en el

Art. 410.- “Obligaciones respecto de la prevención de riesgos- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida” (Congreso Nacional, 2005).

Ley de Seguridad Social

Considerando que el derecho al trabajo es universal por lo que es esencial que los trabajadores cuenten con todas las condiciones óptimas y seguras dentro de su entorno laboral, en nuestro país fue creada la Ley de Seguridad Social cuyo organismo rector es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS siendo su principal objetivo consolidar un sistema de protección social integral que garantice el bienestar y la calidad de vida de todos los afiliados, en caso de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, vejez, invalidez, muerte, etc. (H. ASAMBLEA NACIONAL, 2022)

Decreto Ejecutivo 2393 sobre “Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo”

Este reglamento tiene su aplicación directa a todo el sector laboral de nuestro país, siendo su objetivo primordial establecer las condiciones generales sobre prevención, disminución y eliminación de riesgos de trabajo a fin de proteger la salud y seguridad de los trabajadores y el mejoramiento del ambiente de trabajo. A través de la implementación de un Comité de Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo. (Decreto Ejecutivo 2393, 2003)

Reglamento interno de higiene y seguridad de la empresa

La compañía establece como prioridad un entorno de trabajo seguro y favorable para sus empleados. Este compromiso busca potenciar las capacidades físicas e intelectuales del personal activo. La empresa reconoce su deber con el ecosistema y, por tanto, integra la Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional en cada protocolo y actividad. Esta política no solo prioriza la integridad física, sino también el bienestar general de su fuerza laboral. Así, la organización reafirma su responsabilidad con la salud y seguridad como elementos fundamentales en todas sus operaciones y procedimientos.

2.3. Marco estratégico

En lo referente al marco estratégico de esta problemática, y tomando en consideración el derecho al Trabajo Digno y al Bienestar Integral, respecto de la estrategia nacional se toma el “Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025” (Secretaría Nacional de Planificación, 2024).

En este plan destaca el Objetivo 6 sobre “Incentivar la generación de empleo digno”, que se enfoca en alcanzar condiciones laborales dignas que mejoran la calidad de vida.

Respecto al objetivo señalado, la política que se relaciona con el tema de investigación desarrollado es la: Política 6.1 “Fomentar las oportunidades de empleo digno de manera inclusiva garantizando el cumplimiento de los derechos laborales” (p. 118).

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque

El enfoque para aplicar en el proceso investigativo es el mixto puesto que se van a utilizar los métodos cualitativos (entrevista al Líder de Responsabilidad Social y al Médico Ocupacional) con la finalidad de conocer los mecanismos implementados en la Unidad de Negocio para hacer frente a los riesgos que están expuestos los trabajadores en este caso particularmente los del área administrativa. En lo que respecta al método cuantitativo se van a realizar encuestas a los trabajadores sobre los riesgos ergonómicos y bienestar laboral. Lo que va a permitir tener una visión más integral y profunda del tema, así como la triangulación de métodos y datos, generando así evidencia relevante.

3.2. Tipo

La investigación que se va a realizar es de tipo descriptivo lo que va a permitir tener una visión más precisa sobre el tema investigado y a obtener información relevante que puede ser utilizada para la toma de correctivos por parte de las autoridades de la empresa de estudio en beneficio de sus trabajadores.

3.3. Método

El método de investigación que se va aplicar es el No experimental, puesto que el trabajo investigativo va a consistir fundamentalmente en observar, describir la situación tal como se está dando y medir las variables sin intervenir directamente en ellas.

3.4. Universo

Son los 138 trabajadores administrativos de la empresa de estudio que se encuentran distribuidos en las áreas de Administración, Dirección Administrativa Financiera, Dirección Comercial, Talento Humano, Dirección de Planificación, Compras Públicas, Asesoría Jurídica, Asuntos Corporativos, Tecnología y Juzgado de Coactiva que conforman el Sistema Durán. Se espera aplicar instrumentos al total de la población, por lo que no se requiere obtener una muestra.

3.5. Recolección de datos

Este proceso se realizará con base en los objetivos de la investigación ya planteados:

Identificar los riesgos ergonómicos presentes en los trabajadores del área administrativa de la empresa de estudio:

La técnica a aplicar es la encuesta, se usará el Cuestionario Nórdico de Síntomas Músculo-esqueléticos de Hagberg, Silverstein y Hägg. La misma que se encuentra en el formulario de Google y se la van aplicar a todos los trabajadores administrativos.

Describir las dimensiones del bienestar laboral de los trabajadores del estudio:

En la misma encuesta está considerada la Escala de Bienestar Laboral de Paúl E. Spector, se encuentra en el formulario Google y se la va a aplicar los mismos trabajadores, con el mismo procedimiento. Este instrumento de evaluación nos permitirá medir la satisfacción y el bienestar de los trabajadores dentro de su entorno laboral.

Relacionar los riesgos ergonómicos con el bienestar laboral que presentan los trabajadores del estudio:

Se tiene previsto efectuar entrevista al Líder de Responsabilidad Social y Médico Ocupacional sobre los riesgos ergonómicos en el puesto de trabajo y su relación directa con el bienestar físico, mental y laboral de los trabajadores, la manera de cómo abordar este fenómeno y la implementación de medidas preventivas tendientes a mejorar la salud y el bienestar general de los trabajadores, mediante la creación de un entorno de trabajo más seguro y saludable.

Es importante mencionar que se obtuvo el consentimiento del Administrador de la institución del estudio, haciéndoles conocer el propósito del estudio, el carácter voluntario de la participación, garantizando la confidencialidad y el anonimato de las respuestas.

3.6. Análisis de datos

Para lo cuantitativo se usará el programa Excel por medio de las tablas dinámicas de dos variables, con sus respectivos gráficos. Para el procesamiento y análisis de la relación entre riesgo ergonómico y bienestar laboral, se usará el programa SPSS, utilizando el chi cuadrado. Para lo cualitativo se utilizará la codificación axial de los textos transcritos de las entrevistas.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente capítulo se analizará los datos obtenidos a partir de la encuesta (Adaptada del Cuestionario Nórdico de síntomas musculoesquelético) aplicado a 102 trabajadores administrativos de una empresa de distribución de energía eléctrica y entrevistas realizadas al Líder de Responsabilidad Social y Médico Ocupacional colaboradores de la misma empresa. Ambos instrumentos han sido elaborados acorde a los objetivos de la presente investigación.

Caracterización de la muestra.

Se aplicó una encuesta Adaptada del Cuestionario Nórdico de síntomas musculoesquelético a una muestra de 102 trabajadores administrativos de una empresa distribuidora de energía y entrevista estructurada a 2 funcionarios de la antes referida empresa

4.1. ¿Cuáles son los riesgos ergonómicos presentes en los trabajadores del área administrativa de la empresa de estudio?

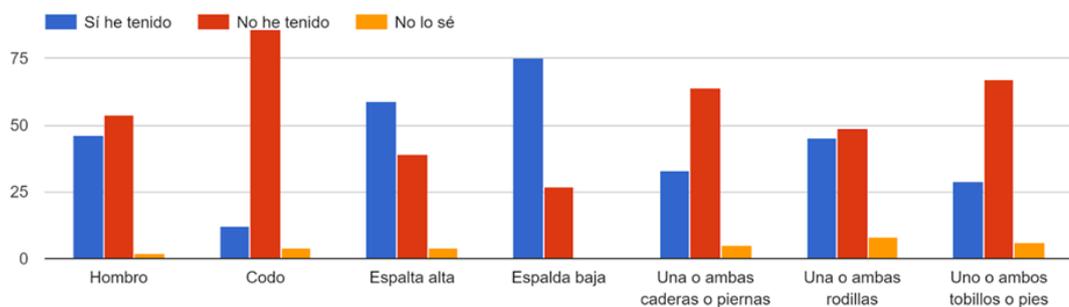
A partir de la aplicación de la encuesta adaptada del cuestionario Nórdico de síntomas esqueléticos, los riesgos ergonómicos que registran un mayor nivel de incidencia entre los trabajadores administrativos son:

- a) **Dolor de Espalda Baja** con un total del 74% de trabajadores, de este rubro el mayor porcentaje corresponde al género masculino quienes han sufrido molestias por esta causa en los últimos 12 meses.

- b) **Dolor de Espalda Alta** con un total del 58% de trabajadores, de este rubro el mayor porcentaje corresponde al género femenino quienes han sufrido molestias por esta causa en los últimos 12 meses.
- c) **Dolor de Hombro**, con un total del 44% de trabajadores de los cuales la mayor incidencia corresponde al género femenino, quienes han sufrido molestias por esta causa en los últimos 12 meses.
- d) **Dolor de Rodillas** con un total de 26% de trabajadores la mayor incidencia corresponde al género femenino, quienes han sufrido molestias por esta causa en los últimos 12 meses.

Figura 1. Dolor, molestia o disconfort en los últimos 12 meses

En algún momento durante los últimos 12 meses, ha tenido problemas (Dolor, molestia, disconfort) en:

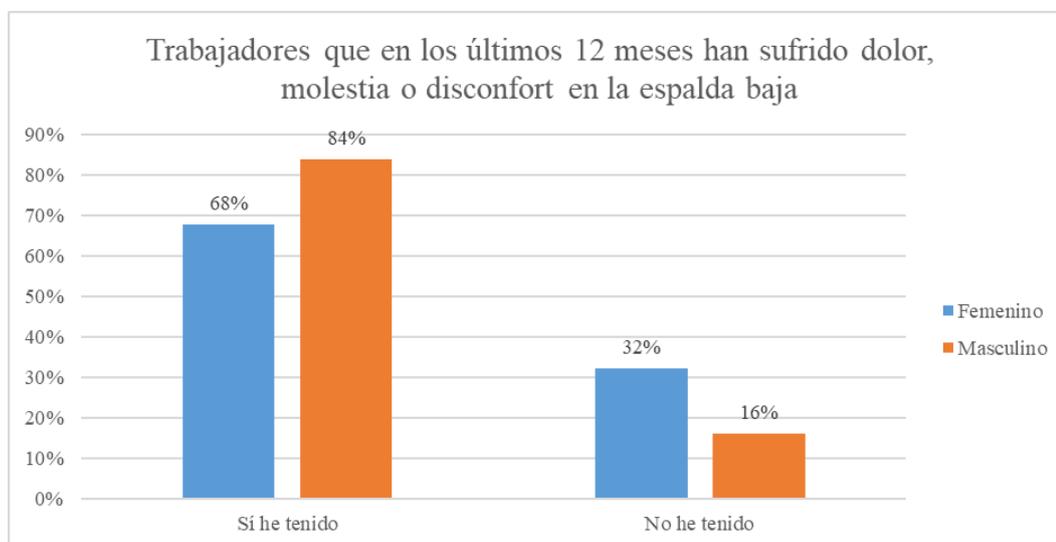


Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

La figura 1 resume las dolencias más recurrentes que experimentan los trabajadores. Se observa que la molestia más común es de espalda baja, seguida de espalda alta, hombro y rodillas. Las menos comunes son de cadera, tobillos o pies y de codo. Este tipo de es comprensible porque al prevalecer la posición de sentado, se incide mucho menos en estos puntos.

De ahora en adelante se discretizará la variable respecto del género y tipo de molestia.

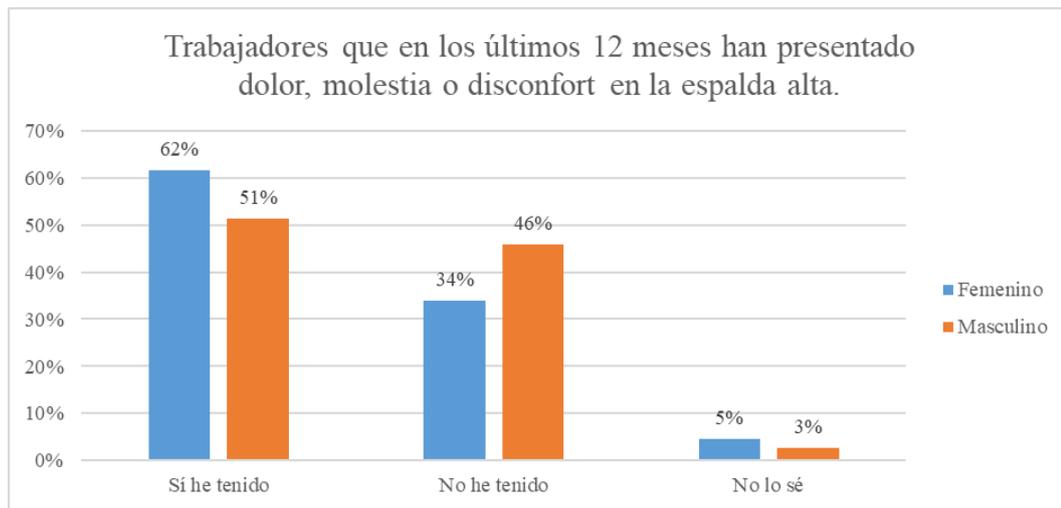
Figura 2. Trabajadores que en los últimos 12 meses han presentado dolor, molestia o disconfort en la Espalda Baja



Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

Respecto de los trabajadores que han tenido dolor o molestia en la espalda baja, la mayoría son hombres, con 84%, pero las mujeres tienen una alta prevalencia de esta molestia, con 76%. El dolor en la espalda baja o lumbalgia tiene origen muscular, es decir, que está asociado con adopción de posturas inadecuadas que generan estímulo incorrecto sobre los músculos y precisamente es uno de los hallazgos de riesgo ergonómico más común en oficinistas (Molina, Medina, Miranda, Vizcarro, & López, 2024, pág. 324). Esto se colige con lo indicado por el Médico Ocupacional de la empresa mediante una entrevista, quien indicó que entre 2020 y 2024 la patología laboral más común fue lumbociatalgias (dolor de la espalda que afecta a una o ambas piernas).

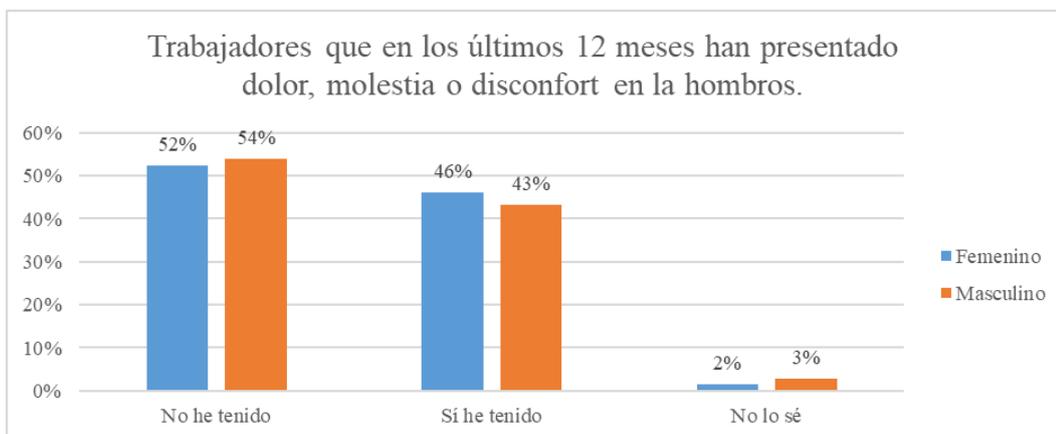
Figura 3. Trabajadores que en los últimos 12 meses han presentado dolor, molestia o disconfort en la Espalda Alta



Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

El dolor o molestia en la espalda alta, que es la zona que va desde las costillas hasta el cuello, es mayormente prevalente en mujeres (62%), aunque por poco, pues los hombres alcanzan un nivel de experimentación de este tipo de molestia muy similar (52%). El dolor en la espalda alta está asociado con la postura al estar sentado, ya que la forma en que se posicionan los hombres y el cuello induce a malestar en esta zona. El dolor en la espalda alta se puede ver exacerbado por el estrés laboral (Vicente-Herrero, Casal-Fuentes, Espí-López, & Fernández-Montero, 2019, pág. 188), elemento muy común en el trabajo administrativo.

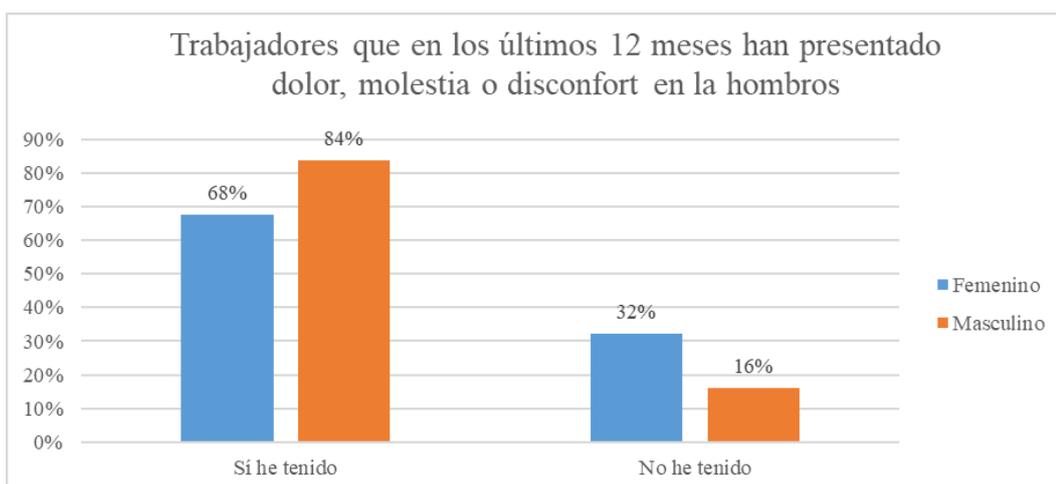
Figura 4. Trabajadores que en los último 12 meses han presentado dolor, molestia o disconfort en Hombros



Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

Respecto del dolor de hombros, tanto hombres como mujeres tuvieron experiencias casi iguales respecto a dolor en esta zona, con 54% y 52% respectivamente. Villalobos y Madrigal (2019) explican que el dolor de hombros y distintas lesiones posibles en esta zona son muy comunes en la medicina laboral y suelen estar asociadas con movimientos repetitivos, esfuerzos y dinámicas que causan traumas agudos (p. 57). La molestia en el hombre podría desembocar en lesiones como “Bursitis subacromiosubdeltoidea” y otras más relacionadas con impactos o cargas de peso sobre los hombros, especialmente por el movimiento de lanzar.

Figura 5. Trabajadores que en los último 12 meses han presentado dolor, molestia o disconfort en las rodillas

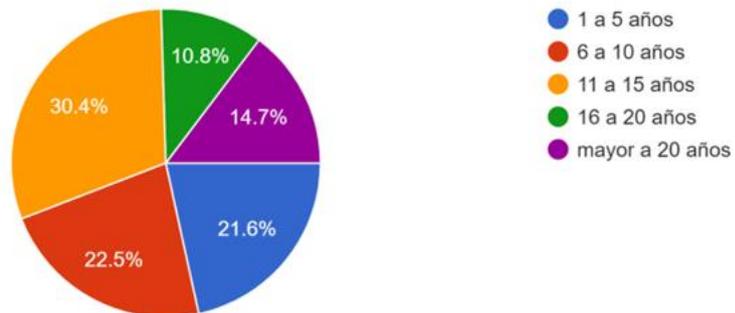


Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

El dolor de rodilla, si bien en menor medida respecto a las anteriores, es también relevante en este estudio. Se presenta principalmente en hombres (84%) respecto de las mujeres (68%). El dolor de rodilla desde el punto de vista ergonómico está relacionado con pasar excesivo tiempo en posición sentada o de pie, aunque también con actividades repetitivas de corta duración, como puede ser agacharse y ponerse de pie. El dolor en las rodillas puede estar asociado con la altura y diseño de la silla, que debe permitir colocar el pie a 90° respecto de la rodilla (Cruz & Cruz, 2022, pág. 67).

Figura 6. Tiempo en el actual puesto de trabajo

1.- ¿Cuánto tiempo lleva realizando el mismo tipo de trabajo?
102 respuestas

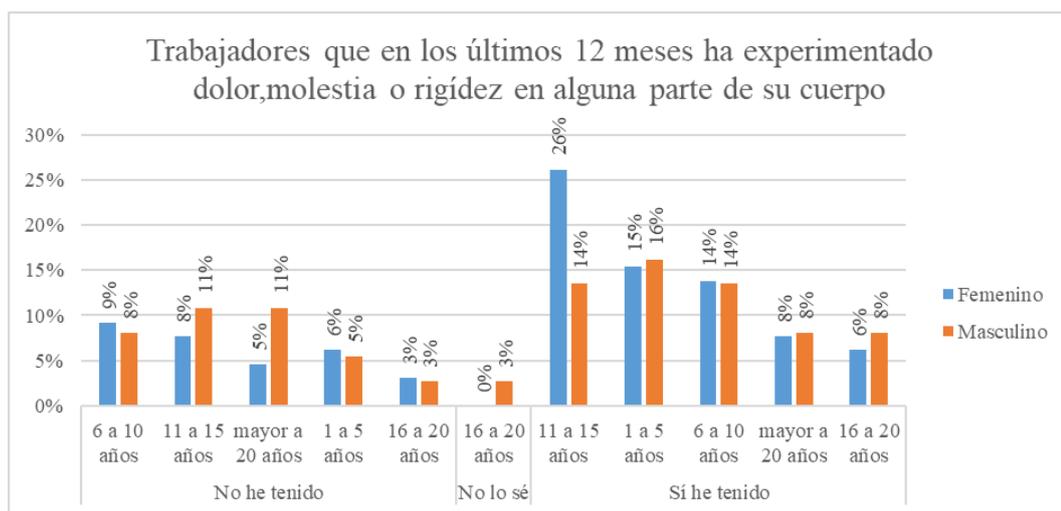


Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

Esta es una de las preguntas de caracterización de la población participante. De los 102 encuestados, la mayoría (30,4%) está en el mismo puesto entre 11 y 15 años, seguido de los trabajadores que tienen entre 6 y 10 años de antigüedad en el mismo trabajo (22,5%) y los tienen entre 1 y 5 años ocupan el 21,6%. Los tienen más de 16 en el mismo puesto son minoría.

La longevidad en el puesto de trabajo puede ayudar a normalizar los riesgos ergonómicos, por lo que es un aspecto a tener en cuenta.

Figura 7. Trabajadores administrativos clasificados por género, tomando en consideración el tiempo que vienen desarrollando la misma actividad que han experimentado dolor, molestia o rigidez en algunas partes de su cuerpo

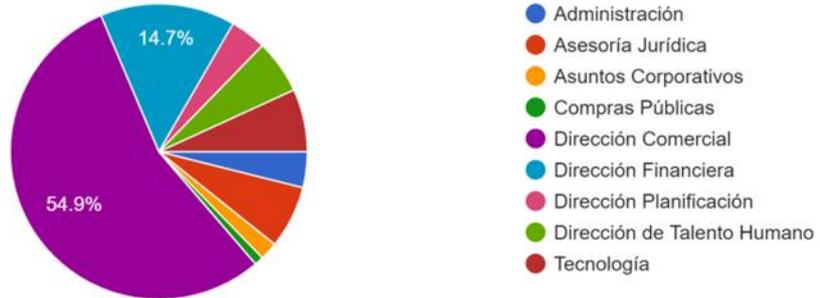


Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

En este caso, considerando el tiempo que llevan los trabajadores en la misma actividad y que han experimentado dolor o molestia relacionada con riesgos ergonómicos, se tiene que, en cuestión de género en los trabajadores que sí han experimentado dolor o molestia solo resaltan las trabajadoras mujeres con entre 11 y 15 años de antigüedad en el puesto, que el 26% de ellas indica tener dolor o molestia. Sin embargo, llama la atención que entre más longevo es el trabajador, menos reporta haber tenido molestia o dolor últimamente.

Figura 8. Departamento al que pertenece el trabajador

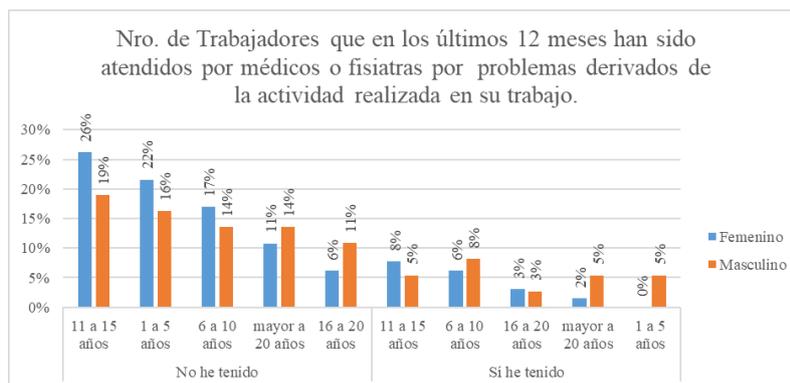
Seleccione el departamento al que pertenece:
102 respuestas



Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

De entre los trabajadores administrativos o de oficina de la empresa, la mayoría pertenecen al área de dirección comercial (54,9%), seguido de dirección financiera (14,7%). El resto de áreas tienen menos trabajadores en comparación. Precisamente la observación inicial del problema derivó de notar la jornada laboral de dirección comercial y su higiene postural en general.

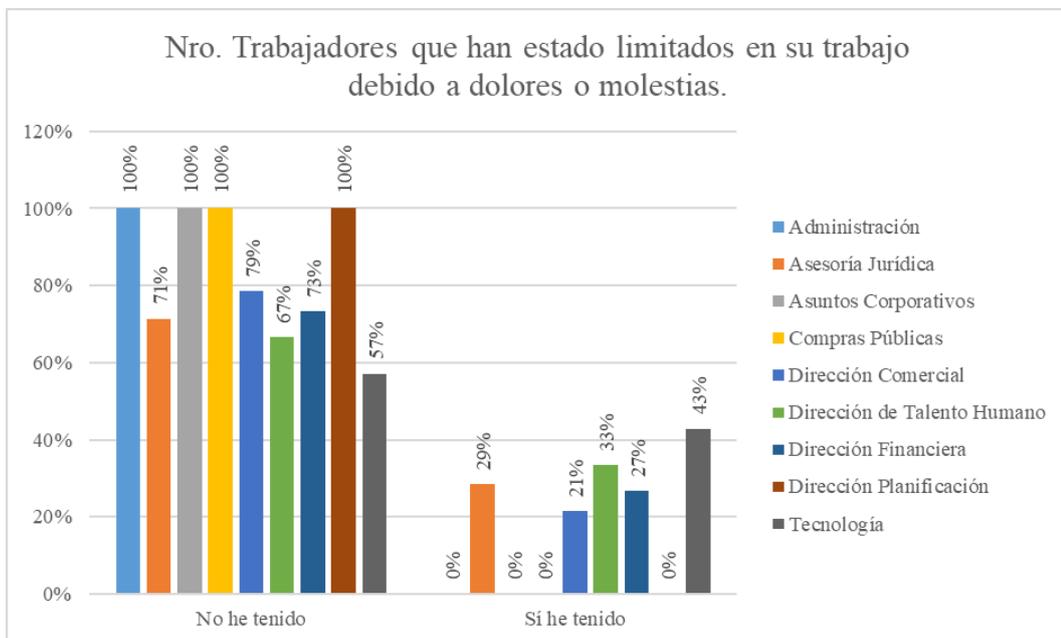
Figura 9. Trabajadores administrativos clasificados por género, tomando en consideración el tiempo que han venido desarrollando la misma actividad que en los últimos 12 meses han sido atendidos por médicos a fisiatras por problemas derivados de la actividad realizada en su trabajo



Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

Ahora bien, la estadística de trabajadores que han sido atendidos por médicos o fisiatras por presentar síntomas, dolor o molestia por la actividad laboral son diferentes. Los que sí han acudido por ayuda son pocos y son los que tienen entre 6 y 15 años de antigüedad en el puesto y estos suman 14% las mujeres y 13% los hombres. Mientras que en el mismo rango de antigüedad 40% de las mujeres y 28% de los hombres indicaron tener molestias, lo que quiere decir que la mayoría no se atiende sus molestias. Esto puede tener que ver con la política de la empresa respecto a los riesgos ergonómicos, que no existe, y que cuando se reportan problemas ergonómicos, solo se atiende a los más afectados con el cambio del mobiliario.

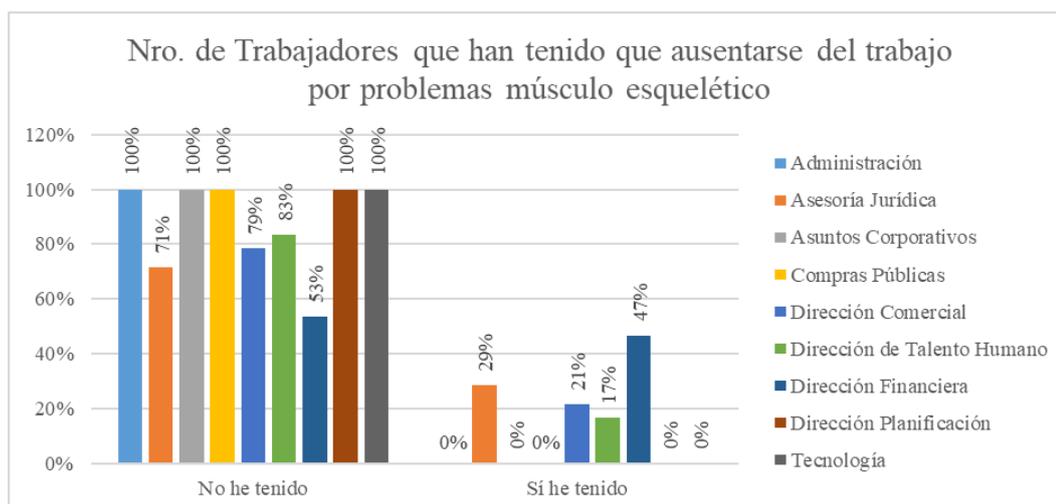
Figura 10. Número de trabajadores administrativos, clasificados por áreas de trabajo, que en los últimos 12 meses han estado limitados en sus labores debido a dolores o molestias



Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

Respecto de la afectación laboral, como bien se indicó en el problema y marco teórico, los riesgos ergonómicos no solo interesan a nivel individual, sino que afectan a la empresa y sus actividades. En este caso, se reportan pocos casos donde los trabajadores han tenido limitaciones para realizar sus actividades laborales debido a sus dolores y molestias, específicamente la mayoría de los casos se concentra en el área de tecnología (43%), seguido por dirección de talento humano (33%). Extrañamente no se relaciona con las áreas de mayor concentración de trabajadores. Carrasco y otros (2023) explican que es bien conocido que los problemas de salud generados por los riesgos ergonómicos afectan la capacidad de los trabajadores de operar con bienestar, lo que afecta a su trabajo (p. 3296).

Figura 11. Número de trabajadores que han tenido que ausentarse del trabajo por problemas músculo esqueléticos.

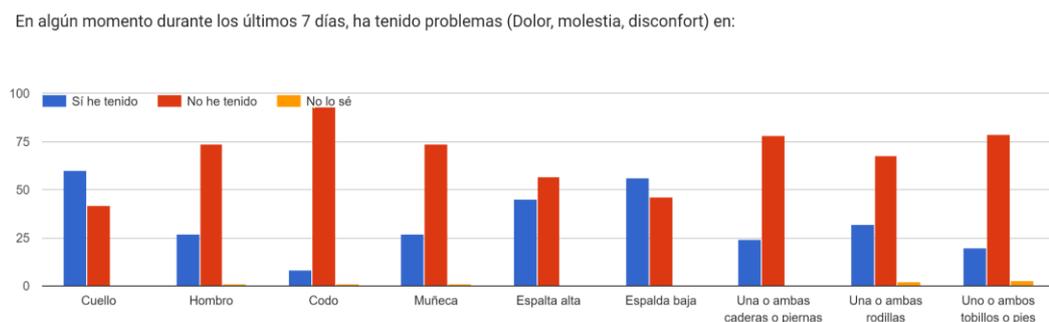


Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

El ausentismo laboral es una de las consecuencias a las que se enfrenta la empresa cuando se permiten los riesgos ergonómicos. En este caso, el 47% de los trabajadores dirección financiera indica haber tenido que ausentarse del puesto de trabajo por problemas músculo esqueléticos, a

pesar de no ser el área con mayor incidencia de perturbaciones laborales por molestias y dolores. Estudios varios recopilados por Suárez (2021) muestran que las ausencias laborales por malestares músculo esqueléticos son relevantes y afectan el desempeño del trabajador.

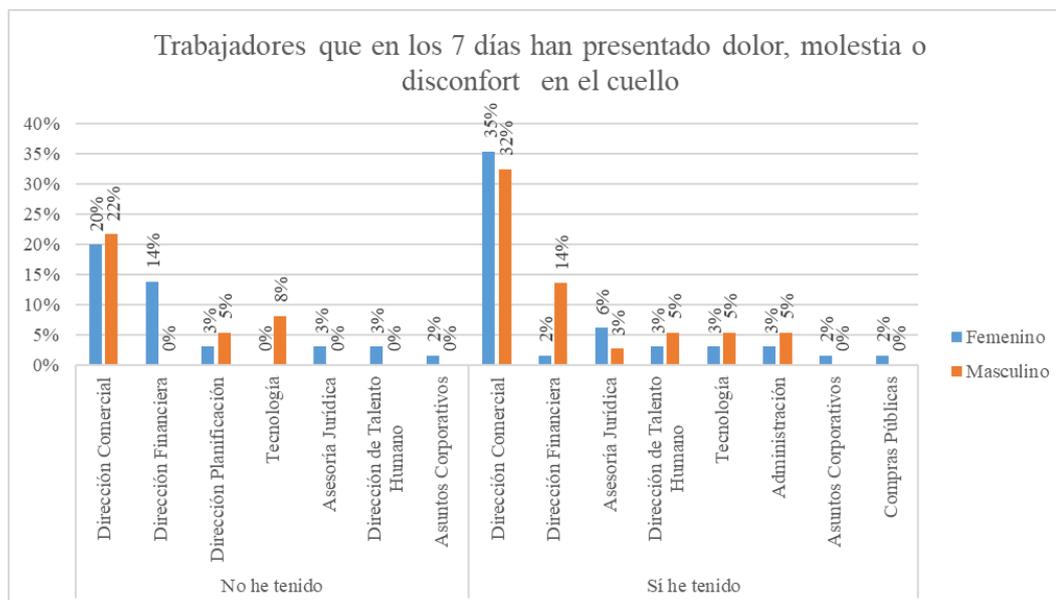
Figura 12. Dolor o molestia experimentada en los últimos 7 días



Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

La figura 12 denota la recurrencia de los dolores y molestia en los trabajadores relacionados con riesgos ergonómicos cercano a la fecha de la toma de la información. El sitio anatómico que más genera dolor en los trabajadores es el cuello, seguido de la espalda baja y la espalda alta. Con relación a la figura 1, el cuello ahora resalta como una zona adolorida, lo que se asocia con las múltiples patologías cervicales que los trabajadores suelen reportar y que puede llegar a ser incapacitante y crónica (García-Remeseiro, Gutiérrez-Sánchez, Garganta, & Alonso-Fernández, 2021, pág. 5220).

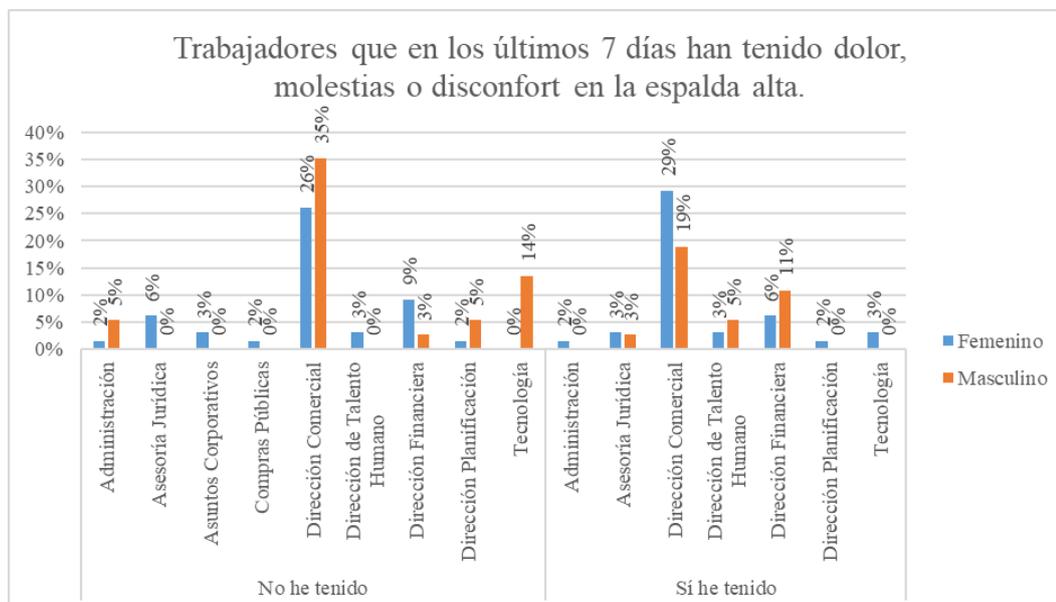
Figura 13. Número de trabajadores administrativos clasificados por género y áreas de trabajo que en los últimos 7 días han tenido dolor, molestias o discomfort en el cuello



Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

El dolor en el cuello, que resultó ser la más recurrente en los últimos 7 días, es más prevalente en los trabajadores de dirección comercial, tanto hombres (32%), como mujeres (35%). El dolor de cuello es muy común en los trabajadores de todo tipo y puede estar relacionado tanto a la postura, como a permanecer largas jornadas laborales en la misma posición, e incluso al estrés. En este caso, a diferencia entre los géneros es poca, porque se observa que, en casi todos los departamentos, los trabajadores experimentan dolor similar, lo que no se alinea con estudios anteriores, que señalan que las mujeres tienen dos veces más probabilidad de presentar dolor de cuello que los hombres (García-Remeseiro, Gutiérrez-Sánchez, Garganta, & Alonso-Fernández, 2021, pág. 5220).

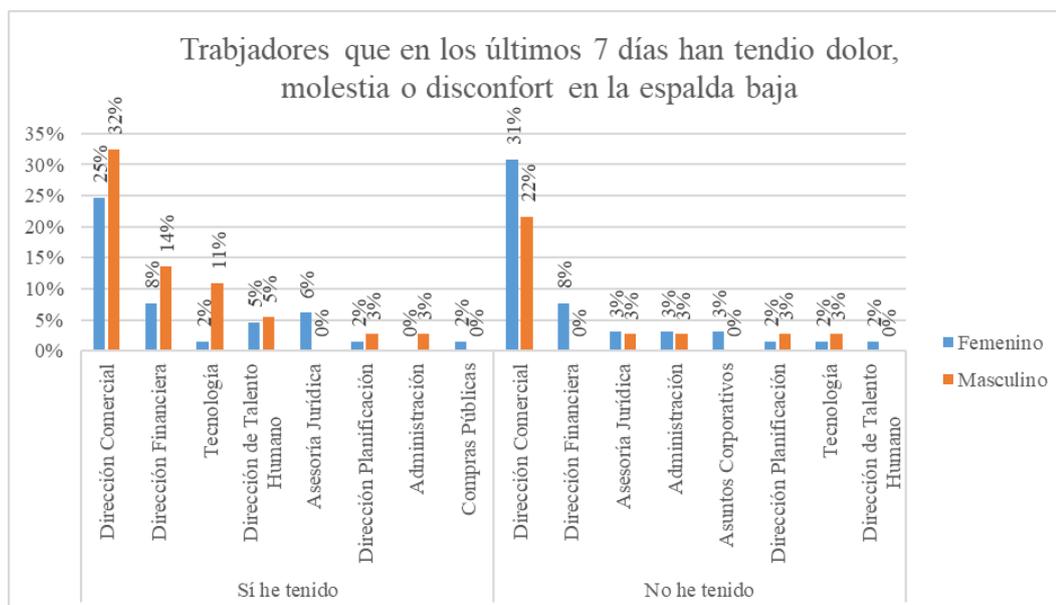
Figura 14. Número de trabajadores administrativos, clasificados por género y áreas de trabajo que en los últimos 7 días han presentado dolor, molestias o disconfort en la espalda alta



Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

El dolor en la espalda alta reciente se posiciona más comúnmente en los trabajadores de dirección comercial, y muy especialmente en las mujeres (29% de los casos), aunque en los hombres también es común (19%). En el resto de departamentos, la presencia de este tipo de molestia es menos recurrente, pero no por ello menos importante. La molestia de espalda baja en este departamento en concreto puede tener que ver con el tipo de exigencia al que son sometidos y el estrés que representa el trato constante con clientes.

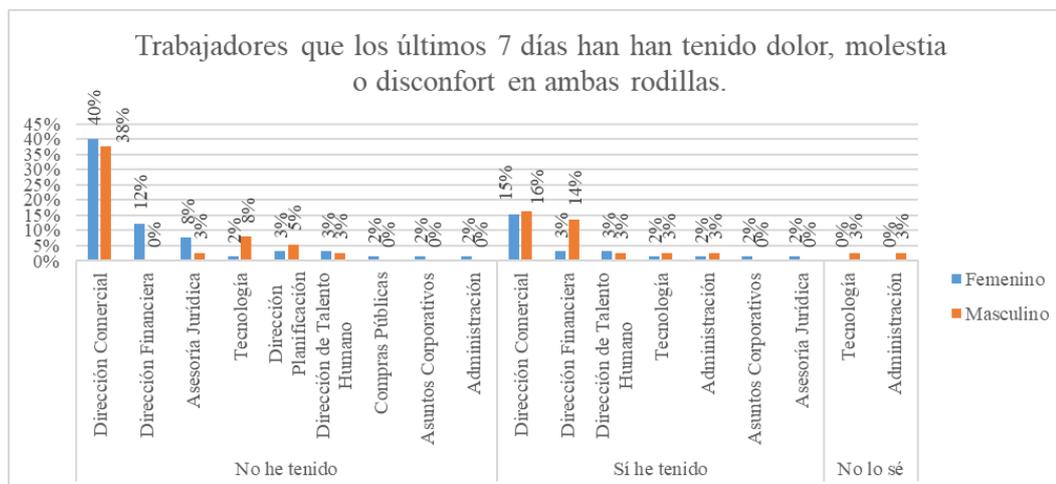
Figura 15. Número de trabajadores administrativos, clasificados por género y áreas de trabajo que en los últimos 7 días han presentado dolor, molestias o disconfort en la espalda baja



Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

El dolor de espalda baja, relacionada con la lumbociatalgia que es la más reportada de acuerdo al Médico Ocupacional, se da, igualmente que, en el caso de la espalda alta, mayormente en los trabajadores de la dirección comercial. En el caso de las mujeres abarca hasta el 31% y en el caso de los hombres, 22%. El resto de departamentos presenta mucho menos afectación en esta zona del cuerpo. Se puede marcar que en esta área es donde más se necesita atención para la prevención de riesgos ergonómicos, más allá de atenciones básica de las que dispone la empresa actualmente.

Figura 16. Número de trabajadores administrativos, clasificados por género y áreas de trabajo que en los últimos 7 días han presentado dolor, molestias o disconfort en las rodillas

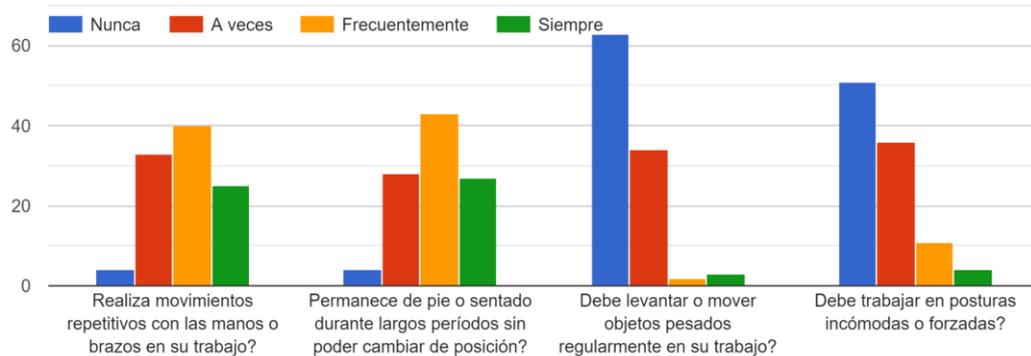


Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

De acuerdo con los datos de la figura 16, el dolor en las rodillas es poco recurrente en los días cercanos a la toma de los datos, lo que concuerda con Osorio-Vasco y Rodríguez (2021) que marca las rodillas como zonas de menor dolor en los trabajadores (p. 45). Sin embargo, aparece de nuevo la dirección comercial como la más afectada, casi por igual para hombres (16%) y para mujeres (15%). No se debe dejar de lado que la dirección financiera, los hombres reportaron también esta dolencia (14%). El dolor de rodillas puede estar asociada a la posición sedente, aunque se deberá evaluar condiciones de las sillas y mesas, así como movimientos repetitivos para valorar la causa de este problema.

Figura 17. Frecuencia de riesgos ergonómicos

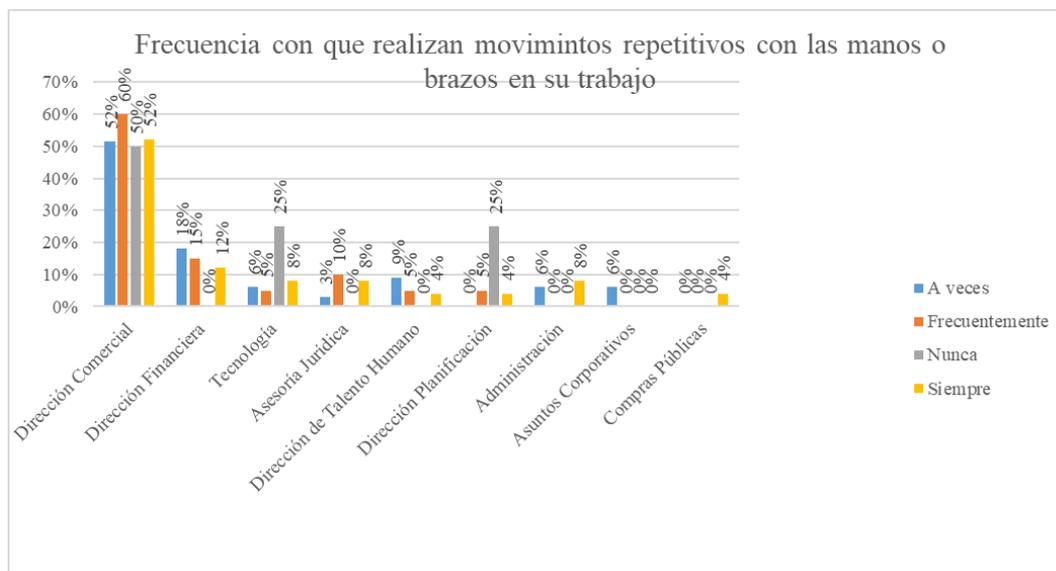
¿Con qué frecuencia usted:



Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

En la figura 17 se tienen los resultados de frecuencia de cuatro riesgos ergonómicos comunes, que son realizar movimientos repetitivos con las manos o brazos, que resalta frecuentemente (40%), permanecer de pie o sentada sin poder cambiar de posición, donde lidera frecuentemente (45%), levantar o mover objetos pesados regularmente, que es mayoritariamente nunca (65%), y trabajar en posturas forzadas o incómodas, que también es mayoría nunca (50%).

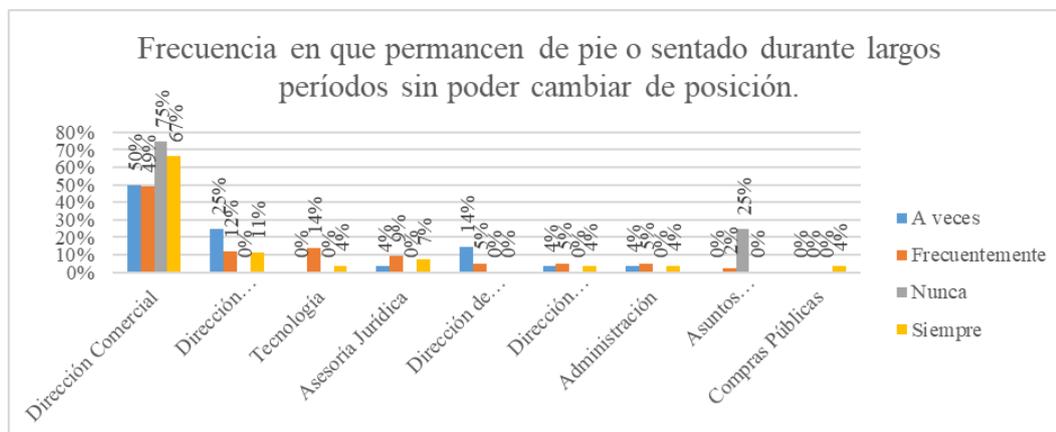
Figura 18. Frecuencia con que los trabajadores administrativos clasificados por departamentos realizan movimientos repetitivos con las manos o brazos en su trabajo



Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

En la figura 18 resalta nuevamente la dirección comercial como los más afectados por los movimientos repetitivos con manos y brazos. Si bien el resto de áreas de la administración u oficinas también pasan horas frente al computador, el área de dirección comercial no tiene oportunidad de tomar descansos o de cambiar de actividad, lo que aumenta su percepción de trabajo repetitivo. En este tipo de ambientes, lo que se suele recomendar es evaluar el espacio, la movilidad y mejorar las prácticas laborales para disminuir movimientos repetitivos de corta duración (Ullilen-Marcilla & Ullilen-Marcilla, 2022).

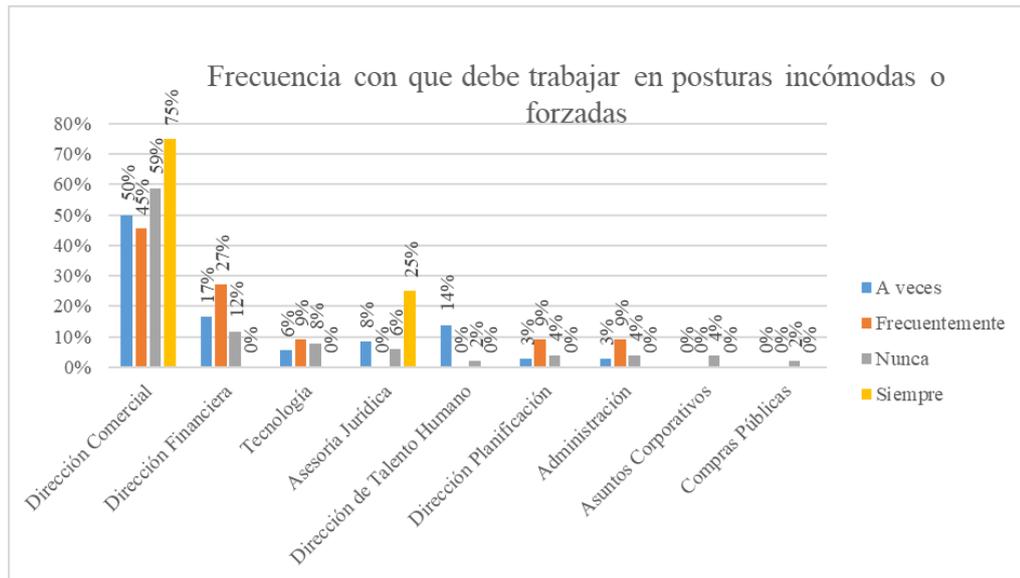
Figura 19. Frecuencia con que los trabajadores administrativos clasificados por departamentos que permanecen de pie o sentados durante largos periodos sin poder cambiar de posición.



Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

De manera análoga con la figura 18, en la figura 19 se muestra que nuevamente la dirección comercial tiene mayor percepción de permanecer de pie o sentado mucho tiempo (a veces 50% y frecuentemente 49%), aunque la mayoría de los que votó nunca (75%), también pertenecen a la dirección comercial. La posición sentada es la más común en las oficinas de la empresa y normalmente es una de las variables directamente asociadas con daños musculares, pues se le considera una carga física estática (Ortiz-Díaz, Tapia-Viteri, Balarezo-Eraza, & Castillo-Sánchez, 2022, pág. 1598).

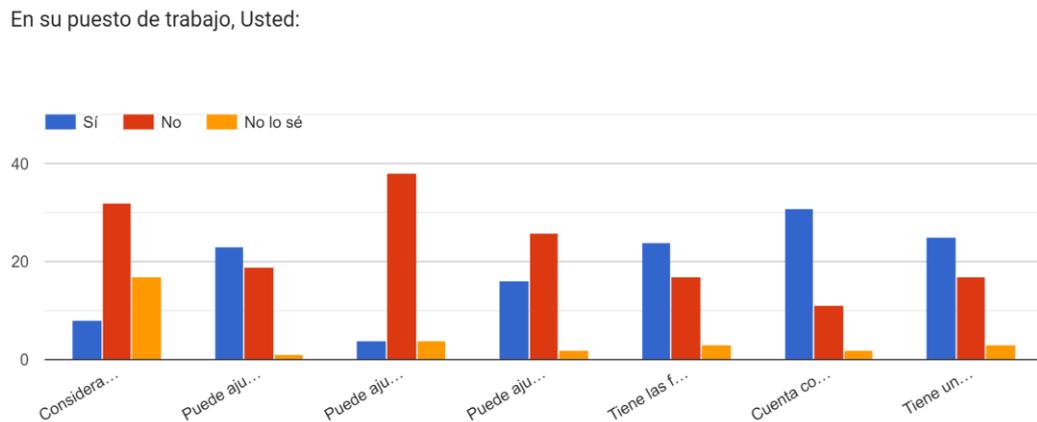
Figura 20. Frecuencia con que los trabajadores administrativos clasificados por departamentos que deben trabajar en posturas incómodas o forzadas.



Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

Respecto de la posición incómoda o forzada, la mayoría de votos para siempre vino de la dirección comercial (75%), seguido de asesoría jurídica (25%), mientras que el resto de los departamentos no se siente así, es decir, que no considera que la posición en la está buena parte de la jornada sea incómoda o forzada. La posición incómoda o forzada puede deberse a la forma en que se posicionan los brazos, la espalda o las piernas, lo que genera sobrecarga y con ello trastornos músculo esquelético (Flores & Palomino, 2024, pág. 335).

Figura 21. Control de prevención de riesgos ergonómicos del puesto de trabajo.



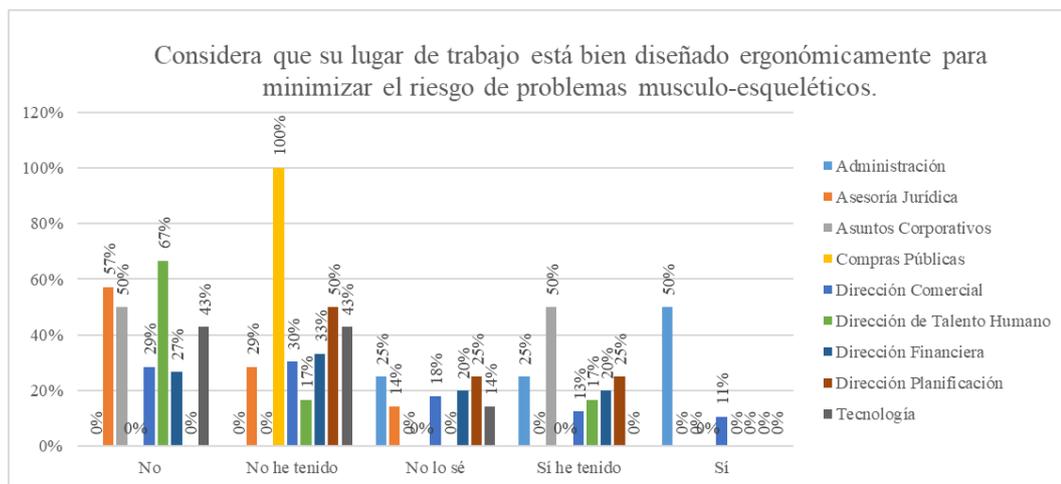
Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

En la figura 21 se presenta el resumen de opciones sobre control de prevención de riesgos ergonómicos con los que cuentan los trabajadores:

- Contar con un lugar de trabajo está bien diseñado ergonómicamente para minimizar el riesgo de problemas musculoesqueléticos, la mayoría (32%) indicó que no.
- Posibilidad de ajustar la silla del puesto de trabajo, de manera casi pareja, los trabajadores indicaron que no (18%) y que si (22%).
- Posibilidad de ajustar la altura de su mesa de trabajo, la gran mayoría (38%) indicó que no.
- Posibilidad de ajustar la altura del monitor en relación a sus ojos, la mayoría (35%) indicó que no.
- Facilidades para ajustar la posición del monitor, la mayoría indicó que si (24%).

- Contar con espacio disponible para las manos y brazos al momento de usar el teclado, donde la mayoría (30%) indicó que sí.
- Contar con un mouse a una altura adecuada, en relación al escritorio, a lo cual la mayoría indicó que si (25%).

Figura 22. Considera que su lugar de trabajo está bien diseñado ergonómicamente para minimizar el riesgo de problemas musculoesqueléticos.



Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

Se verificó si la sensación de no contar con un lugar de trabajo está bien diseñado ergonómicamente para minimizar el riesgo de problemas musculoesqueléticos se concentraba en un área particular de la empresa o no y se encontró que casi todos los departamentos tienen una percepción negativa similar, pero resalta compras públicas con 100%. Todo puesto de trabajo debe contar con un espacio pensado para ofrecer ergonomía, pero esto no se evalúa y mucho menos se mejora, de acuerdo con el Líder de Responsabilidad Social.

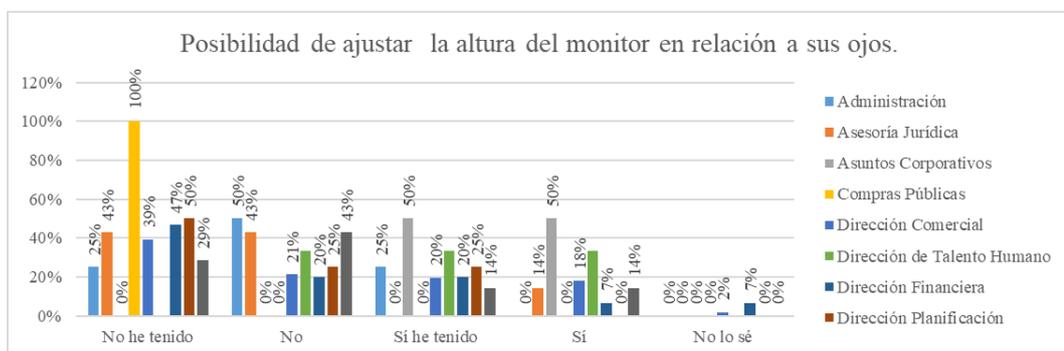
Figura 23. Posibilidad de ajustar la altura de la mesa de trabajo.



Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

La mesa de trabajo es un mueble que define buena parte de la ergonomía de los trabajadores, la cual debe tener una altura adecuada a las necesidades de cada trabajador (Vera, Valle, & Mazacón, 2023, pág. 163), por lo que idealmente estas no deberían ser rígidas, sino ajustables. Esta no es una posibilidad para ningún departamento y solo muy pocos trabajadores han podido hacer ajustes tal como se observa en la figura 23.

Figura 24. Posibilidad de ajustar la altura del monitor en relación a sus ojos

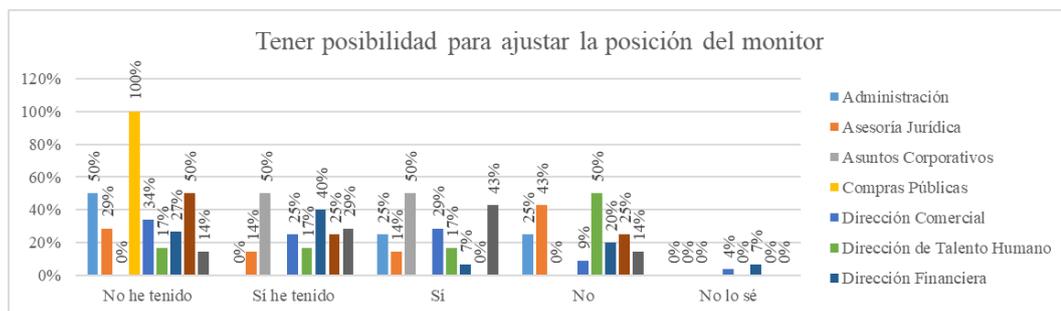


Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

Muy similar ocurre con el ajuste del monitor a la altura de los ojos, que es un factor de ergonomía de importancia. Se debe tener en cuenta si la

pantalla del computador se posiciona por debajo o por encima de la vista, el trabajador se obliga a inclinar el cuello hacia arriba o hacia abajo, forzando la postura. En este caso, existe algo más de flexibilidad en la posibilidad de ajuste, y varios departamentos indican haber podido ajustar el monitor, especialmente asuntos corporativos (100%), seguido de dirección de talento humano (38%).

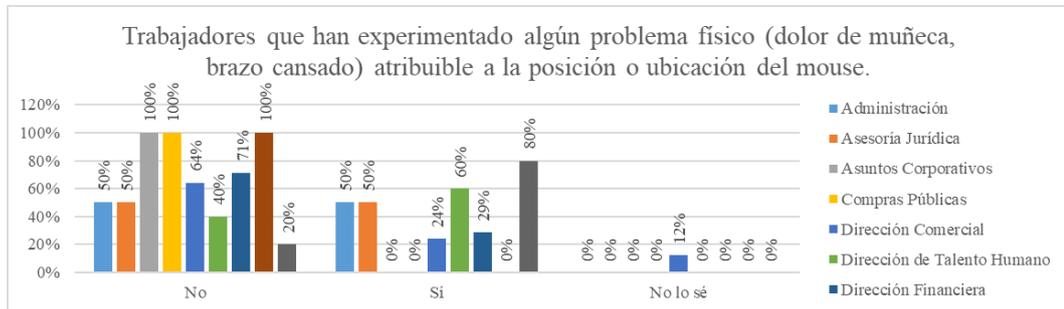
Figura 25. Posibilidad para ajustar la posición del monitor



Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

El punto de ubicación o posición del monitor también es importante para la ergonomía, pues si este no está alineado con el cuerpo y la silla, se genera una posición forzada que causa, en poco tiempo, fatiga. Si bien, la pregunta de la encuesta no permite valorar si el monitor obliga al trabajador a colocarse en posición forzada, sí que resalta que en caso que esto llegue a ocurrir, los trabajadores no tienen posibilidad de ajustar la posición del monitor. Especialmente los trabajadores de compras públicas (100%), que parecen ser los que tienen la pantalla más rígida. Sin embargo, trabajadores de todas las áreas si tienen la posibilidad de ajustar el monitor.

Figura 26. Trabajadores que han experimentado algún problema físico (dolor de muñeca, brazo cansado) atribuible a la posición o ubicación del mouse

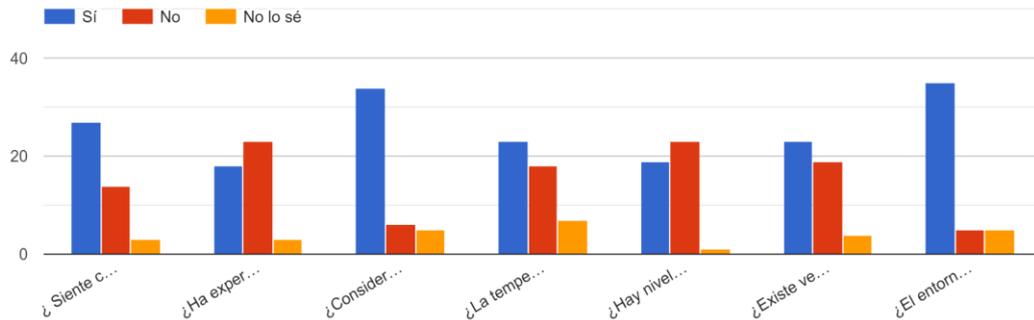


Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

Otro indicador relacionado con la mesa de trabajo es la posición del mouse en la mesa, el cual puede generar malestares en el brazo y mano. En este caso, la mayoría refiere no haber tenido problemas físicos por ese hardware. Sin embargo, los trabajadores de administración (50%), asesoría jurídica (50%), dirección de talento humano (60%) y asuntos corporativos (80%), sí. Este puede ser un problema sumamente relevante que prevenir en la empresa, pues de acuerdo con Arévalo y otros (2019), contar un mouse en posición ergonómica es un factor de protección ante el síndrome de túnel carpiano, una enfermedad osteomuscular relacionada con los movimientos inadecuados sobre la muñeca (p. 849).

Figura 27. Control de prevención de riesgos ergonómicos del entorno de trabajo

En relación a su entorno de trabajo:

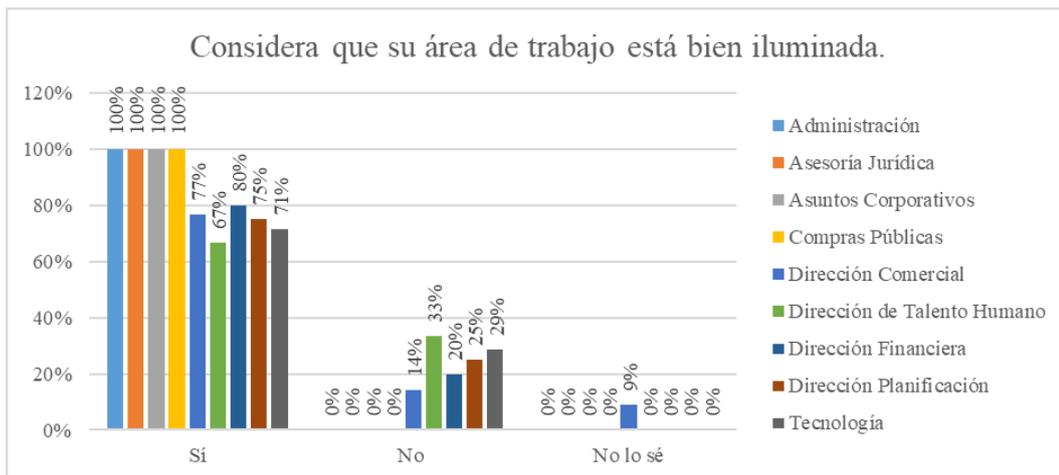


Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

En la figura 27 se resumen las respuestas de los participantes sobre otros aspectos de riesgo ergonómico, esta vez del entorno de trabajo.

- Sensación de comodidad de las muñecas al usar el teclado, 25% indicó que sí.
- Considera que su área de trabajo está bien iluminada, 35% indicó afirmativamente.
- La temperatura en su área de trabajo es confortable, 22% indicó que sí, pero uno 18% indicó que no.
- Hay niveles de ruido que dificulten su concentración o comunicación, si bien 18% indicó que sí, 23% indicó que no.
- Existe ventilación adecuada en su área de trabajo, de manera similar, 22% afirmó y 18% negó.
- El entorno de trabajo está limpio y ordenado, 35% afirmó.

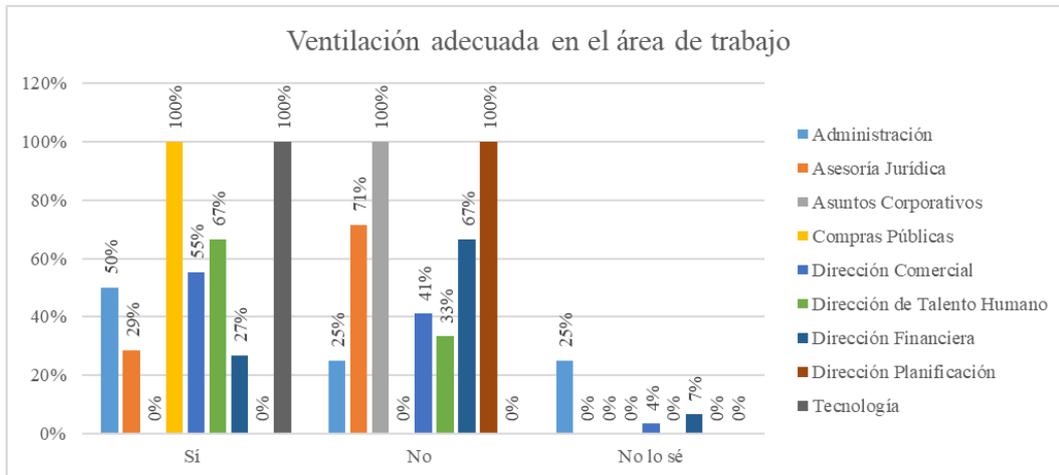
Figura 28. Considera que su área de trabajo está bien iluminada



Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

Respecto de la iluminación, este factor de ergonomía no incide directamente sobre las articulaciones y músculos, pero genera incomodidad constante a nivel visual. En general “la iluminación es un elemento importante en la productividad, además, disminuye el riesgo de físico por deslumbramiento y contribuye a evitar problemas de salud de los trabajadores” (Cabascango, Simbaña, & Campoverde, 2021, pág. 46). En este caso, la gran mayoría de los trabajadores, de casi todas las áreas está conforme con la iluminación. Se debería revisar la iluminación de dirección comercial, dirección de talento humano, dirección de planificación, tecnología y dirección financiera.

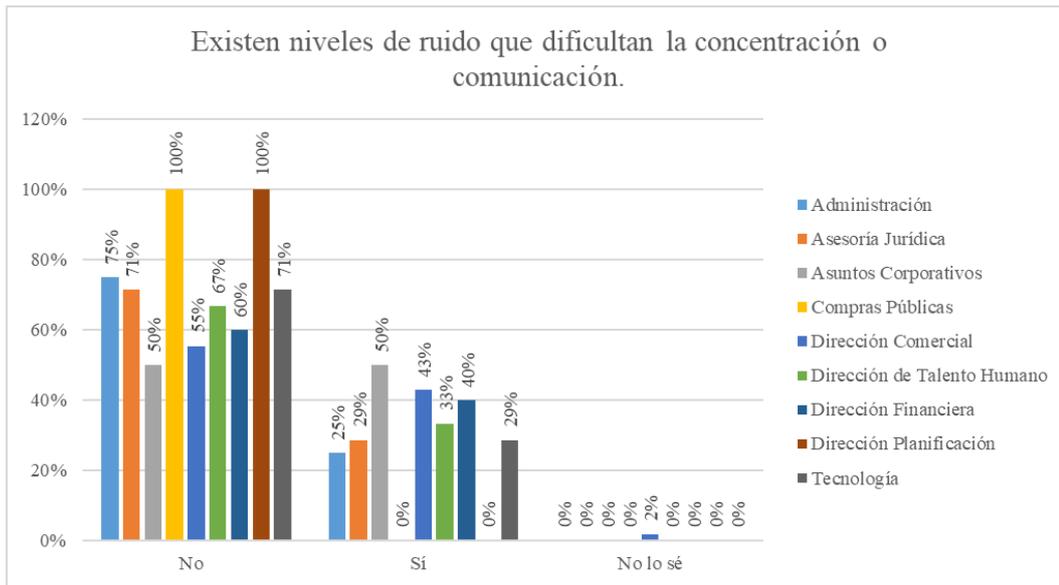
Figura 29. Ventilación adecuada en el área de trabajo



Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

Al igual que la iluminación, la ventilación es clave “al momento de realizar las tareas ya que una oficina con temperatura no adecuada podría causar daño a las máquinas y al empleado ya que impide el funcionamiento correcto” (Cercado, Chinga, & Soledispa, 2021, pág. 79). La ventilación, como se indicó en la figura 27, tiene casi igual cantidad de afirmantes y negantes. Tanto las áreas de dirección planificación como asuntos corporativos indican 100% respectivamente de negativa, mientras que el 71% de asesoría jurídica indica lo mismo. Por su parte, compras públicas y tecnología indican 10% que si se cuenta con la ventilación necesaria.

Figura 30. Niveles de ruido que dificultan la concentración o comunicación



Nota: Fuente Cuestionario Nórdico.

El ruido es el tercer indicador fundamental en ergonomía ambiental. Todo espacio de trabajo debe controlar el ruido que recibe para propiciar que los trabajadores se puedan concentrar y estar tranquilos. El ruido suele ser un factor mucho más relevante en las áreas de trabajo operativa, a causa de las máquinas, vehículos y equipos mecánicos y eléctricos que causan ruido, pero igualmente diferentes niveles de ruido se asocian con enfermedades y alteraciones en el trabajador (Rodríguez-García & Cámara-González, 2023, pág. 355). En este caso, el ruido no es un factor de queja de la mayoría de los trabajadores. A pesar de eso, el 50% de los trabajadores de asuntos corporativos se queja de ruido, al igual que el 43% de dirección comercial y 40% de dirección financiera.

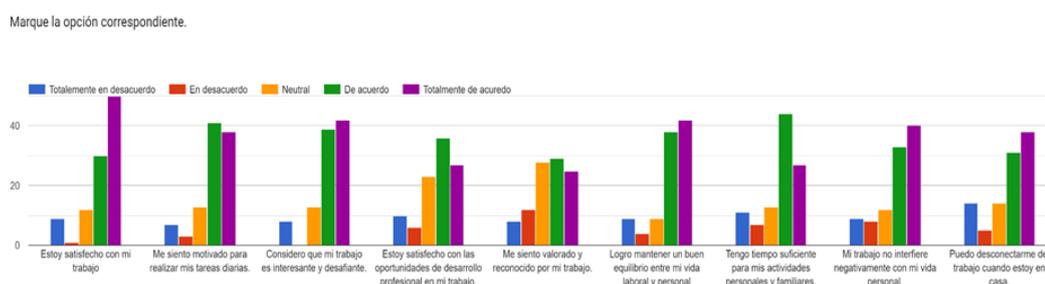
4.2. ¿Cómo están los trabajadores del estudio en cuanto a su bienestar laboral?

Para poder establecer absolver esta pregunta se procedió a aplicar la escala de bienestar laboral a los 102 trabajadores administrativos del estudio, con la finalidad de evaluar diversos aspectos relacionados con su bienestar en el entorno laboral, para tales efectos se consideraron las siguientes dimensiones:

- 1) Bienestar Laboral
- 2) Relaciones Inter personales y Ambiente Físico
- 3) Seguridad, Salud Laboral, Crecimiento y Desarrollo Profesional.
- 4) Autonomía, Control y Carga de Trabajo

Dimensión Bienestar Laboral

Figura 31. Indicadores de bienestar laboral

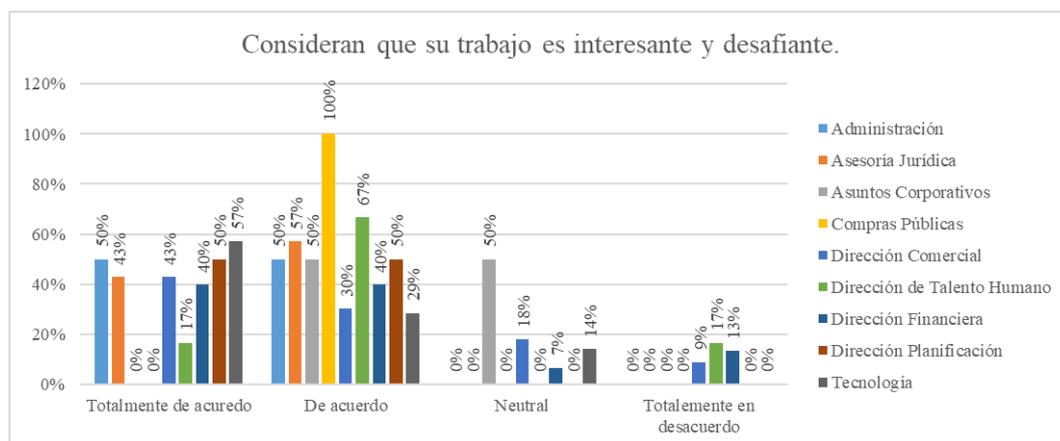


Nota: Fuente Escala de Bienestar Laboral.

Se comienza esta sección presentando algunos de los indicadores de bienestar laboral, que su mayoría fueron respondidos de manera positiva (de

acuerdo y totalmente de acuerdo). Esto permite comenzar a inferir que los problemas de ergonomía existentes en el puesto y entorno laboral aun no menoscaban el bienestar laboral. Se ahondará en cada una de las variables de la figura.

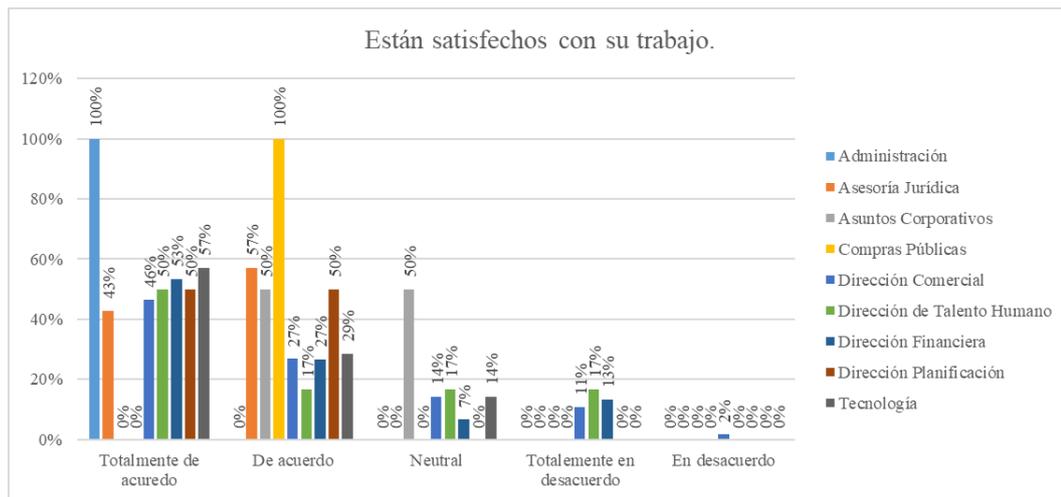
Figura 32. Consideran que su trabajo es interesante y desafiante



Nota: Fuente Escala de Bienestar Laboral.

En la figura 32 se presentan las respuestas sobre si los trabajadores consideran sus trabajo interesante y desafiante. Se considera que este es un factor importante para determinar si el trabajador acude a su puesto de trabajo interesado y curioso de cada nuevo reto. En este caso, la mayoría está de acuerdo, especialmente el 100% de compras públicas, y totalmente de acuerdo. Solo asuntos corporativos y tecnología resaltan en neutral, con 50% y 14% respectivamente.

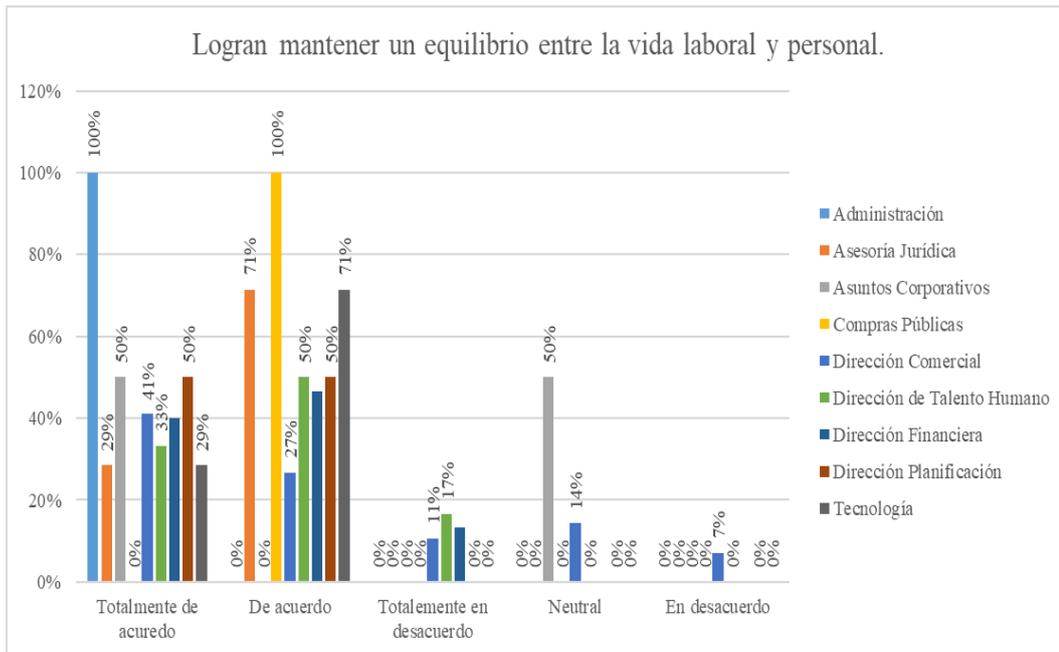
Figura 33. Satisfacción con el trabajo



Nota: Fuente Escala de Bienestar Laboral.

La satisfacción con el trabajo es un elemento primordial en el bienestar laboral, y es que está asociado con la productividad, el sentido de pertenencia y el compromiso de los trabajadores, aspectos que, de no ser adecuados, generan insatisfacción, desapego, y problemas emocionales y de salud mental (Puyol-Cortez, 2021, pág. 51). La satisfacción está presente en la mayoría de los trabajadores, especialmente administración (100% totalmente de acuerdo) y compras públicas (100% totalmente de acuerdo). Asuntos corporativos vuelve a resaltar en neutral.

Figura 34. Equilibrio entre la vida laboral y personal

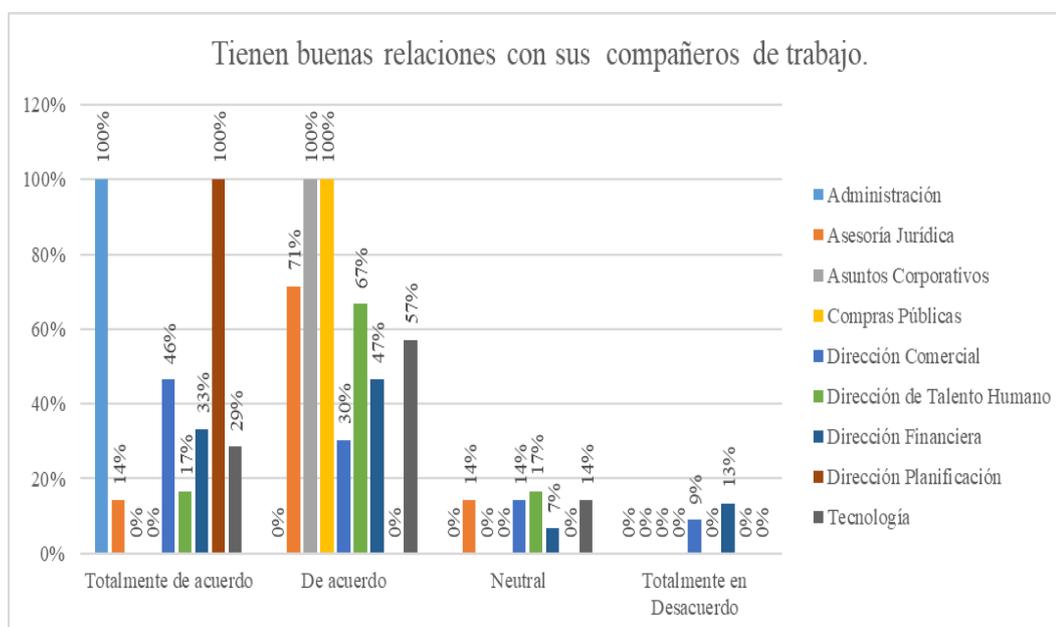


Nota: Fuente Escala de Bienestar Laboral.

Este indicador implica la posibilidad de poder vivir una vida tanto laboral como familiar, sin tener que sacrificar el tiempo en familia y de descanso por tener largas jornadas laborales o que exigen permanecer lejos de la familia por periodos prolongados. En este estudio, la mayoría se muestra positivo, especialmente administración (100% totalmente de acuerdo) y compras públicas (100% totalmente de acuerdo). Asuntos corporativos vuelve a resaltar en neutral. Sin embargo, parte de los trabajadores de dirección comercial (11%) y dirección de talento humano (17%) están totalmente en desacuerdo.

Dimensión Relaciones Interpersonales y Ambiente Físico

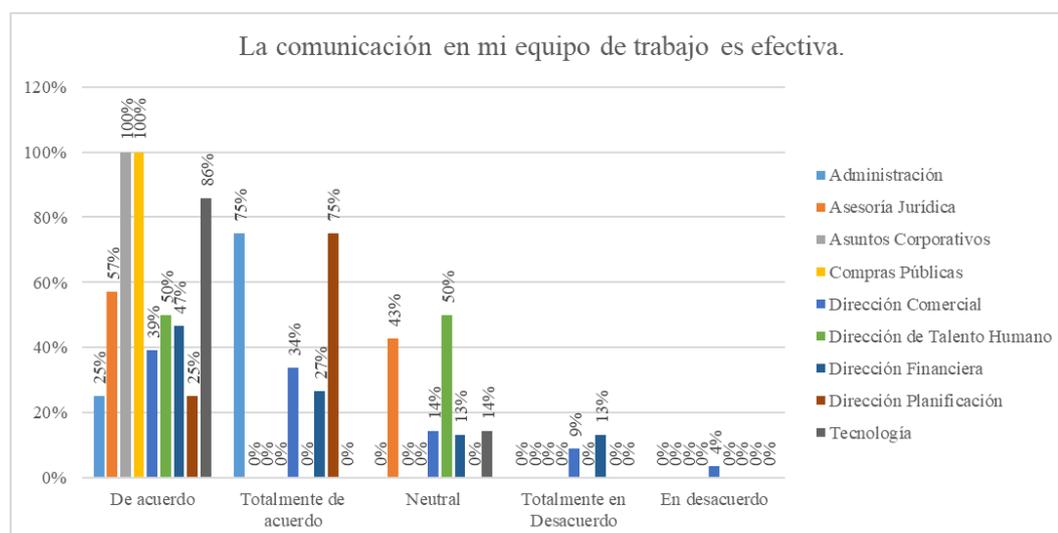
Figura 35. Tienen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo



Nota: Fuente Escala de Bienestar Laboral.

En la dimensión de relaciones interpersonales se tiene las buenas relaciones con los compañeros de trabajo, las cuales son positivas para la mayoría de los encuestados. Especialmente para el 100% de administración, y de dirección de planificación en totalmente de acuerdo, y 100% para compras públicas y asuntos corporativos. Sin embargo, 9% de dirección financiera y 13% de dirección comercial no está de acuerdo. Las malas relaciones con compañeros “provoca tareas ejecutadas a medias, puesto que no hay buenas indicaciones de trabajo” (Puyol-Cortez, 2021, pág. 57).

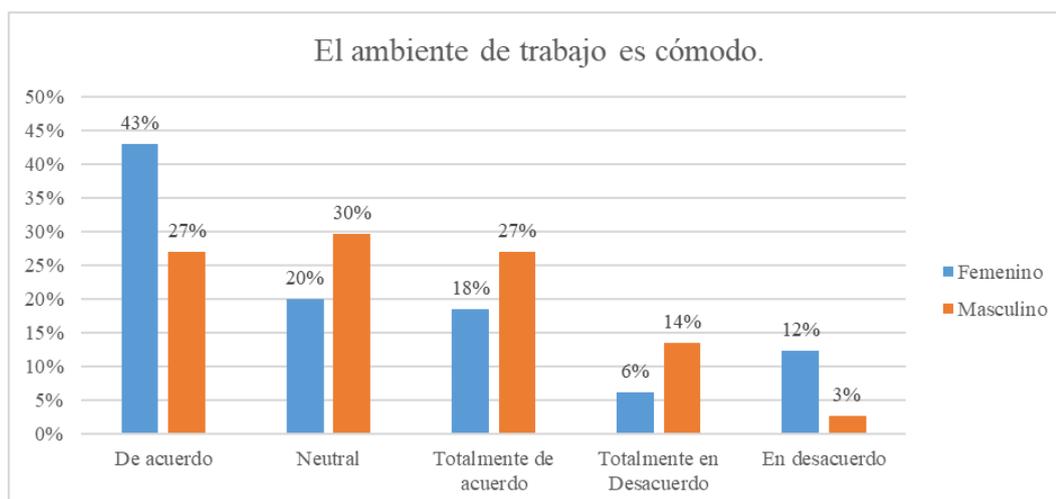
Figura 36. Comunicación de equipo de trabajo es efectiva.



Nota: Fuente Escala de Bienestar Laboral.

La comunicación efectiva entre miembros de equipo es mayoritariamente positiva, aunque se nota una tendencia hacia lo aceptable, por lo que es probable que prevalezca la comunicación vertical. Las empresas más exitosas promueven una buena comunicación entre trabajadores como estrategia de mejora del bienestar laboral (Castro-Martínez & Díaz-Morilla, 2020, pág. 6). En el estudio, los encuestados indicaron tener comunicación efectiva entre ellos, especialmente compras públicas, asuntos corporativos y tecnología, quienes están 100% de acuerdo.

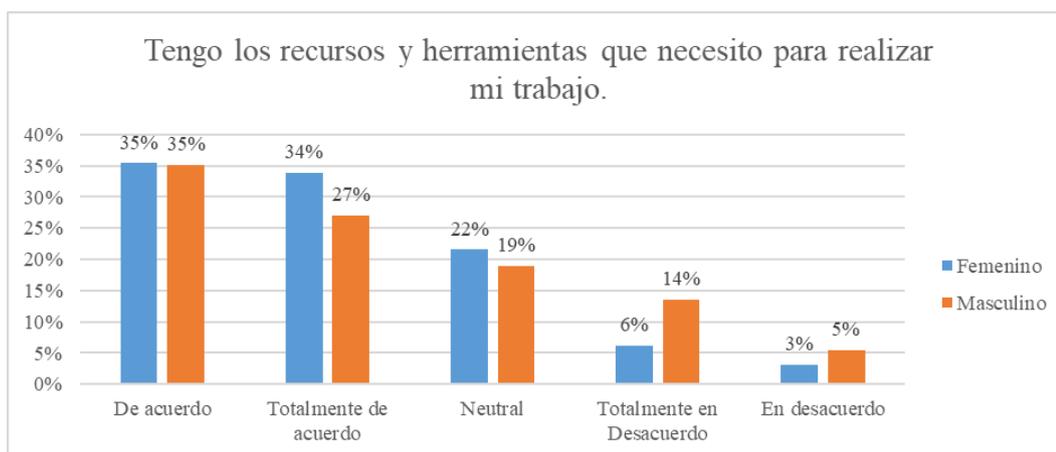
Figura 37. Comodidad del ambiente de trabajo



Nota: Fuente Escala de Bienestar Laboral.

En este caso, se quiso conocer la percepción del trabajador de acuerdo a su género. 43% de las mujeres está de acuerdo con que el ambiente de trabajo, mientras que el 27% de los hombres está totalmente de acuerdo con la sentencia. Igualmente 30% de los hombres es neutral y 14% está en total desacuerdo. No se observa una tendencia desde la perspectiva del género. La incomodidad en el trabajo genera disgusto, irritación y desagrado por lo que se hace, lo que afecta al trabajo y a la persona.

Figura 38. Acceso a los recursos y herramientas necesarios para realizar el trabajo.

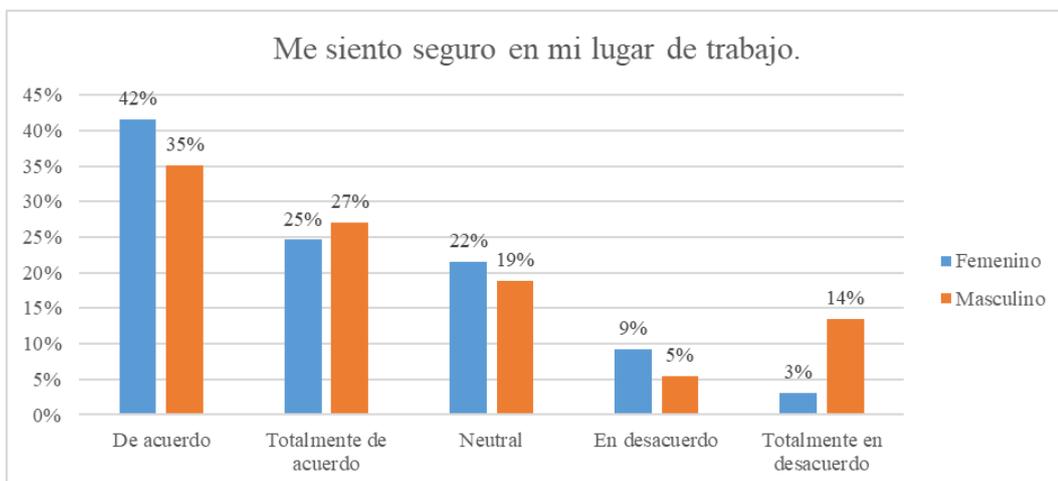


Nota: Fuente Escala de Bienestar Laboral.

Los recursos y herramientas suficientes suelen ser un factor de bajo bienestar, por cuanto existe desequilibrio entre la meta y los medios para lograrla, problema que incluso se describe a través de la “La Teoría de las Demandas y Recursos Laborales” (Bakker, Demerouti, Sanz-Vergel, & Rodríguez-Muñoz, 2023). Los participantes del estudio se mostraron de acuerdo y totalmente de acuerdo en su mayoría, pero 22% de las mujeres y 19% de los hombres se sienten neutrales, mientras que 14% y 5% de los hombres se muestran totalmente en desacuerdo y desacuerdo, respectivamente.

Dimensión: Seguridad, Salud Laboral, Crecimiento y Desarrollo Profesional

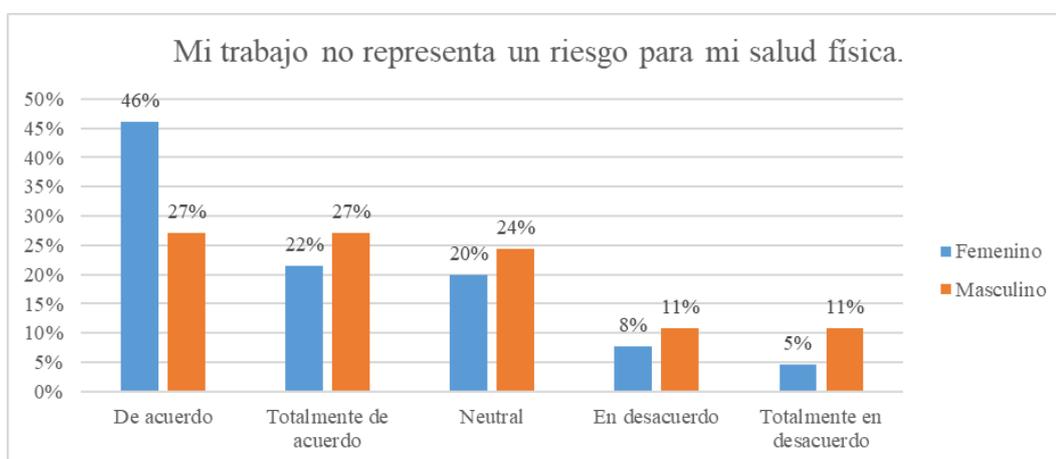
Figura 39. Me siento seguro en mi lugar de trabajo



Nota: Fuente Escala de Bienestar Laboral.

La seguridad puede ser vista desde dos perspectivas, la física y la laboral. En este caso se indaga por la laboral y 42% de las mujeres se siente de acuerdo, mientras que son los hombres quienes más se sienten totalmente de acuerdo con 27%. Sin embargo, una porción del 27% se siente totalmente en desacuerdo. El bienestar se mide en buena parte respecto de la estabilidad y seguridad que pueda percibir el trabajador de parte de la organización.

Figura 40. Mi trabajo no representa un riesgo para mi salud física



Nota: Fuente Escala de Bienestar Laboral.

En la figura 40 se indaga sobre la otra vertiente de la seguridad, la física. En este aspecto, las mujeres se sienten más seguras que los hombres con 46% y 22% en de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente. Los hombres se muestran más críticos, y se muestran más neutrales (24%), en desacuerdo (11%) y totalmente desacuerdo (11%). Este indicador está relacionado con los indicadores de riesgo ergonómico ya analizados, y posiblemente esté relacionado con la poca previsión y acción de riesgos ergonómicos en el entorno.

Figura 41. El trabajo ofrece un camino claro para el crecimiento profesional

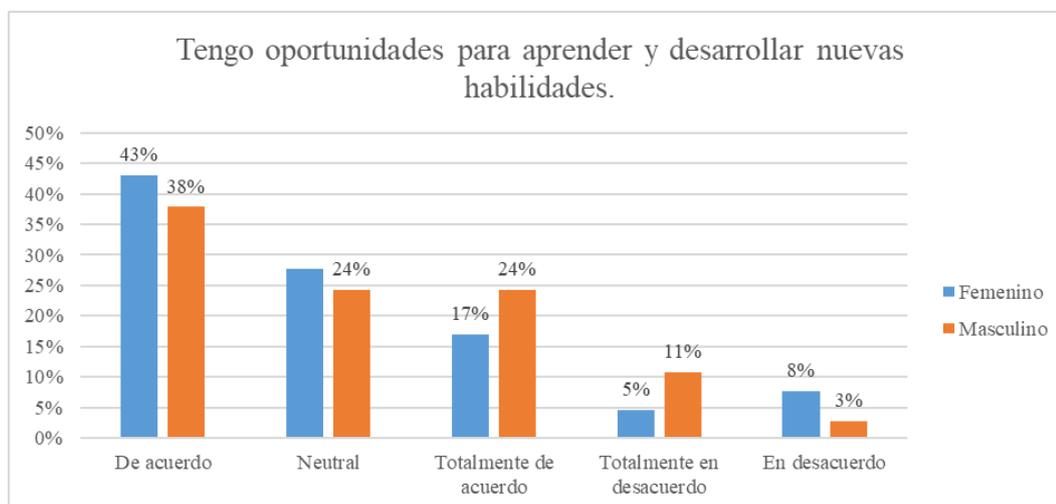


Nota: Fuente Escala de Bienestar Laboral.

El crecimiento profesional puede ser entendido como la oportunidad de obtener formación, promociones y reconocimientos, así como retos adecuados, que ayuden al trabajador a sentirse fortalecido y realizado como profesional (Valencia, Luján, & Maliza, 2022, pág. 578). En el estudio, los trabajadores se mostraron positivos sobre sus oportunidades de crecimiento profesional, especialmente las mujeres (46% de acuerdo, 18% muy de

acuerdo), mientras que los hombres no se sienten igualmente llenos de oportunidades de crecimiento profesional (27% totalmente de acuerdo, 11% de acuerdo y 8% totalmente desacuerdo).

Figura 42. Oportunidades para aprender y desarrollar nuevas habilidades

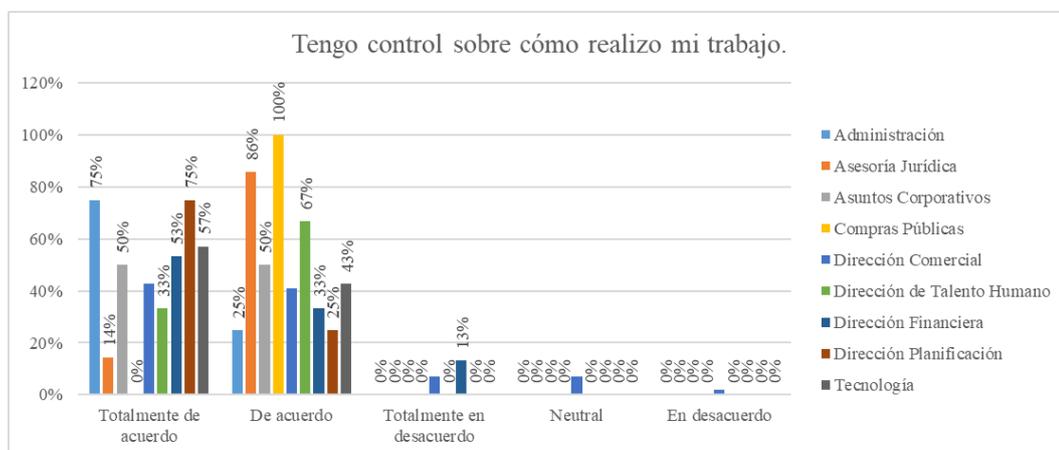


Nota: Fuente Escala de Bienestar Laboral.

Relacionado con el indicador anterior, las oportunidades para aprender y desarrollar habilidades nuevas forman parte del bienestar por cuanto el ser humano siempre está ávido de aprendizajes, desafíos y participación. Esto les permite tomar mejores decisiones, rendir más en el trabajo y sentirse más confiados ante los nuevos retos. Tanto hombres como mujeres muestran opiniones muy similares, de acuerdo 43% las mujeres y 38% los hombres, así como en desacuerdo 8% mujeres y 3% hombres, con la tendencia en los positivo y neutral.

Dimensión: Autonomía Control y Carga de Trabajo

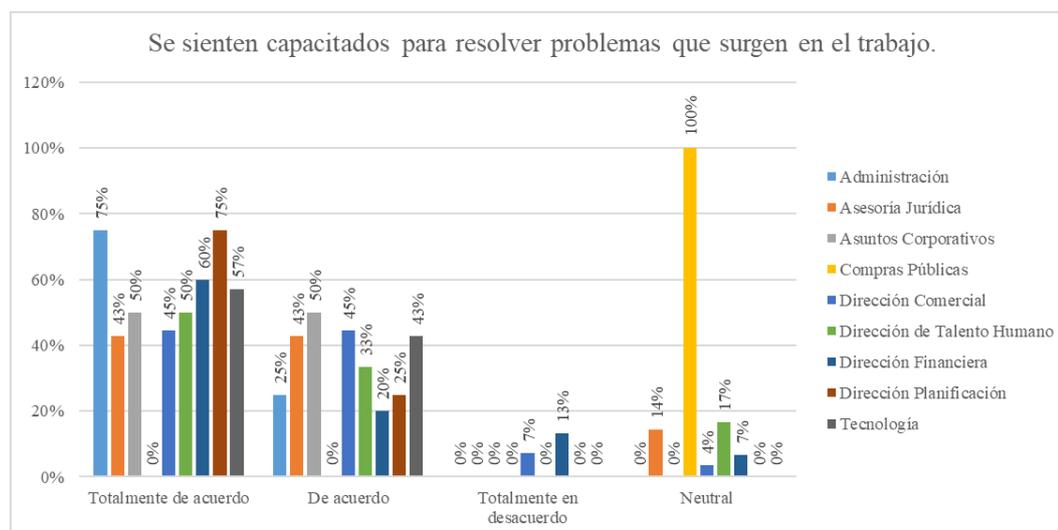
Figura 43. Control sobre cómo realiza el trabajo



Nota: Fuente Escala de Bienestar Laboral.

La autonomía es una dimensión importante del bienestar laboral, pues todo trabajador aprecia mucho poder tomar decisiones sobre como aborda cada tarea y cómo puede potencializar sus resultados personales. En este caso, los trabajadores casi sin excepción valores como totalmente de acuerdo y de acuerdo a autonomía, lo cual es muy positivo para el bienestar laboral. Un ejemplo de ello es el estudio de Gómez y otros (2019) que encontró correlación moderada entre bienestar laboral y autonomía, lo que “fomenta un ambiente que propicie la innovación, se elevan los niveles de bienestar laboral” (p. 46).

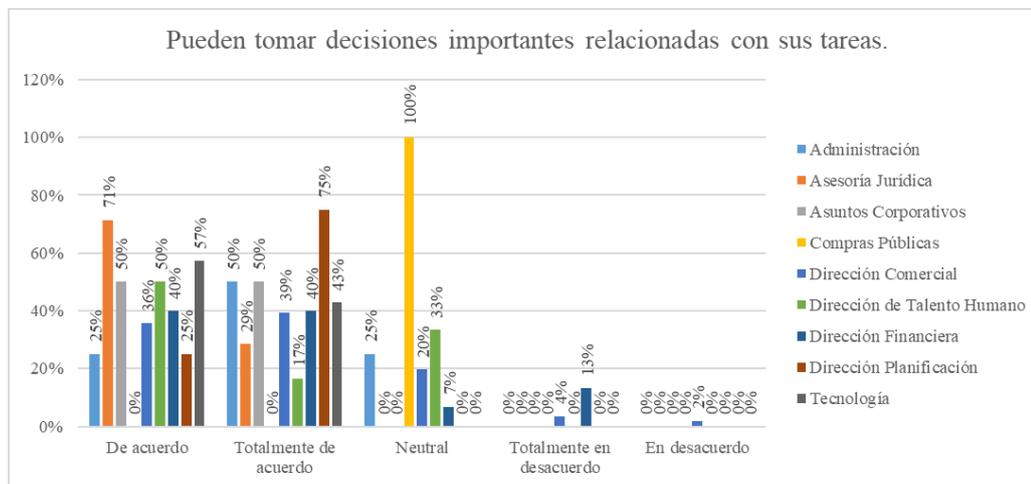
Figura 44. Se sienten capacitados para resolver problemas que surgen en el trabajo en el trabajo



Nota: Fuente Escala de Bienestar Laboral.

Enlazado con la autonomía y los recursos disponibles, se presenta la capacidad de resolver problemas, que es una habilidad derivada tanto de la aptitud, conocimientos y experiencias del trabajador, como de los elementos del entorno que le permitan lograr la resolución de los problemas. En este caso, los trabajadores indicaron estar mayoritariamente de acuerdo y totalmente de acuerdo con que están capacitados para resolver los problemas que surjan en su trabajo. Sin embargo, 7% de la dirección comercial y 13% de dirección financiera se sienten totalmente en desacuerdo. También resalta que el 100% de departamento de compras públicas se siente neutral en esta cuestión. Se deberá verificar las causas de esa sensación de incapacidad.

Figura 45. Capacidad de tomar decisiones importantes relacionadas con las tareas.



Nota: Fuente Escala de Bienestar Laboral.

Un nivel elevado de autonomía es la capacidad de tomar decisiones importantes relacionadas con las tareas. En muchas empresas existe rigidez organizacional y mucha supervisión, lo que impide a los trabajadores tomar decisiones, pero si se permite que cada trabajador tome decisiones, esto “experimentan una sensación de satisfacción, sintiéndose más comprometidos con la organización (entusiasmados, absortos de forma positiva en el trabajo)” (Gómez-Sánchez, y otros, 2019, pág. 4). Acorde a las respuestas de los ítems relacionados, los trabajadores indican que tienen capacidad de toma de decisiones importantes, aunque compras públicas y parte de otros departamentos se sienten neutrales.

4.3. Relación entre los riesgos ergonómicos con el bienestar laboral que presentan los trabajadores del estudio

Para el análisis de la relación entre las dos variables, se deben plantear la hipótesis, donde:

H0: Las variables son independientes.

H1: Las variables se relacionan.

Se fija como valor crítico 0,05 (Aspiazu, Tacuri, Vera, & Cevallos, 2019).

Así mismo, la prueba de chi cuadrado se realiza entre dos variables categóricas, por lo que se necesita tener una calificación final del Cuestionario Nórdico y otra de la Escala de Bienestar Laboral, respecto de cada participante, para poder comparar ambas variables por medio de este estadístico. Se asignará una calificación al Cuestionario Nórdico de 0 para no lo sé, 1 para las respuestas negativas y 2 para las respuestas positivas y la calificación será la suma de ambos. Se excluirán las preguntas que tienen una escala diferente. Entre más alto sea el resultado de cada participante, más alto es el riesgo ergonómico.

De la misma manera, la Escala de Bienestar Laboral se calificará de 0 a totalmente en desacuerdo, 1 a en desacuerdo, 2 a neutral, 3 a de acuerdo y 4 a totalmente de acuerdo, y entre más alto sea el resultado de cada participante, más alto es el bienestar laboral.

El análisis se realizó en IBM SPSS Statistics versión 25.

Tabla 1. Prueba de chi-cuadrado

	Valor	GL	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1293,622 ^a	1276	0,359

Razón de verosimilitud	458,860	1276	1,000
Asociación lineal por lineal	1,387	1	0,239
N de casos válidos	102		

a. 1357 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,01.

Fuente: IBM SPSS Statistics.

Como se puede ver, el resultado de Chi cuadrado es 0.359, que es un valor mucho mayor a 0,05, que era el valor crítico elegido. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, que las variables no se relacionan. Es decir, el nivel de riesgo ergonómico, para esta muestra no condiciona, el bienestar laboral.

Esto también se puede observar de manera narrativa, pues se notó que, a pesar de existir un riesgo ergonómico inherente al puesto de trabajo, las apreciaciones de bienestar laboral fueron positivas. El resultado también demuestra que, a pesar de que el índice de riesgo ergonómico apreciado no fue muy alto, aun así, no domina el bienestar laboral moderado a alto obtenido.

Claro está, un elevado riesgo ergonómico sí que haría estragos en el bienestar laboral, tal como muestra el metaanálisis de Wodajeneh y otros (2022), del cual se pudo relacionar que los riesgos ergonómicos tienen efectos físicos, mentales y psicosociales en los trabajadores, lo que impacta en su bienestar laboral (p. 14). Los efectos de los riesgos ergonómicos no son menores, y es que de acuerdo con la “European Occupational Health Survey”, 46% de los trabajadores sufre dolores en cuello y hombros, y 43% de los trabajadores registra dolor lumbar, lo que conlleva a daños en la salud,

pérdidas económicas por ausentismo y afectación del clima laboral (Marková & Lestyáska, 2023, pág. 127).

En el caso de la empresa de estudio, de acuerdo con las entrevistas realizadas al Líder de Responsabilidad Social y al Médico Ocupacional, la empresa no cuenta ni con política de prevención de riesgos ergonómicos, ni con evaluaciones continuas de estos riesgos, y el abordaje del problema se hace desde la medicina ocupacional, en sintonía con las exigencias del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS, institución a quien remiten el informe de salud ocupacional y a quien son derivados los casos de enfermedad ocupacional, y es directamente el médico del IESS quien decide qué tratamiento imponer al trabajador.

Debido a esto, los trabajadores no cuentan con capacitación sobre prevención de riesgos ergonómicos, y las quejas por molestias, dolores e incomodidades en el sitio de trabajo han sido tratadas como casos separados. Si el entorno no es cuidado, los riesgos ergonómicos pueden crecer y afectar seriamente el bienestar de los trabajadores.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El objetivo central de la investigación fue analizar la relación entre los riesgos ergonómicos que amenazan a los trabajadores del área administrativa, y su bienestar laboral, en una empresa de distribución de energía eléctrica. Para lograrlo se dividió el abordaje en tres partes, primero se identificaron los riesgos ergonómicos presentes en los trabajadores del área administrativa de la empresa de estudio, y se encontró que existen riesgos ergonómicos en los trabajadores administrativos, ya que se encontró presencia de dolor de espalda baja, espalda alta, hombro y rodillas, la cual se ha presentado en los últimos doce meses y en los últimos 7 días, lo que quiere decir que existen elementos que no cumplen con la ergonomía deseada. Esto quedó patente en otras dimensiones del instrumento, donde se verificó que algunos han tenido que ausentarse del trabajo por problemas musculoesqueléticos. Los factores de riesgo ergonómico más relevante fueron: la imposibilidad de ajustar la mesa de trabajo y baja o inadecuada ventilación. El departamento con más problemas ergonómicos fue la dirección comercial.

Respecto del bienestar laboral, las apreciaciones de los trabajadores fueron positivas, pues en general consideran que su trabajo es interesante y desafiante, están satisfechos con su trabajo y logran mantener un buen equilibrio entre la vida laboral y personal. Se aprecian buenas relaciones entre compañeros y posibilidad de crecimiento, autonomía y toma de decisiones, elementos cruciales para el bienestar laboral.

Finalmente se relacionó los riesgos ergonómicos con el bienestar laboral que presentan los trabajadores del estudio. Para esta muestra, no se encontró relación entre las dos variables, pues a pesar de que existen riesgos ergonómicos que se deben intervenir y mejorar, el nivel de bienestar laboral es bueno. Sin embargo, no implica que la empresa no amerite de intervención, sino actualmente el bienestar laboral no se menoscabado por los riesgos ergonómicos. En el futuro podría ser un problema mucho más complejo para los trabajadores y para la empresa.

Las implicaciones teóricas de este trabajo conducen a que el bienestar laboral, si bien se puede ver afectado por los riesgos ergonómicos, tal como indica evidencia previa a este trabajo, el bienestar laboral se constituye de tantos factores diversos que es probable que los trabajadores piensen positivamente de su trabajo a pesar de un problema como los riesgos ergonómicos. De la misma manera, en el problema puede incidir una baja percepción del riesgo ergonómico como un problema real, lo que puede afectar el resultado de bienestar laboral. Las implicaciones prácticas están dirigidas a la empresa, la cual debe realizar una evaluación profunda sobre los parámetros de ergonomía de los puestos de trabajo del área administrativa, para detectar elementos de mobiliario, movilización, iluminación, ruido y temperatura que disminuyan la comodidad de los trabajadores y facilite la aparición de trastornos músculo esqueléticos, los cuales disminuirán el bienestar laboral, que actualmente es positivo.

Como todo estudio, se tuvo limitaciones de tiempo y recursos, por lo que se redujo la población de estudio al área administrativa, lo que dejó de lado a los trabajadores operativos y de transporte. De igual manera,

idealmente el instrumento de evaluación de riesgos ergonómicos se pudo haber acompañado de otro instrumento de medición de riesgos en el puesto de trabajo, lo que hubiese ayudado a coleccionar las causas con las consecuencias o síntomas del riesgo.

Para futuras **Recomendaciones**, es importante ampliar el alcance del presente trabajo y abarcar a más áreas laborales o departamentos de la empresa eléctrica, como son todos los tipos de trabajadores operativos, ingenieros y maquinistas. También se recomienda aplicar instrumentos de medición de factores específicos de riesgo ergonómico, como son mediciones de mobiliario, disposición de aparatos, tiempo de movimientos repetitivos, etc. También se recomienda abordar una investigación enfocada en crear recomendaciones de mejora o prevención de los riesgos ergonómicos para la empresa de estudio, debido a que esta no tiene experiencia en riesgos ergonómicos y el abordaje que maneja es de vigilancia en salud ocupacional básica, lo cual no ayuda a prevenir o controlar los factores de riesgo existentes en los puestos de trabajo. Estas recomendaciones especializadas para la empresa mejorarían su desempeño frente a factores de bienestar laboral, un aspecto que muchas veces es invisibilizada por los empleadores o asumida dentro de las garantías de empleo digno.

REFERENCIAS

- Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo. (2023). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Altamirano-Guerra, M., Chiriboga-Larrea, G., Vega-Falcón, V., & Peñafiel-Jaramillo, K. (2022). Estimación del riesgo ergonómico en el personal administrativo del cantón de Mocha, Ecuador. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud*, 6(2), 168-178. doi:https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.35381%2Fs.v.v6i2.2082?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19
- Álvarez, A. (2024). *Evaluación del core y riesgo ergonómico en oficinistas con lumbalgia de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2023*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/22756/1/UCSG-C425-22300.pdf>
- Arévalo, K., Reyes, R., Ramírez, M., & Villavicencio, C. (2019). Síndrome de túnel carpiano. *RECIAMUC*, 3(2), 827-853. doi:[https://doi.org/10.26820/reciamuc/3.\(2\).abril.2019.827-853](https://doi.org/10.26820/reciamuc/3.(2).abril.2019.827-853)
- Arrieta-Valderrama, E., Cabarcas, M., & Rodríguez-Arias, C. (2019). Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región caribe: Caso barranquilla. *Adgnosis*, 8(8), 73-90. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8703277>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.
- Aspiazu, E., Tacuri, E., Vera, A., & Cevallos, L. (2019). *Análisis de chi-cuadrado y estadística no paramétrica para medir la dependencia lineal de variables relacionadas con los factores de la migración ecuatoriana*. Universidad de Guayaquil. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/335639071_analisis_de_chi-cuadrado
- Bakker, A., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., & Rodríguez-Muñoz, A. (2023). La Teoría de las Demandas y Recursos Laborales: Nuevos Desarrollos en la Última Década. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 39(3), 157-167. doi:<https://doi.org/10.5093/jwop2023a17>
- Bazaluk, O., Tsopa, V., Cheberichko, S., Deryugin, O., Radchuk, D., Borovytskyi, O., & Lozynskyi, V. (2023). Ergonomic risk management process for safety and health at work. *Frontiers in public health*(11), 1-13. doi:<https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1253141>
- Binti, N., Mat, N., Yop, F., & Saidin, M. (2019). Ergonomic Risk Factors (ERF) and their Association with Musculoskeletal Disorders (MSDs) among Malaysian Construction Trade Workers: Concreters. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(9), 1269-1282. doi:<http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v9-i9/6420>
- Cabascango, C., Simbaña, L., & Campoverde, D. (2021). Análisis de la iluminación general y su incidencia en la ergonomía visual. *Revista Cuatrimestral "Conecta Libertad"*, 5(2), 34-47. Obtenido de <https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/247/429>

- Cáceres-Lozano, L., Acevedo-Cárdenas, J., Barrios- Martínez, V., Romero-Salinas, L., Pérez-Peña, A., & Contreras-Pacheco, F. (2023). Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional. *Revista de Investigación en Salud*, 10(1), 94-111. doi:<https://doi.org/10.24267/23897325.742>
- Caicedo-Marín, D., & Hernández-Soto, A. (2023). Salud y productividad: impacto del rediseño ergonómico en la producción de una empresa de fabricación de calzado de Colombia. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 32(1), 75-82. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v32n1/1132-6255-medtra-32-01-75.pdf>
- Carrasco, J., López, A., & Barreno, A. (2023). Riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(2), 3294-3306. doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.836>
- Castro, C., & Párraga, A. (2019). *Evaluación del nivel de riesgo ergonómico según el método de Owas en el personal administrativo de la Unidad Nacional Policial zona 8 del Distrito Metropolitano de Guayaquil (DMG), noviembre 2018 a febrero 2019*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12625/1/T-UCSG-PRE-MED-TERA-180.pdf>
- Castro-Martínez, A., & Díaz-Morilla, P. (2020). Comunicación interna y gestión de bienestar y felicidad en la empresa española. *Profesional de la información*, 29(3). doi:<https://doi.org/10.3145/epi.2020.may.24>
- CENEA. (2023). *¿Qué son los riesgos ergonómicos? guía definitiva*. Obtenido de https://www.cenea.eu/wp-content/uploads/woocommerce_uploads/2023/01/Que_son_los_riesgos_ergonomicos_Guia-definitiva-CENEA-mbsbuh.pdf
- Cercado, M., Chinga, G., & Soledispa, X. (2021). Riesgos Ergonómicos Asociados al Puesto de Trabajo del Personal Administrativo. *Revista Publicando*, 8(32), 69-81. doi:<https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2268>
- Cisneros-Cervantes, C., Mendoza-Muñoz, I., Montoya-Reyes, M., Jacobo-Galicia, G., & Vargas-Bernal, O. (2024). Mejoras ergonómicas para puestos de trabajo de oficina aplicando el Cuestionario Nórdico y el Método ROSA. *CULCYT. Cultura Científica y Tecnológica*, 21(1), E54-E59. Obtenido de <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/6241>
- CNEL EP. (2018). *Historia*. Obtenido de <https://www.cnelep.gob.ec/>
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿Para qué? La producción de datos y diseños*. Buenos Aires: Editorial Teseo. Obtenido de https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_a_para_que.pdf
- Confederación de Empresarios Privados de Bolivia. (2021). *Agentes químicos. Seguridad y Salud en el Trabajo Cartilla Informativa No. 3.2*. Obtenido de <https://www.cepb.org.bo/wp-content/uploads/2021/04/3.2-AGENTES-QUIMICOS.pdf>
- Congreso Nacional. (16 de 12 de 2005). Código del Trabajo 2025-017. Quito.

- Cortez-Gálvez, V. (2023). Factores de riesgo ergonómicos - una experiencia práctica en puestos de trabajo de una empresa de diseño gráfico. *Ergonomía, Investigación Y Desarrollo*, 5(1), 110-128. Obtenido de https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/11010/10051
- Cruz, A., & Cruz, Á. (2022). La sedestación prolongada: el problema de los maquinistas. *Energía & Minas: Revista Profesional, Técnica y Cultural de los Ingenieros Técnicos de Minas*(18), 64-73. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8771909>
- Da Cruz, F., Martínez, M., & Costa, E. (2023). Factores asociados a síntomas de trastornos musculoesqueléticos en profesores de la red pública municipal de Cuiabá-MT, Brasil . *Enfermería Global*, 22(4), 341-379. doi:<https://doi.org/10.6018/eglobal.553891>
- De la Cruz, H., Arias, S., Acosta, P., & Reyna, A. (2022). Importancia de la seguridad, salud ocupacional y vigilancia epidemiológica en empresas ecuatorianas: incidencia en la satisfacción laboral. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 4(1), 98-112. Obtenido de <https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/42/88>
- Departamento de Seguros de Texas, D. d. (2021). *Ergonomía para la Industria en General. Programa de Trabajo*. Texas: Departamento de Seguros de Texas.
- Devi, R., Diah, E., & Siwi, H. (2020). A Literature Review of Workplace Well-Being. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 477, 605-609. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/346452295_A_Literature_Review_of_Workplace_Well-Being
- Díaz Herraíz, E. (2003). <https://www.researchgate.net/profile/Eduardo-Diaz-Herraiz/publication/261364198>. Obtenido de <https://www.researchgate.net/profile/Eduardo-Diaz-Herraiz/publication/261364198>: https://www.researchgate.net/profile/Eduardo-Diaz-Herraiz/publication/261364198_Los_ambitos_profesionales_del_Trabajo_Social/links/5e46a19fa6fdccd965a41dc8/Los-ambitos-profesionales-del-Trabajo-Social.pdf
- Duchi-Valdez, É., Reinoso-Avecillas, M., & Quinde-Alvear, A. (2023). Los riesgos ergonómicos y el desempeño de los trabajadores en el ensamble de artículos plásticos. *MQRInvestigar*, 7(3), 2209-2228. doi:<https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.3.2023.2209-2228>
- Flores, R., & Palomino, J. (2024). Cambio del nivel de riesgo ergonómico en posturas forzadas y movimiento repetitivo por rediseño de máquina sopladora de botellas de plástico. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 32(4), 330-344. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v32n4/1132-6255-medtra-32-04-330.pdf>
- Fontes, R. (2020). *Seguridad y Salud en el Trabajo en América Latina y el Caribe: Análisis, temas y recomendaciones de política*. Saom Paolo: Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de [97](https://webimages.iadb.org/publications/spanish/document/Seguridad-</p>
</div>
<div data-bbox=)

- y-salud-en-el-trabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-An%C3%A1lisis-temas-y-recomendaciones-de-pol%C3%ADtica.pdf
- García-Remeseiro, T., Gutiérrez-Sánchez, Á., Garganta, R., & Alonso-Fernández, D. (2021). Dolor y discapacidad cervical de los trabajadores públicos usuarios de pantallas de visualización de datos. *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, 26(15), 5215-5222. doi:<https://doi.org/10.1590/1413-812320212611.3.18362019>
- Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. (2020). *¿Qué son los riesgos laborales? riesgos físicos*. Obtenido de <https://www.gba.gob.ar/sites/default/files/empleopublico/archivos/Fisicos.pdf>
- Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. (2020). *¿Qué son los riesgos laborales? riesgos biológicos*. Obtenido de https://www.gba.gob.ar/sites/default/files/empleopublico/archivos/Riesgos_Biologicos.pdf
- Gómez, R., Pando, M., Valade, I., Rubio, S., Aranda, C., & León, S. (2019). Clima organizacional, bienestar laboral y Work Engagement en una empresa de paquetería. *Retos de la Ciencia*, 3(7), 37-47. doi:<https://doi.org/10.53877/rc.3.7.20190701.04>
- Gómez-Sánchez, R., Pando-Moreno, M., Valadez-Figueroa, I., Rubio-Ávila, S., Beltrán, C., & León-Cortes, S. (2019). Clima organizacional, bienestar laboral y Work Engagement en una empresa de paquetería. *Retos de la Ciencia*, 3(7), 37-47. doi:<https://doi.org/10.53877/rc.3.7.20190701.04>
- Guamán, B. (2020). El trabajo social en el ámbito laboral desde el abordaje del equipo interdisciplinario. *Revista Killkana Sociales*, 4(3), 57-66. doi:<https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v4i3.529>
- H. ASAMBLEA NACIONAL. (01 de 11 de 2022). LEY DE SEGURIDAD SOCIAL REFORMADA EL 2022. *ELY DE SEGURIDAD SOCIAL*. QUITO, PICCHINCHA, ECUADOR.
- Health and Safety Authority. (2019). *Managing Ergonomic Risk in the Workplace to improve Musculoskeletal Health*. Obtenido de https://www.hsa.ie/eng/publications_and_forms/publications/manual_handling_and_musculoskeletal_disorders/managing_ergonomic_risk_in_the_workplace_to_improve_musculoskeletal_health.pdf
- Hulshof, C., Pega, F., Neupane, S., van der Molen, H., C. C., Daams, J., & ... Frings-Dresen, M. (2021). The prevalence of occupational exposure to ergonomic risk factors: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International*, 146(106157), 1-17. doi:<https://doi.org/10.1016/j.envint.2020.106157>
- International Labour Organization. (2023). *Overview of occupational safety and health in Latin America and the Caribbean. Regional information note*. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_883123.pdf
- International Labour Organization. (2020). *Your health and safety at work. Ergonomics*. Obtenido de https://training.itcilo.org/actrav_cdrom2/en/osh/ergo/ergonomi.htm

- International Labour Organization. (2023). *Safe and healthy working environments for all*. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_906187.pdf
- Jarrín, L., Guzmán, F., & Viteri, Á. (2022). Identificación de riesgos ergonómicos en personal administrativo que realizó teletrabajo. *CAMBios*, 21(1), 1-5. Obtenido de <https://revistahcam.iess.gob.ec/index.php/cambios/article/view/873/580>
- Jiménez, D., Ortiz, M., Monsalve, M., & Gómez, M. (2020). "Felicidad" asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 462-473. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29063559004/29063559004.pdf>
- León, A. (2024). *Análisis e identificación de los riesgos ergonómicos asociados a la productividad laboral en el área administrativa de una institución educativa de la ciudad de Guayaquil*. Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/27650>
- Llanas, G., Hernández, N., Fosado, R., Martínez, A., & León, Á. (2022). Riesgos ergonómicos presentes en el personal de enfermería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 8531-8543. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4018
- Marková, P., & Lestyáska, K. (2023). The Impact of Ergonomics on Quality of Life in the Workplace. *System Safety: Human - Technical Facility - Environment*, 5(1), 121-129. doi:<https://doi.org/10.2478/czoto-2023-0014>
- Martínez, R. (2021). *Estrategias de Intervención frente a la Exposición de Riesgos Ergonómicos Repetitivos y Posturas en el personal Administrativo de la Empresa Comercial de Aguas y Servicios*. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/xmlui/bitstream/handle/10656/13984/TE.RLA_MartinezPerezRobertoDavid_2021?sequence=1&isAllowed=y
- 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*, 15(38), 1-16. doi:<https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi38.481>
- Medina, K., & Díaz, J. (2024). Riesgos Ergonómicos en el Entorno Laboral: Importancia y Factores de Riesgo. Revisión Bibliográfica. *Ciencia Latina*, 8(3), 1114-1130. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11323
- Ministerio de Salud Pública. (2019). *Política nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025*. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf>
- Ministerio de Salud Pública. (2023). *Panorama Nacional de Salud de los Trabajadores - Encuesta de Condiciones de Trabajo y Salud 2021-2022 V.1*. Quito: Ministerio de Salud Pública del Ecuador. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/Panorama-Nacional-de-Salud-de-los-Trabajadores-Encuesta-de-Condiciones-de-Trabajo-y-Salud-2021-2022.pdf>

- Molina, J., Medina, J., Miranda, I., Vizcarro, D., & López, C. (2024). Estudio transversal. Dolor lumbar y medidas ergonómicas en puestos de trabajo en oficinas. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 32(4), 323-329. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v32n4/1132-6255-medtra-32-04-323.pdf>
- Morales, X., Bonilla, E., & Roldán, M. (2021). Evaluación del riesgo ergonómico por posturas forzadas en fisioterapeutas. *CAMBios-HECAM*, 20(1), 67-73. Obtenido de <https://revistahcam.iess.gob.ec/index.php/cambios/article/view/637/443>
- Moreno, A. (2020). Factores de riesgo ergonómico asociados a la productividad en el área de torno en una empresa del sector metalmeccánico. *Ergonomía, Investigación Y Desarrollo*, 2(3), 134-149. doi:<https://doi.org/10.29393/EID2-10FRAM10010>
- Mosquera, A., Leal, J., & Montoya, J. (2021). El bienestar como práctica de alto rendimiento en la Organización. Una mirada desde el modelo de Ryf. *Revista ADGNOSIS*, 10(10), 83-101. doi:<https://doi.org/10.21803/adgnosis.10.10.471>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*. Suiza: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Oliver, D. (25 de 5 de 2023). *Riesgos de trabajar sentado: cómo evitar el 'efecto silla'*. Obtenido de [webconsultas.com: https://www.webconsultas.com/curiosidades/riesgos-de-trabajar-sentado-como-evitar-el-efecto-silla](https://www.webconsultas.com/curiosidades/riesgos-de-trabajar-sentado-como-evitar-el-efecto-silla)
- Ordóñez-García, S., Luy-Navarrete, W., & Merino-Velásquez, J. (2023). Los factores de riesgos psicosociales y como inciden en la satisfacción laboral. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(2-1), 248-261. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2-1.1817>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Mejora de la seguridad y salud en el trabajo en las pequeñas y medianas empresas. Manual del participante*. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@lab_admin/documents/publication/wcms_792224.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (8 de febrero de 2021). Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/musculoskeletal-conditions>
- Ortiz, M., Aguirre, J., Chuhchilán, H., & Vega, A. (2022). Identificación de riesgos laborales ¿es posible prevenirlos en su totalidad? *Polo del Conocimiento*, 7(7), 1633-1650. doi:<https://doi.org/10.23857/pc.v7i7>
- Ortiz-Díaz, M., Tapia-Viteri, M., Balarezo-Eraza, F., & Castillo-Sánchez, P. (2022). ¿Cómo es la identificación de los riesgos y peligros en los lugares de trabajo? *Polo del Conocimiento*, 7(7), 1593-1612. doi:10.23857/pc.v7i7
- OSHA. (2022). *Prácticas recomendadas para programas de seguridad y salud*. Obtenido de <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA4170.pdf>

- OSHA. (2023). Ergonomía para la prevención de trastornos musculoesqueléticos. *TWI Boletín*(13), 1-7. Obtenido de <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA4383.pdf>
- Osorio-Vasco, J., & Rodríguez, Y. (2021). Análisis del dolor musculoesquelético en trabajadores sanitarios durante una jornada laboral. *Ergonomía, Investigación Y Desarrollo*, 3(2), 40-51. doi:<https://doi.org/10.29393/EID3-13ADJY20013>
- Panjaitan, N., & Bin, A. (2019). Clasification of ergonomics levels for research. *IOP Conference Series Materials Science and Engineering*, 505(1), 1-6. doi:<http://dx.doi.org/10.1088/1757-899X/505/1/012040>
- Parra, A. (2019). Factores de riesgo ergonómico en personal administrativo, un problema de salud ocupacional. *Sinapsis*, 2(15), 1-10. doi:<https://doi.org/10.37117/s.v2i15.212>
- Presidencia de la República del Ecuador. (21 de 02 de 2003). Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. Quito.
- Puyol-Cortez, J. (2021). La satisfacción laboral como factor clave para la productividad en las PYMES de Santo Domingo de los Tsáchilas. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(2), 50-64. doi:<https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n2/31>
- Quiroz-González, E., Loaiza, J., & Mejía, C. (2020). Bienestar en el trabajo: implicaciones y desafíos para las organizaciones saludables. En J. Páez, *Organizaciones saludables: Un aporte desde la psicología y la comunicación* (págs. 11-35). Grupo de investigación Comunicación, Educación y Cultura. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/350625240_Bienestar_en_el_trabajo_implicaciones_y_desafios_para_las_organizaciones_saludables
- Quispe, N. (2019). *Factores de Riesgo Ergonómicos Asociados a Dolor Lumbar en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Independencia, 2018*. Universidad Nacional Federico Villarreal. Obtenido de <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3390/Quispe%20Santos%20Nataly%20Fiorella%20-Titulo%20Profesional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos-Narváez, A., Coral-Bolaños, J., Villota-López, K., Cabrera-Gómez, C., Herrera-Santacruz, J., & Ivera-Porras, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2), 237-250. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/559/55969799016/55969799016.pdf>
- Regalado, G., Regalado, K., Arevalo, J., & Escalona, D. (2023). Trastornos musculoesqueléticos asociados a la actividad laboral. *Salud, Ciencia y Tecnología*(3), 1-15. doi:<https://doi.org/10.56294/saludcyt2023441>
- Remesal, A. F., Pineda, J. A., Pastor, A. O., Molina, C. G., & Valencia, I. d. (2007). *Salud Laboral. Manual para la prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en los centros de atención a personas en situación de dependencia*. Valencia: Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV).

- Rhén, I.-M. (2023). *Ergonomics risk assessment methods for creating healthy work environments*. KTH Royal Institute of Technology,. Obtenido de <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1756356/FULLTEXT01.pdf>
- Roa, C. (2019). *Bienestar Laboral*. Fundación Universidad de América. Obtenido de <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7268/1/572387-2019-I-GTH.pdf>
- Rodríguez-García, Á., & Cámbara-González, D. (2023). Evaluación del ambiente sonoro en empresa de Cereales Frank País García. *Tecnología Química*, 43(2), 352-367. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rtq/v43n2/2224-6185-rtq-43-02-352.pdf>
- Ronquillo, G. (2022). *Riesgos ergonómicos asociados a los trastornos musculoesqueléticos en extremidades superiores del personal de gestión del efectivo (cajero)*. Universidad Internacional SEK. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4623/1/Ronquillo%20Cando%20%20Galileo%20Vladimir.pdf>
- Secretaría Nacional de Planificación. (2024). *Plan de desarrollo para el nuevo Ecuador 2024-2025*. Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/PND2024-2025.pdf>
- Sevilla, M., López, M. P., & Pérez, C. (2022). *Justificación y diseño de herramienta con perspectiva de género para la gestión de riesgo ergonómico. Informe completo*. CCOO de Catalunya. Obtenido de <https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2022/12/informe-herramienta-con-perspectiva-de-genero-para-la-gestion-del-riesgo-ergonomico.pdf>
- Singh, S., & Gautam, P. (2023). Dimensions of Employee Well-Being at Work: A New Analytic Framework. En R. Singh, M. Tyagi, R. Walia, & J. Davim, *Advances in Modelling and Optimization of Manufacturing and Industrial Systems* (págs. 523-532). Springer. doi:http://dx.doi.org/10.1007/978-981-19-6107-6_37
- Suárez, C. (2021). Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima- Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 364-371. doi:10.25176/RFMH.v21i2.3657
- Torres, Y., & Rodríguez, Y. (2021). Surgimiento y evolución de la ergonomía como disciplina: reflexiones sobre la escuela de los factores humanos y la escuela de la ergonomía de la actividad. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 39(2), 1-9. doi:<https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.e342868>
- Torres-Ruiz, S. (2023). Riesgo ergonómico y trastornos musculoesqueléticos en trabajadores de industria alimentaria en el Callao en el 2021. *Horizonte Médico (Lima)*, 23(3), 1-8. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v23n3/1727-558X-hm-23-03-e2207.pdf>
- Tosamina, F., & Stolovas, N. (2022). *Manual Técnico básico de Salud Ocupacional*. Montevideo: Universidad de la República de Uruguay. Obtenido de https://proyectoecho.fmed.edu.uy/wp-content/uploads/2022/12/Manual-tecnico-basico-de-Salud-Ocupacional_Version-digital-1.pdf

- Ullilen-Marcilla, C., & Ullilen-Marcilla, R. (2022). Análisis de movimientos repetitivos de las extremidades superiores: caso de una industria de alimentos. *Loboreal*, 18(1). doi:<https://doi.org/10.4000/laboreal.19245>
- Valencia, J., Luján, G., & Maliza, W. (2022). Desarrollo sostenible del bienestar laboral, respuesta de la responsabilidad social en el gobierno de Mocache, Ecuador. *Uniandes EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 9(4), 575-588. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8630183>
- Velasco, Y., Tamayo, P., & González, J. (2020). Evaluación y control de riesgos ergonómicos de un fabricante de mangueras. *Universidad Ciencia Y Tecnología*, 24(98), 71-89. Obtenido de <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/285/500>
- Velásquez, C., & Mendoza, Á. (2019). Riesgos ergonómicos que afecta al trabajo empresarial en el hospital civil de Chone. *ECA Sinergia*, 8(1), 75-84. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6197520>
- Vera, M., Valle, V., & Mazacón, M. (2023). Estudio ergonómico dentro del contexto universitario en personal administrativo, académico y de dependencia de planta central. *Universidad y Sociedad*, 15(5), 161-170. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v15n5/2218-3620-rus-15-05-161.pdf>
- Vicente-Herrero, M., Casal-Fuentes, S., Espí-López, G., & Fernández-Montero, A. (2019). Dolor Lumbar en pacientes de consulta traumatológica. Variables socio-sanitarias relacionadas. *Medicina y seguridad en el trabajo*, 65(256), 186-198. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v65n256/0465-546X-mesetra-65-256-186.pdf>
- Vicuña, B., & Reinoso, M. P. (2023). Factores de riesgos ergonómicos y desempeño profesional en médicos del Centro de Salud de Azogues. *AlfaPublicaciones*, 5(3.1), 126-146. doi:<https://doi.org/10.33262/ap.v5i3.1.393>
- Villalobos, K., & Madrigal, E. (2019). Biomecánica de las lesiones en hombro: Revisión bibliográfica crítica desde la perspectiva médico legal laboral. *Revista Medicina Legal de Costa Rica*, 36(2), 56-67. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v36n2/2215-5287-mlcr-36-02-56.pdf>
- Villavicencio-Soledispa, J., Espinoza-López, S., & Villavicencio-Espinoza, J. (2023). Evaluación de riesgos ocupacionales en el personal administrativo que ingresa a laborar en la empresa eléctrica de junio a diciembre del 2020. *Dominio de las Ciencias*, 9(1), 311-324. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3137>
- Wodajeneh, S., Azene, D., Abebe, B., Sileyew, K., & Dadi, G. (2022). Ergonomic risk factors analysis in remote workplace. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 24(6), 681-697. doi:<https://doi.org/10.1080/1463922X.2022.2135788>
- Zuluaga-Buriticá, M., & Castellanos-Polo, O. (2023). Bienestar y productividad: Legado del enfoque humanista de la administración. *Revista Científica Ciencia & Sociedad*, 3(2), 178-185. Obtenido de <https://cienciaysociedaduatf.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/79/61>

ANEXOS

Guía de entrevista efectuada a Profesionales de Responsabilidad Social y Seguridad Industria, Medicina Ocupacional y Trabajo Social sobre Riesgos Ergonómicos

Objetivo de la entrevista:

Conocer sobre los Riesgos Ergonómicos y los programas de prevención implementados, las patologías asociadas a las afectaciones musculoesqueléticas que afectan a los trabajadores y las acciones que gestiona el área de trabajo social para promover el bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la empresa.

Líder de Responsabilidad Social

1. ¿Se han realizado evaluaciones ergonómicas recientes en nuestras instalaciones? En el caso de ser afirmativo ¿cuáles fueron los hallazgos encontrados?
2. ¿Qué métodos se utilizan para evaluar los riesgos ergonómicos en los diferentes puestos de trabajo?
3. ¿Frente a los resultados obtenidos del estudio realizado, qué medidas se implementaron para su atención?
4. ¿Qué medidas se han implementado para prevenir los riesgos ergonómicos en el lugar de trabajo?
5. ¿Cómo se pueden modificar los puestos de trabajo (mobiliario) para mejorar la ergonomía y reducir el riesgo de lesiones?
6. ¿Existen programas de formación dirigido a los trabajadores sobre prácticas ergonómicas adecuadas?
7. ¿Con qué frecuencia se revisan y actualizan las políticas de ergonomía en la empresa?
8. ¿Cómo se recopilan y analizan los datos sobre lesiones y trastornos musculo esqueléticos en la empresa?
9. ¿Se realizan campañas de sensibilización sobre la importancia de la ergonomía en el lugar de trabajo?
10. ¿Sistemáticamente cómo se encuentra conformado el Departamento de Seguridad Industrial?
 - ¿Qué otras dependencias conforman el área dentro de la empresa?
 - ¿Estructuralmente de quienes dependen?

- ¿Quiénes establecen los programas o mecanismos para la prevención, detección, atención y rehabilitación de riesgos laborales?
- ¿A quiénes deben reportar los resultados de su gestión?

Médico Ocupacional.

1. ¿Qué mecanismos se utilizan para diagnosticar la presencia de patologías asociadas a riesgos ergonómicos?
2. ¿Cuáles son las principales patologías asociadas a riesgos ergonómicos que han detectado entre los trabajadores de la empresa?
3. ¿Qué tipo de lesiones relacionadas con riesgos ergonómicos son más frecuentes en nuestra empresa?
4. ¿Cómo se recopilan y analizan los datos sobre lesiones y trastornos musculoesqueléticos en la empresa?
5. ¿Qué métodos o técnicas se utilizan para identificar y evaluar los riesgos ergonómicos en los diferentes puestos de trabajo?
6. ¿Qué medidas preventivas se pueden implementar para reducir los riesgos ergonómicos en nuestra empresa?
7. ¿Cuál es el procedimiento o mecanismo utilizado para el seguimiento y tratamiento de los empleados que han sufrido lesiones ergonómicas?
8. ¿Sistemáticamente cómo se encuentra conformado el área de Medicina Ocupacional?
 - ¿Qué otras dependencias conforman el área dentro de la empresa?
 - ¿Estructuralmente de quienes dependen?
 - ¿Quiénes establecen los programas o mecanismos para la prevención, detección, atención y rehabilitación de las patologías asociadas a los riesgos laborales?
 - ¿A quiénes deben reportar los resultados de su gestión?

Cuestionario Nórdico

1. ¿Cuál es su género?

Masculino

Femenino

Otro

2. Seleccione el Departamento al que pertenece.

Administración

Asesoría Jurídica

Asuntos Corporativos

Compras Públicas

Dirección Comercial

Dirección Financiera

Dirección de Planificación

Dirección de Talento Humano

Tecnología

3. Años en el cargo.

4. Identidad Étnica.

Afro ecuatoriano/a

Mestizo/a

Montubio/a

Indígena

Otro

5. ¿Cuál es su puesto de Trabajo?

6. ¿Cuál es su edad?

7. ¿Cuánto tiempo lleva realizando el mismo tipo de trabajo?

1 a 5 años

6 a 10 años

11 a 15 años

16 a 20 años

Mayor a 20 años

8. En promedio ¿Cuántas horas a la semana trabaja?

Sobre su Salud Músculo esquelética.

9. En algún momento durante sus últimos 12 meses, ha tenido problemas (Dolor, molestia, discomfort) en:

Cuello

Sí he tenido

No he tenido

No lo sé

Hombro

Sí he tenido

No he tenido

No lo sé

Codo

Sí he tenido

No he tenido

No lo sé

Espalda alta

Sí he tenido

No he tenido

No lo sé

Espalda baja

Sí he tenido

No he tenido

No lo sé

Una o ambas caderas piernas

Sí he tenido

No he tenido

No lo sé

Una o ambas rodillas

Sí he tenido

No he tenido

No lo sé

Uno o varios tobillos/pies

Sí he tenido

No he tenido

No lo sé

10. ¿Usted considera que tiene sobrepeso?

No tengo

Poco

Mucho

No lo sé

11. En los últimos 12 meses usted:

¿Ha tenido impedimento para hacer su trabajo normal debido a sus molestias?

Si he tenido

No he tenido

No lo sé

¿Ha sido hospitalizado por problemas en la columna, cuello, brazos o piernas?

Si he tenido

No he tenido

No lo sé

¿Ha experimentado dolor, molestia o rigidez en alguna parte de su cuerpo?

Si he tenido

No he tenido

No lo sé

¿Alguna vez ha tenido que cambiar de puesto de trabajo debido a problemas en cualquier parte de su cuerpo?

Si he tenido

No he tenido

No lo sé

¿Ha sido atendido por un médico, fisioterapeuta u otra persona por problemas derivados de la actividad realizada en su trabajo?

Si he tenido

No he tenido

No lo sé

¿Ha sido su trabajo limitado debido al dolor o molestias?

Si he tenido

No he tenido

No lo sé

¿Ha tenido que ausentarse del trabajo debido a problemas musculoesqueléticos?

Si he tenido

No he tenido

No lo sé

12. En algún momento durante sus últimos 7 días, ha tenido problemas (Dolor, molestia, discomfort) en:

Cuello

Sí he tenido

No he tenido

No lo sé

Hombro

Sí he tenido

No he tenido

No lo sé

Codo

Sí he tenido

No he tenido

No lo sé

Muñeca

Sí he tenido

No he tenido

No lo sé

Espalda alta

Sí he tenido

No he tenido

No lo sé

Espalda baja

Sí he tenido

No he tenido

No lo sé

Una o ambas caderas/piernas

Sí he tenido

No he tenido

No lo sé

Una o ambas rodillas

Sí he tenido

No he tenido

No lo sé

Uno o varios tobillos/pies

Sí he tenido

No he tenido

No lo sé

Condiciones de sus funciones de trabajo

13. Con qué frecuencia usted:

¿Realiza movimientos repetitivos con las manos o brazos en su trabajo?

Nunca

A Veces

Frecuentemente

Siempre

¿Permanece de pie o sentado durante largos períodos sin poder cambiar de posición?

Nunca

A Veces

Frecuentemente

Siempre

¿Debe levantar o mover objetos pesados regularmente en su trabajo?

Nunca

A Veces

Frecuentemente

Siempre

¿Debe trabajar en posturas incómodas o forzadas?

Nunca

A Veces

Frecuentemente

Siempre

Condiciones de su entorno de trabajo

14. En su puesto de trabajo, usted:

¿Considera que su lugar de trabajo está bien diseñado ergonómicamente para minimizar el riesgo de problemas musculoesqueléticos?

Si

No

No lo sé

¿Puede ajustar la altura de su silla de trabajo?

Si

No

No lo sé

¿Puede ajustar la altura de su mesa de trabajo?

Si

No

No lo sé

¿Puede ajustar la altura del monitor en relación a sus ojos?

Si

No

No lo sé

¿Tiene las facilidades para ajustar la posición del monitor?

Si

No

No lo sé

¿Cuenta con espacio disponible para las manos y brazos al momento de usar el teclado?

Si

No

No lo sé

¿Tiene su mouse una altura adecuada, en relación al escritorio?

Si

No

No lo sé

15. En relación a su entorno de trabajo

¿Siente comodidad en las muñecas al usar el teclado?

Si

No

No lo sé

¿Ha experimentado algún problema físico (por ejemplo, dolor de muñeca, brazo cansado) que atribuya a la posición o ubicación de su mouse?

Si

No

No lo sé

¿Considera que su área de trabajo está bien iluminada?

Si

No

No lo sé

¿La temperatura en su área de trabajo es confortable?

Si

No

No lo sé

¿Hay niveles de ruido que dificulten su concentración o comunicación?

Si

No

No lo sé

¿Existe ventilación adecuada en su área de trabajo?

Si

No

No lo sé

¿El entorno de trabajo está limpio y ordenado?

Si

No

No lo sé

16. Hay algún riesgo específico que le preocupe y que no se haya mencionado en esta encuesta

Si

No

No lo sé

17. ¿Tiene alguna sugerencia sobre la prevención de riesgos ergonómicos en su puesto de trabajo o en la empresa?

18. Por favor, indíquenos el riesgo que no se haya mencionado en esta encuesta.

19. Cuestionario sobre Bienestar Laboral

Estoy satisfecho con mi trabajo.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Me siento motivada para realizar mis tareas diarias.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Considero que mi trabajo es interesante y desafiante.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Estoy satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional en mi trabajo.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Me siento valorado y reconocido por mi trabajo.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Logro mantener un buen equilibrio entre mi vida laboral y personal.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Tengo tiempo suficiente para mis actividades personales y familiares.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Mi trabajo no interfiere negativamente con mi vida personal.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Puedo desconectarme del trabajo cuando estoy en casa.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

20. Relaciones Interpersonales y Ambiente Físico

Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Me siento apoyado por mi supervisor o jefe.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

La comunicación en mi equipo de trabajo es efectiva.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Siento que puedo confiar en mis colegas.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

El ambiente físico en mi lugar de trabajo es cómodo.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Las condiciones de iluminación, temperatura y ruido son adecuadas.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Tengo acceso a los recursos y herramientas que necesito para realizar mi trabajo.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Mi espacio de trabajo está bien diseñado ergonómicamente.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

21. Seguridad, Salud Laboral, Crecimiento y Desarrollo Profesional.

Me siento seguro en mi puesto de trabajo.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Mi trabajo no representa un riesgo para mi salud física.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Tengo acceso a programas y recursos de bienestar y salud en mi trabajo.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

He recibido capacitación sobre seguridad y salud laboral.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Tengo oportunidades para aprender y desarrollar nuevas habilidades.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Mi trabajo me ofrece un camino claro para el crecimiento profesional.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Recibo retroalimentación constructiva sobre mi desempeño.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Me siento apoyado en mis metas de desarrollo profesional.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

22. Autonomía, Control y Carga de Trabajo.

Tengo control sobre cómo realizo mi trabajo.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Puedo tomar decisiones importantes relacionadas con mis tareas.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Me siento capacitado para resolver problemas que surgen en mi trabajo.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Tengo la libertad de proponer y ejecutar nuevas ideas.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

La cantidad de trabajo que tengo es manejable.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Puedo completar mis tareas dentro del horario laboral.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

No siento que mi trabajo sea abrumador.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Tengo los recursos necesarios para manejar mi carga de trabajo.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Sugerencias y comentarios.

23. ¿Qué aspecto de su trabajo le produce mayor satisfacción?

24. ¿Qué cambios recomendaría para mejorar su bienestar laboral?

25. ¿Hay algún aspecto de su bienestar laboral que le gustaría destacar?



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Ortega Quinto, Juana Wendy**, con C.C: # **1202223754** autora del trabajo de titulación: **Los riesgos ergonómicos y su afectación en el bienestar laboral de los trabajadores del área administrativa de una empresa distribuidora de energía eléctrica del cantón Durán 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, 30 de Agosto de 2024

f. _____

Nombre: **Ortega Quinto, Juana Wendy**

C.C: **1202223754**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Los riesgos ergonómicos y su afectación en el bienestar laboral de los trabajadores del área administrativa de una empresa distribuidora de energía eléctrica del cantón Durán en el año 2024		
AUTORA	Juana Wendy, Ortega Quinto		
REVISOR/TUTORA	Cecilia, Condo Tamayo		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	30 de agosto de 2024	No. DE PÁGINAS:	122
ÁREAS TEMÁTICAS:	Empresas, Talento Humano, Salud ocupacional		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Riesgos ergonómicos, bienestar laboral, Trabajo Social, talento humano, empresas, personal administrativo.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>El reconocimiento de los riesgos ergonómicos como un problema laboral goza de atención en las instituciones internacionales, y, sin embargo, sigue siendo uno de los causantes de ausentismo laboral, enfermedades y lesiones ocupacionales en todo mundo. Las afectaciones de los riesgos ergonómicos son diversas, incluido el bienestar laboral, un elemento que actualmente se considera una estrategia vital para las gerencias de las organizaciones exitosas. El estudio tuvo como objetivo general analizar la relación entre los riesgos ergonómicos que amenazan a los trabajadores del área administrativa, y su bienestar laboral, en una empresa de distribución de energía eléctrica. La metodología que se planteó es de tipo mixta, con empleo de dos cuestionarios, el Cuestionario Nórdico y la Escala de Bienestar Laboral para medir cuantitativamente las variables, y encuestas, para conocer la perspectiva de la empresa sobre el problema. Se encontró como resultados que existen riesgos ergonómicos en los trabajadores administrativos, ya que se encontró presencia de dolor de espalda baja, espalda alta, hombro y rodillas. El departamento con más problemas ergonómicos fue dirección comercial. Desde el bienestar laboral, se encontró que los trabajadores encuentran su trabajo interesante y desafiante, satisfactorio y que logran mantener equilibrio entre la vida laboral y personal. No se encontró relación entre las dos variables, pues, a pesar de que existen riesgos ergonómicos que se deben intervenir y mejorar, el nivel de bienestar laboral es bueno.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	CON	Teléfono: +593-992955968	E-mail: juana.ortega@cu.ucsg.edu.ec
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	CON LA INSTITUCIÓN DEL	Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina	
		Teléfono: +593-4-3804600	
		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):			