

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

**Estrategias que implementa el área de salud ocupacional
para contribuir al bienestar laboral en una empresa de
lácteos durante el año 2024**

AUTORA:

Sánchez López, Karen Lizett

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

TUTORA:

Espinoza Olvera, Lida Cruz

Guayaquil, Ecuador

13 de febrero del 2025



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 **Sánchez López, Karen Lizett**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f. _____

Espinoza Olvera, Lida Cruz

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, 13 de febrero del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Sánchez López, Karen Lizett**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Estrategias que implementa el área de salud ocupacional para contribuir al bienestar laboral en una empresa de lácteos durante 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, 13 de febrero del año 2025

EL AUTORA

f. _____
Sánchez López, Karen Lizett



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Sánchez López, Karen Lizett**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Estrategias que implementa el área de salud ocupacional para contribuir al bienestar laboral en una empresa de lácteos durante el año 2024.**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 13 de febrero del año 2025

LA AUTORA:

f. _____
Sánchez López, Karen Lizett

REPORTE COMPILATIO



Trabajo de Integración Curricular- Karen Lizett Sánchez López-25-03-25



Nombre del documento: Trabajo de Integración Curricular- Karen Lizett Sánchez López-25-03-25.docx
ID del documento: 570e3888344a0c054083f10e0871e4b0e6a0c0
Tamaño del documento original: 937.33 KB
Autorevis: []

Depositarista: Lida Cruz Espinoza Olvera
Fecha de depósito: 25/03/25
Tipo de carga: Interfaz
Fecha de fin de análisis: 25/03/2025

Número de palabras: 79.213
Número de caracteres: 139.296

Ubicación de los similares en el documento:



Firma de la Estudiante

f. _____

Sánchez López, Karen Lizett

Firma de Docentes

f.

ESPINOZA OLVERA, LIDA CRUZ
TUTORA

f.

GILDA VALENZUELA, MGS.
COORDINADORA UIC B-2024

AGRADECIMIENTO

Con gran satisfacción y gratitud, quiero expresar mi más profundo agradecimiento, en primer lugar, a Dios por su amor incondicional, quién ha sido mi guía y fortaleza en cada paso de este camino. Sin su amor y bendiciones, este logro no habría sido posible. Me ha dado la paciencia en los momentos difíciles, la claridad en los momentos de duda y la fortaleza para seguir adelante cuando parecía imposible.

Agradezco también, a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil por ser una institución que promueve a la excelencia del desarrollo académico y profesional, extendiendo también mi agradecimiento a mis profesores quienes con sus enseñanzas enriquecieron mi formación académica y personal, a mis compañeros de estudio que a más de uno puedo llamarlos amigos.

A mi familia, por su amor incondicional, mis hijas Cristina y Ximena quienes son mi mayor motivación para no rendirme.

DEDICATORIA

Dedico este logro a Dios, a mis padres, a mis hermanas (o), mis hijas Cristina y Ximena, quienes han sido mi mayor fuente de inspiración y fortaleza. Su amor, alegría y paciencia me dieron la motivación necesaria para seguir adelante en este desafío.

Cada esfuerzo, cada desarrollo y cada sacrificio han valido la pena porque todo lo hago es por y para ustedes. Gracias por sus abrazos que me llenaron de energía. Este logro también es de ustedes amadas hijas.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

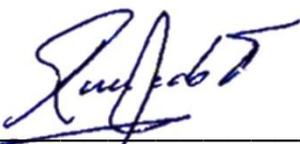
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f.  _____

ESPINOZA OLVERA, LIDA CRUZ

TUTORA

f.  _____

ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN

DIRECTORA DE CARRERA

f.  _____

GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO

COORDINADORA DEL ÁREA

f.  _____

CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SÁNCHEZ

DOCENTE Oponente

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

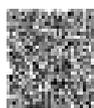
FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)
PERIODO B-2024 (Cod. 12930)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "CARACTERIZACIÓN DEL ÁREA DE SALUD OCUPACIONAL EN UNA EMPRESA DE LÁCTEOS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL", elaborado por el/la estudiante KAREN LIZETT SANCHEZ LOPEZ, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
LIDA CRUZ ESPINOZA OLVERA	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9 / 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: 8.75 / 10			

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



GILDA MARTINA
VALENZUELA
TRIVIÑO

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

ÍNDICE	X
ÍNDICE DE TABLAS.....	XII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XIII
INTRODUCCIÓN.....	XV
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1 Antecedentes.....	4
1.2 Definición del Problema de Investigación.....	7
1.3 Preguntas de Investigación.....	11
1.3.1 Pregunta general.....	11
1.3.2 Preguntas específicas.....	11
1.4 Objetivos.....	11
1.4.1 Objetivo General	11
1.4.2 Objetivos específicos.....	12
1.5 Justificación	12
CAPÍTULO 2: MARCO REFERENCIAL.....	14
2.1 Estado del Arte	14
2.2 Marco Teórico.....	19
2.2.1 Seguridad y Salud Ocupacional	19
2.2.2 Bienestar Laboral	21
2.2.3 Riesgos Laborales.....	24
2.2.4 Prevención de Riesgos Laborales	27
2.3 Marco Legal.....	31
2.4 Marco Conceptual.....	33
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	35
3.1 Enfoque de la Investigación	35
3.2 Diseño de la Investigación	36
3.3 Tipo de Investigación	37
3.4 Universo, muestra y muestreo	37
3.5 Criterios de selección de la muestra	38
3.6 Formas de recolección de la información.....	39
3.7 Formas de análisis de la información.....	41

CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	43
4.1 <i>Análisis demográfico</i>	43
4.2 <i>Objetivo 1: Identificar la situación actual de la salud ocupacional y las enfermedades comunes que son atendidas por el área correspondiente en los trabajadores.</i>	47
4.3 <i>Objetivo 2: Examinar las estrategias implementadas por el área de salud ocupacional para promover y garantizar el bienestar de los trabajadores.</i>	54
4.4 <i>Objetivo 3: Evaluar las percepciones de los trabajadores sobre las medidas adoptadas por el área de salud ocupacional para el cuidado de su salud.</i> 61	
4.5 <i>Discusión de Resultados</i>	63
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES	68
REFERENCIAS	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Riesgos laborales</i>	25
Tabla 2 <i>Fases y Pasos para Elaborar un Plan de Prevención</i>	28
Tabla 3 <i>Marco Legal sobre Riesgos Laborales</i>	31
Tabla 4 <i>Edad de los Encuestados</i>	43
Tabla 5 <i>Sexo de trabajadores</i>	44
Tabla 6 <i>Tiempo de labores en la empresa</i>	45
Tabla 7 <i>Capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional en la empresa</i>	46
Tabla 8 <i>Riesgos laborales en la empresa</i>	51
Tabla 9 <i>Accidentes laborales en el último año</i>	53
Tabla 10 <i>Medidas de prevención en el área de trabajo</i>	54
Tabla 11 <i>Exámenes médicos ocupacionales</i>	56
Tabla 12 <i>Acción rápida ante problemas de salud o accidentes laborales</i>	57
Tabla 13 <i>Área de salud ocupacional cuida adecuadamente de su bienestar</i>	59
Tabla 14 <i>Calificación de la atención del Área de salud ocupacional</i>	60
Tabla 15 <i>Seguridad de condiciones laborales en el área laboral</i>	61
Tabla 16 <i>Conocimiento sobre las políticas o programas de salud ocupacional implementados en la empresa</i>	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Edad de los Encuestados</i>	43
Figura 2 <i>Sexo de trabajadores</i>	44
Figura 3 <i>Tiempo de labores en la empresa</i>	45
Figura 4 <i>Capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional en la empresa</i>	46
Figura 5 <i>Escala de Afectos en el área laboral</i>	47
Figura 6 <i>Escala de Expectativas en el área laboral</i>	48
Figura 7 <i>Escala de Somatización</i>	49
Figura 8 <i>Escala de desgaste</i>	50
Figura 9 <i>Riesgos laborales en la empresa</i>	51
Figura 10 <i>Accidentes laborales en el último año</i>	53
Figura 11 <i>Medidas de prevención en el área de trabajo</i>	54
Figura 12 <i>Exámenes médicos ocupacionales</i>	56
Figura 13 <i>Acción rápida ante problemas de salud o accidentes laborales</i> ...	58
Figura 14 <i>Área de salud ocupacional cuida adecuadamente de su bienestar</i>	59
Figura 15 <i>Calificación de la atención del Área de salud ocupacional</i>	60
Figura 16 <i>Seguridad de condiciones laborales en el área laboral</i>	61
Figura 17 <i>Conocimiento sobre las políticas o programas de salud ocupacional implementados en la empresa</i>	63

RESUMEN

El presente proyecto de investigación está siendo desarrollado en el cantón Guayaquil, provincia del Guayas al norte de la ciudad, con el propósito fundamental de identificar las estrategias que implementa el área de salud ocupacional para contribuir al bienestar laboral en una empresa de lácteos durante el año 2024, factores del bienestar laboral que influyen en el desempeño. Para ello, se determinó que entre las estrategias implementadas están las capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional, además también se implementan medidas de prevención en el área de trabajo, exámenes médicos ocupacionales, la relación entre los factores de bienestar y el desempeño laboral mediante pruebas de hipótesis y los resultados mostraron que la relación es linealmente positiva y significativa. En consecuencia, a medida que aumenta la satisfacción laboral, las tendencias de los empleados en la empresa analizada muestran indicadores de desempeño más altos.

La muestra elegida fueron un total de 30 colaboradores de la mencionada empresa del área de producción, en las cuales para obtener la información se realizaron encuestas semiestructuradas. Como resultado pudimos identificar que las estrategias que implementa el área de salud ocupacional para contribuir al bienestar laboral ofrecidos están encaminados a la satisfacción del colaborador.

Palabras Claves: bienestar laboral, desempeño, estrategias, consecuencias, productividad, compromiso.

ABSTRACT

This research project is being developed in the canton of Guayaquil, province of Guayas, north of the city, with the fundamental purpose of identifying the strategies implemented by the occupational health area to contribute to workplace well-being in a dairy company during the year. 2024. factors of work well-being that influence performance. To this end, it was determined that among the implemented strategies are training on occupational safety and health, in addition, prevention measures are also implemented in the work area, occupational medical examinations, the relationship between well-being factors and work performance through tests of hypothesis and the results showed that the relationship is linearly positive and significant. Consequently, as job satisfaction increases, employee trends in the analyzed company show higher performance indicators.

The sample chosen was a total of 30 employees of the aforementioned company in the production area, in which semi-structured surveys were carried out to obtain the information. As a result, we were able to identify that the strategies implemented by the occupational health area to contribute to workplace well-being offered are aimed at employee satisfaction.

Key words: work well-being, performance, strategies, consequences, productivity, commitment.

INTRODUCCIÓN

Para garantizar el éxito y la productividad en el lugar de trabajo hoy en día, el cuidado y el bienestar de los empleados es algo que las empresas deben tener en cuenta. En esencia, estos enfoques laborales diseñados para lograr mejores resultados en salud necesitan crear un entorno de apoyo que ayude a satisfacer y nutrir el desarrollo psicológico y profesional de los empleados. Estas estrategias están dirigidas a la calidad de vida de los empleados al proporcionar apoyo al equilibrio entre el trabajo y la vida personal a través de asistencia emocional.

En el caso particular de esta empresa, este enfoque es muy relevante en relación con la industria de producción en Guayaquil porque hay una relación entre los servicios de bienestar proporcionados y el nivel de satisfacción de los empleados. Es notable que la satisfacción de los empleados se está convirtiendo en uno de los indicadores clave del compromiso organizacional y la productividad, así como la retención de empleados. Por lo tanto, es importante entender cómo los programas de bienestar influyen en la satisfacción de los empleados porque son cruciales para el éxito de cualquier negocio.

El propósito o la meta más importante de este estudio investigativo es materializar un análisis detallado de las estrategias particulares del área de salud ocupacional relacionadas con la prevención de lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo, así como la promoción del bienestar de los

colaboradores en la empresa ubicada en Guayaquil. Se llevará a cabo la recopilación de datos y el muestreo para proyectar o determinar cómo aquellas estrategias impactan en el nivel de satisfacción de los empleados.

También analizaremos los problemas y factores dentro de la empresa que se relacionan con la calidad del compromiso laboral de los empleados. Los hallazgos de esta investigación serán útiles para la empresa y, en particular, para el departamento de producción al tomar decisiones sobre políticas relacionadas con los beneficios de bienestar de los empleados. Por otro lado, estos hallazgos contribuirán al conocimiento ya existente sobre el efecto de los servicios de salud ocupacional en la satisfacción laboral de los empleados. Esto le permitirá mejorar su programa de bienestar, para crear un ambiente de trabajo saludable y satisfactorio.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

La protección de la salud y la seguridad en el entorno laboral ha sido reconocida desde 1964 por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Sin embargo, para muchos colaboradores a nivel global, esta sigue siendo una meta lejana (Sánchez, 2024). Cada año, se registran 2,78 millones de muertes asociadas al trabajo, de las cuales 2,4 millones están relacionadas con enfermedades de origen laboral (OIT, 2019). En este sentido, los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) se presentan como una herramienta clave para abordar estos desafíos.

En un primer nivel, la seguridad y la salud laboral se encuentran integradas en los SGSST, los cuales están diseñados para ofrecer un enfoque estructurado en la evaluación y manejo de los riesgos laborales, con el objetivo de minimizar accidentes y enfermedades de origen ocupacional. Además, su implementación facilita la integración con otros sistemas de gestión presentes en la organización (Álvarez et al., 2022).

Estos problemas conservan un impactos social y económico que tienen efectos negativos en las empresas, los países y la dinámica social global. Específicamente estas controversias dan lugar a costos asociados con pagos compensatorios, interrupciones en el descanso, incumplimiento del tiempo de servicio y de producción, así como gastos de capacitación, rehabilitación vocacional y atención médica. Estas consecuencias económicas ascienden, en promedio, al 2,7% del PIB en la región de América Latina (CEPAL, 2020).

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, impulsada por los países miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), ha asociado objetivos específicos vinculados a la seguridad y salud laboral. Esto favorece al aumento de los índices de morbilidad relacionados con accidentes y enfermedades laborales, especialmente en países en desarrollo donde actividades como la minería y la explotación forestal tienen mayor predominancia. (Bórquez et al., 2017).

En este documento, resaltan tres objetivos importantes que unifican la sostenibilidad en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo. En primer lugar, la meta 3.9 tiene como finalidad reducir de manera considerable las morbilidades y mortalidades asociadas con el uso de sustancias químicas peligrosas, así como la contaminación del aire, agua y suelo. Por otra parte, la meta 8.8 se centra en el otorgamiento de facetas laborales, pero además se centra en el derecho a trabajar en ambientes seguros para migrantes, mujeres y otros en vulnerables condiciones.

Por último, la meta 16.3 se enfoca en la construcción de instituciones que sean eficaces y rendidoras de cuentas, realmente responsables de su accionar (CEPAL, 2019).

Esas disposiciones legales en Ecuador tienen un marco estatal como parte de las secuelas de la violencia, donde se instituyó el estatuto de Nueva Quito, que consagraba los derechos y obligaciones tanto de los colaboradores como de los empleadores. Estas actividades económicas son consideradas un delito por el marco legal nacional, ya que obliga a las organizaciones a diseñar, poner en marcha y evaluar planes preventivos de riesgos sobre

seguridad y salud en el trabajo. Mediante estos procedimientos, se procura la vigilancia preventiva y control, desde el ángulo científico y jurídico de las condiciones laborales en los diferentes sitios de trabajo. El fin último es la consolidación de condiciones de seguro y salubridad en un contexto psicofisiológico donde el trabajador interactúe (Pena, 2020).

En esta misma línea, la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos del Ministerio del Trabajo, junto con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), tienen como función principal velar por el cumplimiento de la normativa jurídica vigente en esta área. De esta manera, el empleador o empleadora, ya sea del sector público o privado, asume la responsabilidad de responder por los daños o afectaciones a sus trabajadores. Esto implica el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, como lo establece el artículo 326, numeral 5 de la Constitución del Ecuador, en conjunto con Normas Comunitarias Andinas, convenios internacionales avalados por la OIT, el Código del Trabajo y reglamentos específicos sobre seguridad y salud laboral (Delgado et al., 2020).

De acuerdo con las normas y regulaciones, estudios como el de Barreto (2022) muestran cómo hay escasa información sobre los impactos de la legislación de accidentes laborales en Ecuador y es particularmente visible en la industria de la construcción, que es considerada una de las más peligrosas del mundo. Esta falta de información sugiere que hay una brecha para mejorar la aplicación de los esfuerzos en salud y seguridad ocupacional y ampliar el estudio de sus impactos en áreas de alto riesgo para mejorar las condiciones laborales en el país.

Por lo anteriormente expuesto, se puede deducir que, aunque el Estado ecuatoriano ha establecido mecanismos gubernamentales para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, persiste una brecha considerable entre lo que debería ser y lo que ocurre realmente. Este desfase puede manifestarse, según Cuvi y López (2022), por la limitada cultura de prevención en seguridad.

Este caso refleja una seria falta de interés tanto de los colaboradores dentro como fuera de las organizaciones productivas. Además, el requerimiento de adquirir aeronaves y sistemas de gestión de riesgos laborales enfrenta oposición, porque numerosos gerentes y propietarios de negocios tienden a eludir estas responsabilidades (Sánchez, 2024). Este caso sugiere claramente que hay una brecha muy importante que necesita ser llenada para mejorar la cultura de la prevención y para implementar medidas que garanticen el cumplimiento de las leyes pertinentes en beneficio de todas las acciones.

1.2 Definición del Problema de Investigación.

Un enfoque complejo que toda empresa debe adoptar es la estrategia de la seguridad ocupacional debido a que la empresa puede incursionar en accidentes o enfermedades profesionales por una mala gestión. Por dicha razón, la capacitación en seguridad es una de las más importantes para que haya más saludables y seguras. Sin embargo, a pesar de que muchas organizaciones tienen programas de capacitación en este tema, tantas partes tienden a ser subóptimas ya que un cambio de actitud y el consiguiente cambio de comportamiento no son una garantía (Bonilla et al., 2024). Esa

información demanda una investigación que muestre el verdadero impacto que estos talleres tienen en los entornos laborales donde trabajan.

La asistencia médica cuenta con los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que les permite a los formuladores de crianza conocer en qué medidas aplican su vigilancia en los subtemas como violencia en el trabajo. En una clínica portuguesa, se detectan factores organizacionales que propician este tipo de violencia laboral, tales como la deficiencia en los liderazgos, la cultura organizacional tóxica, el estrés elevado y los malos diseños de las relaciones laborales.

En otro tema, Delgado-Sánchez (2023) señala que, en España, tanto el gobierno como el sector privado están destinando más recursos para mejorar las condiciones laborales y reducir riesgos, lo que ha cambiado debido al aumento del desarrollo tecnológico y la evolución de los mercados laborales. En este sentido, se observa que la capacitación en seguridad y salud ocupacional tiene el potencial de impactar positivamente las actitudes de los empleados, fomentando así comportamientos que reduzcan los riesgos en el lugar de trabajo.

En América Latina, Godoy et al. (2022) en Perú, revelan evidencias mostrando que los programas de capacitación dirigidos a la prevención de lesiones y el fortalecimiento de la cultura de control de riesgos son cambios positivos en los comportamientos laborales. No obstante, también hacen énfasis el hecho que otros aspectos como la duración y calidad de la capacitación también tienen un impacto directo en la efectividad, lo que

destaca la necesidad de más programas sostenibles con un impacto representativo que se encargue de las realidades locales.

Sobre el tema de Ecuador, Redrobán et al. (2022) tienen el dato que las maniobras de uso de máquinas industriales son algunas de las ocupaciones que mayores lesiones graves aportan a los colaboradores. Esto ilustra con mucha precisión la necesidad de poner en marcha capacitaciones adecuadas en todos los niveles organizativos que garanticen el correcto uso de los Equipos de Protección Personal (EPP) así como la señalización de las normas. A pesar de que en algunos sectores se han realizado algunas acciones de prevención, los riesgos laborales son un hecho y existen cifras de muchos accidentes y un gran volumen de no accidentes documentados.

Por eso, aunque la tutela sobre la materia tenga la formación en ciberseguridad como un objetivo específico, lo cual es un gran paso en el aumento de la seguridad en un entorno laboral, tiene sus desafíos en cuanto al diseño, la implementación y la sostenibilidad de iniciativas educativas que requieren mucha más atención. Solo con un enfoque mucho más holístico y personalizado al tipo de sector se podrá establecer un cambio palpable en la constancia de los riesgos y el mejoramiento de las condiciones laborales.

Algunas de las empresas que se dedican a procesar productos lácteos en Guayaquil presentan una dificultad bastante común. Esto se relaciona con los términos de la organización de la seguridad del trabajo, lo que involucra tanto la salud física de los trabajadores como la continuidad de las operaciones, lo cual se torna muy complejo. La industria láctea, por su naturaleza, maneja la producción de leche cruda con la utilización de

maquinarias industriales, unidades de refrigeración y otras instalaciones que operan con niveles de sanidad controlados estrictos, los cuales, en efecto, sin una correcta dirección y educación, son factores que aumentan sustancialmente el riesgo de accidentes laborales.

Uno de los más graves problemas es la falta de capacitaciones de seguridad industrial. Se han hecho algunos esfuerzos a este respecto, pero son esporádicos y superficiales, lo que para nada facilita el aprendizaje de conductas seguras y la adecuada utilización del Equipo de Protección Personal (EPP). El resultado de esta falta de capacitación se hace visible en el incumplimiento en la observancia de la señalética y en los protocolos de seguridad al trabajar con los equipos de alta precisión o con los productos químicos de limpieza y desinfección.

Al mismo tiempo, los peligros relacionados con el estrés laboral y las largas jornadas de trabajo pueden llevar a errores humanos que resulten en accidentes, contaminación del producto o incluso daños a la maquinaria. De manera similar, la empresa tiene problemas asociados con el mantenimiento de su equipo, lo que aumenta las posibilidades de fallos y situaciones peligrosas para los trabajadores. Y todo esto se complica con la falta de cultura preventiva tanto del trabajador como de los empleados supervisores que en su mayoría se enfocan en la producción y no en la seguridad.

En este contexto, la problemática se agrava por la falta de un sistema robusto de monitoreo y seguimiento en el área de producción, lo que impide identificar y corregir oportunamente las fallas en los procedimientos de seguridad. Esto no solo afecta a los colaboradores, sino también a la calidad

del producto final, poniendo en riesgo la reputación de la empresa en un mercado altamente competitivo.

1.3 Preguntas de Investigación.

1.3.1 Pregunta general

¿Cuáles son las condiciones de salud ocupacional y su impacto en el bienestar laboral de los colaboradores de una empresa de productos lácteos en Guayaquil durante el año 2024?

1.3.2 Preguntas específicas.

1. ¿Cuál es la situación actual de la salud ocupacional y qué enfermedades comunes son atendidas por el área correspondiente en los colaboradores?
2. ¿Qué estrategias implementa el área de salud ocupacional para promover y garantizar el bienestar de los colaboradores?
3. ¿Cuál es la percepción de los colaboradores sobre las medidas adoptadas por el área de salud ocupacional para el cuidado de su salud?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Analizar el estado de salud y la problemática social que afecta la productividad de los trabajadores de una empresa de productos lácteos de Guayaquil en el año 2024.

1.4.2 Objetivos específicos.

- Identificar la situación actual de la salud ocupacional y las enfermedades comunes que son atendidas por el área correspondiente en los colaboradores.
- Examinar las estrategias implementadas por el área de salud ocupacional para promover y garantizar el bienestar de los colaboradores.
- Evaluar las percepciones de los colaboradores sobre las medidas adoptadas por el área de salud ocupacional para el cuidado de su salud.

1.5 Justificación

La seguridad y salud ocupacional influyen en el aspecto laboral, inmensamente en el bienestar físico, mental y social del empleado. En este caso específico en una empresa láctea ubicada en Guayaquil, donde las actividades productivas tienen sus riesgos particulares en la operatividad de maquinaria industrial y en los procesos sanitarios, es esencial plantear estrategias integrales para salvaguardar la salud de los colaboradores.

La importancia de la investigación es ampliar las fronteras del cuerpo de conocimiento existente sobre ergonomía y gestión de la salud y seguridad ocupacional, ofreciendo un análisis de cómo las organizaciones pueden gestionar eficazmente los riesgos en el lugar de trabajo y mejorar el bienestar de los empleados. Esta investigación se basa en el uso de metodologías cuantificables que capturan y analizan datos sobre las enfermedades prevalentes y las percepciones de los empleados de la planta de producción y las actividades realizadas por la unidad de salud ocupacional.

Estos métodos específicos me permiten entender mejor el fenómeno bajo estudio, lo que me permite proporcionar recomendaciones relevantes y específicas a las inquietudes de la empresa.

La investigación puede potencialmente tener un efecto positivo en la definición de las políticas y programas de salud y seguridad laboral de la organización, ya que promueve cambios que benefician a los trabajadores y, a la vez, incrementa la productividad y disminuye el gasto en ausentismo o accidentes laborales. De la misma manera, reconocer percepciones que manifiestan alguna inquietud sobre la salud de los trabajadores puede mejorar la imagen que la empresa tiene de sus trabajadores, logrando un clima organizacional más positivo.

Los beneficiarios de la investigación son muchos a la vez. Lo primero es que los trabajadores de la empresa, en el marco de esta metodología, contarán con mejores casos de salud y condiciones de trabajo que son más seguras. En segundo lugar, la empresa en su conjunto, por medio de la optimización de los procesos, como se tiene que mejorar la manipulación de los residuos, aumentará la productividad y la imagen de empresa que cuida de sus trabajadores, y finalmente, el productor local de la región atendida por este estudio encontrará un modelo de salud pública para usar que ayuda en el mejoramiento sustentable de la economía de la región.

CAPÍTULO 2: MARCO REFERENCIAL

2.1 Estado del Arte

A nivel internacional, de acuerdo con el estudio realizado por Álvarez et al. (2022) investigaron el estado actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en micro y pequeñas empresas localizadas en el centro de Sincelejo, Sucre, Colombia. La metodología utilizada fue de enfoque mixto y descriptivo, contando con una muestra de 50 empresas. Los hallazgos subrayan la necesidad de unificar esfuerzos en el acompañamiento, manejo de recursos y la provisión de información clara para los empresarios. Se concluye que las micro y pequeñas empresas se enfrentan a un sistema de seguridad y salud laboral débil, agravado por el desconocimiento generalizado de las normativas vigentes, lo que impacta tanto en la gestión empresarial como en las condiciones laborales.

En ese mismo orden, se presenta el estudio de Anatoleynva et al.(2020) en evaluar de manera higiénica las condiciones laborales y los riesgos para la salud ocupacional de los trabajadores involucrados en la producción de productos industriales en Rusia. Los autores proporcionan una evaluación cualitativa de los riesgos para la salud ocupacional basada en estudios higiénicos propios y en exámenes médicos exhaustivos.

Los resultados señalan que, durante el proceso laboral, se constató que los trabajadores de la producción láctea están expuestos a diversos factores del entorno ocupacional, como un microclima adverso, ruido, vibración, iluminación insuficiente y la dureza del proceso de trabajo. Estas condiciones generan entornos laborales dañinos clasificados en grados de riesgo

ocupacional que van desde pequeño (moderado) hasta intolerable (grados 3.1 a 3.3). Además, se identificó una clasificación moderada ($r = 0,53$) entre la prevalencia de patologías crónicas y la experiencia laboral de los trabajadores. Se observará una relación de alta causalidad entre enfermedades de oído y procesos mastoideos ($RR = 4.3$; $EF = 76.7\%$; $CI = 1.6-10.93$) y una relación significativa con enfermedades del sistema musculoesquelético y el tejido conectivo ($RR = 2.22$; $EF = 55,1\%$; $IC = 1,21-4,08$), lo que indica una alta exposición ocupacional.

Indubitablemente, el esfuerzo por evitar la aparición de irregularidades relacionadas con el trabajo y reducir los componentes de riesgos, es fundamental desarrollar e implementar medidas de mejora de la salud ocupacional. Hay muchos factores perjudiciales en las actuales circunstancias laborales en el sector de la producción que manifiesta una amenaza considerable para el desarrollo de enfermedades ocupacionales. Esta acción advierte sea apresurada, con el fin de disminuir estos riesgos y salvaguardar la salud de los colaboradores.

En la misma línea, está el estudio realizado por Menger-Ogle et al. (2019) quienes investigaron las condiciones de SST entre los trabajadores latinos del sector lechero nacidos en el extranjero, en especial en los Estados Unidos. Para alcanzar este objetivo, realizamos un estudio utilizando una entrevista estructurada a 55 empleados. Esta entrevista permitió evaluar las diferentes experiencias del Test de Capacitación Sectorial SST, los resultados sobre el estado de salud del trabajador y el entorno psicosocial en las granjas lecheras.

Los resultados del estudio mostraron una prevalencia muy alta de lesiones relacionadas con el trabajo. Los encuestados informaron que tenían un conocimiento limitado sobre los riesgos asociados con sus actividades diarias en la empresa, y en numerosos casos, consideran que las lesiones sufridas son inevitables. Además, se observó que el entorno psicosocial tenía un efecto significativo en las lesiones no intencionales, especialmente el apoyo y la comunicación brindados en el lugar de trabajo.

Con respecto a estas conclusiones, está claro que hay una gran necesidad de programas de capacitación SST culturalmente apropiados para los trabajadores latinos. También se hizo hincapié en la necesidad de promover algunas habilidades de liderazgo y mejorar los fundamentos de comunicación como parte de la estrategia para reducir las lesiones ocupacionales y mejorar las condiciones laborales.

Por otro lado, está el artículo de Ustinova et al. (2020) que tenía como objetivo estudiar el desarrollo de un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional en la industria alimentaria láctea en cumplimiento con GOST R 54934-2012/OHSAS 18001:2007, y el sistema de gestión ambiental GOST R ISO 14001-2016.

Este método combina análisis de documentos, observación directa y métodos estadísticos como la estratificación de datos para identificar riesgos significativos en los procesos productivos. Asimismo, se ofrecen pasos concretos para la detección de riesgos y peligros, su valoración, y su incorporación al sistema de gestión ambiental.

Los hallazgos destacaron la necesidad de establecer una planificación e implementación de un sistema de gestión integrada de responsabilidad social con el objetivo de eliminar o reducir los riesgos ocupacionales y ambientales. En esta línea, también se elaboraron registros de riesgos, políticas y programas integrados que se propusieron para cumplir objetivos en estas materias. Esto trajo como consecuencia un avance en las relaciones laborales y en el cumplimiento de disposiciones legales y normativas de medio ambiente. El estudio comprobó que la inadecuada administración de estos sistemas de seguridad laboral y medio ambiental incrementaba en gran magnitud los riesgos ocupacionales, disminuía la productividad y daba mala imagen a la empresa. Se precisa, además, considerar la necesidad de una gestión abierta que responda a los permanentes cambios en los procesos industriales y en la legislación vigente.

Bonilla et al (2024) evalúa la salud y la seguridad ocupacional en el área de la construcción de Ecuador, analizando las condiciones laborales, la prevención de accidentes y la efectividad de la capacitación proporcionada. Se utilizó un enfoque de métodos mixtos, que incluyó el uso de una encuesta estructurada, y los encuestados tuvieron impresiones variadas en relación con la seguridad, especialmente en lo que se refiere al acceso y uso de equipos de protección personal. En particular, en este estudio, algunos encuestados revelaron relaciones predictivas significativas con una mayor sensación de seguridad laboral debido al uso adecuado del equipo de protección. Sin embargo, algunos sintieron que su sensación de seguridad en el lugar de trabajo no mejoró significativamente a pesar de la capacitación proporcionada. Este hallazgo enfatiza la necesidad de iniciativas específicas destinadas a

cambiar la cultura organizacional hacia una que sea más proactivamente preventiva, mejore la comunicación de políticas y procedimientos, y asegure que la capacitación busque promover prácticas confiables. La conclusión destaca la necesidad de estrategias integrales y preventivas para facilitar condiciones de trabajo más seguras y saludables dentro de la industria de la construcción.

Un punto más lo constituye el estudio realizado por Sánchez (2024), su estudio se propuso investigar los aspectos que componen la seguridad laboral y la salud ocupacional de Ecuador, en relación a normas, protocolos y la sostenibilidad. Para esto, se hizo una revisión completa de las investigaciones publicadas en los últimos diez años. La metodología a utilizar se enmarca dentro de una revisión sistemática de la literatura. De un total de 193 documentos identificados, fueron seleccionados y evaluados 45 artículos de bases de datos SciELO, Redalyc, Dialnet, Google Scholar, entre otros que mencionan aspectos de la seguridad en el trabajo y la salud ocupacional.

Los resultados mostraron que, a pesar de que Ecuador tiene un marco legal sólido como la constitución de 2008 y el Reglamento General de Seguros de Riesgos para el Empleo, existe una falta de una política estatal sostenible que garantice un monitoreo efectivo de las condiciones laborales. Este desafío resalta las críticas que deben abordarse para mejorar los mecanismos existentes y lograr una comunicación efectiva entre los empleados.

El artículo concluye que solo la colaboración conjunta de todas las partes concernientes puede crear cambios sustanciales en las condiciones laborales, por consiguiente, espacios de trabajo seguros y saludables.

2.2 Marco Teórico

2.2.1 Seguridad y Salud Ocupacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) se determinó una definición preliminar de salud ocupacional en 1950, la cual fue verificada en 1995 y posteriormente aprobada por la Comisión Internacional de Salud Ocupacional (ICOH). Este concepto se enfoca en ajustar las condiciones laborales a las características individuales de cada trabajador, así como adaptar a las personas a sus tareas laborales, con el objetivo de fomentar y mantener un alto nivel de bienestar físico, mental y social, previniendo cualquier afectación a la salud derivada del entorno laboral (Idrovo & Alvarez-Casado, 2014).

En ese mismo orden, se señala que la salud ocupacional abarca un conjunto de acciones orientadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, considerando actividades como el diagnóstico temprano y el tratamiento oportuno de enfermedades laborales, la rehabilitación para reincorporarse al trabajo y la gestión de contingencias asociadas a accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, enfocándose en mejorar y preservar las condiciones de vida de los empleados (Carrera et al., 2019).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) dice que la seguridad y salud en el trabajo deben estar completamente integradas con los programas de salud y el desarrollo industrial de cada nación. También se entiende como un campo de estudio multidisciplinario cuyo propósito es promover y proteger la salud del trabajador a través de un control cuidadoso de las enfermedades y accidentes, así como mediante la eliminación de factores y condiciones

peligrosas que pongan en riesgo la seguridad y salud del trabajador (Martínez & Yandún, 2017).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) afirma que los problemas de salud y seguridad en el contexto laboral son de gran preocupación para las comunidades, sociedades y economías. Cada año, aproximadamente el 4% del PIB mundial se pierde debido a estas deficiencias. Las consecuencias sociales y económicas de los accidentes laborales y las enfermedades son, en la mayoría de los casos, mucho mayores de lo que parece inicialmente. Estas incluyen directamente la compensación a los empleados afectados, la reducción de la productividad, las pérdidas de ingresos y los gastos médicos no cubiertos. E indirectamente, el alcance limitado de la actividad económica tras un accidente laboral. La sociedad también soporta algunos costos, como los asociados con la seguro de salud público o privado. La Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) abarca procesos como la identificación y análisis de los riesgos laborales, así como el desarrollo e implementación de cultura preventiva, educación y participación activa de los empleados en las prácticas de gestión de riesgos (Jordan, 2024).

Es importante mencionar que cada nación establece sus propias normativas y regulaciones en materia de SST, del mismo modo contar con entidades especializadas que supervisan su desempeño. La oportuna implementación de programas de seguridad y salud laboral no solo protege a los empleados, sino que también potencia la productividad y competitividad de las empresas (Zanko & Dawson, 2012).

Del mismo modo, el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST) está enfocado en el contexto laboral al integrar y organizar la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. Proporciona los medios para la evaluación y control de riesgos para que pueda haber lugares de trabajo seguros. Incluye la formulación de políticas, el establecimiento de procedimientos y prácticas destinadas a la prevención de accidentes, lesiones y enfermedades laborales. Según la norma ISO 45001:2018, el SG-SST se define como "el sistema participativo de elementos interrelacionados que establece una política de salud y seguridad en el trabajo y establece objetivos" (ISO, 2018). Además, se basa en un sistema de mejora continua, que para los objetivos logrados es importante involucrar a los empleados y a la dirección organizacional.

Focalizarse e invertir en salud y seguridad en el trabajo crea un impacto positivo en la productividad al mismo tiempo que mitiga costos, riesgos y mejora el bienestar general de los trabajadores. Además de esto, la salud y seguridad en el trabajo fomenta el desarrollo y el progreso en diferentes aspectos, como dimensiones sociales, económicas o incluso ambientales que pueden beneficiar a los empleados, comunidades y al mundo en general (OIT, 2020).

2.2.2 Bienestar Laboral

Para Hernández (2023), "Welfare" se entiende como un sistema de medidas que tienen por objetivo proteger y brindar satisfacción a los colaboradores, así como mejorar la productividad de estos, tanto física como mental. Esto incluye condiciones de salud y seguridad en los lugares de

trabajo, balance entre la vida laboral y familiar, existencia de posibilidades de desarrollo personal y profesional, reconocimiento de logros y desarrollo de una cultura organizacional basada en el respeto y la colaboración (Rodríguez et al., 2024).

Una de las muchas conclusiones que se pueden sacar es que el bienestar laboral también depende de una serie de condiciones organizacionales que se deben implementar de manera correcta para lograr una buena percepción de los empleados sobre su entorno de trabajo. Esto significa actuar de acuerdo a sus expectativas profesionales y, por consiguiente, proporcionar beneficios, asegurar la cobertura de salud, crear un entorno laboral adecuado, promover programas de capacitación a largo plazo y establecer relaciones laborales justas. Esto también incluye el cumplimiento estricto de las disposiciones de los contratos laborales para evitar abusos de autoridad o acoso interorganizacional (García-Moncada et al., 2023).

Para que el empleado esté motivado laboralmente, necesita sentir que su entorno laboral es acorde a sus expectativas. A su vez, esto está alineado a toda una serie de requisitos enquistados dentro de la organización que debe gestionar. Este tipo de motivación es completamente individual y es el tipo de motivación que se fomenta en una conexión interna con los valores y propósito del trabajo, permitiéndole asumir sus responsabilidades con un excelente nivel de dedicación. Esto también le permite tener la capacidad de hacerlo sin ser controlado, ya que comprende la importancia que tiene dentro de la organización.

Dicho esto, es claro que si el colaborador siente que sus esfuerzos son tomados en cuenta, hay una alta posibilidad de que se sientan más esforzados por cumplir el compromiso laboral, y por lo tanto, esto supera todos los objetivos planteados de la organización y ayuda a tener un superior sentido de pertenencia (Charria Ortiz et al., 2022).

Para fomentar este tipo de involucramiento en el trabajo, es importante construir relaciones significativas entre empleadores y empleados. Estas relaciones deberían centrarse en la identificación de los intereses del empleado y, al mismo tiempo, proporcionar la mejora de sus posibilidades profesionales y personales, así como sus condiciones económicas y laborales. Proporcionar a los empleados tareas que coincidan con sus competencias y tipos profesionales no solo aumenta su compromiso, sino que también ayuda a lograr un mejor y más justo ambiente de trabajo donde la igualdad y el respeto mutuo son valores básicos (Agurto et al., 2020).

El compromiso y el bienestar están verdaderamente interconectados, siendo el primero un facilitador importante para que el segundo prospere. Sin embargo, en algunos entornos profesionales, como en salud o educación, incluso en entornos altamente exigentes o con pocos recursos, los empleados aún estarían dispuestos a esforzarse debido a su pasión por el trabajo. Este tipo de pasión ilustra que en algunos casos el amor por el trabajo conquista todo, siendo el bienestar el núcleo del desarrollo integral del empleado (García-Moncada et al., 2023).

2.2.3 Riesgos Laborales

Según la Organización Mundial de la Salud (2022), todos los escenarios en el lugar de trabajo que aumentan la probabilidad de que los trabajadores entren en contacto con factores dañinos constituyen un riesgo ocupacional. En el sector industrial, el personal es vulnerable a múltiples peligros ocupacionales que pueden causar lesiones o enfermedades durante los turnos de trabajo. Estos peligros afectan a individuos y grupos y conducen a complicaciones en la salud de los trabajadores, lo que, a su vez, impacta negativamente en la productividad.

Esto resulta en una disminución del rendimiento laboral y el incumplimiento de los objetivos empresariales. La forma más efectiva de prevenir estos riesgos es identificándolos y tomando medidas proactivas para mitigarlos (Torres et al., 2023).

De igual manera, de acuerdo con Defranc & Portilla (2023) el riesgo laboral se define como el conjunto de factores físicos, psicológicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que influyen en las personas, interactuando y generando efectos que pueden desencadenar enfermedades ocupacionales. Estos riesgos se vinculan de manera directa con las actividades laborales en general. Según la Plataforma Tecnológica para la Gestión de la Excelencia (2015, citado por Defranc y Portilla, 2023), los peligros presentes en una profesión o tarea específica, así como en el entorno laboral, pueden dar origen a accidentes o cualquier incidente que provoque daños físicos o problemas psicológicos.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que los riesgos laborales se entienden como el resultado de la interacción entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo junto con las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los empleados. Estas dinámicas tienen el potencial de impactar negativamente en la salud de los trabajadores, influyendo en sus percepciones y experiencias laborales (Valencia, 2022). La tabla 1 muestra la clasificación de los riesgos laborales que se presentan en las empresas.

Tabla 1
Riesgos laborales

Tipo de riesgo	Descripción
Riesgos Mecánicos	Proviene del uso de equipos defectuosos, superficies inseguras, manipulación inadecuada de maquinaria o trabajos en altura. Pueden causar lesiones, quemaduras, cortes, contusiones, enfermedades e incluso la muerte.
Riesgos Biológicos	Derivado de la exposición a virus, hongos, parásitos o bacterias que pueden generar enfermedades. Estos riesgos son comunes en trabajos al aire libre o relacionados con manipulación biológica.
Riesgos físicos	Incluyen factores como ruido, vibraciones, radiaciones (ionizantes y no ionizantes), temperaturas extremas y humedad. Estos riesgos pueden provocar desde pérdida auditiva hasta lesiones en la piel, trastornos musculares o enfermedades crónicas.
Riesgos ergonómicos	Relacionados con posturas forzadas, manipulación de cargas, movimientos repetitivos o aplicación de fuerzas. Estos riesgos generan trastornos musculoesqueléticos que pueden variar desde molestias hasta incapacidades permanentes.
Riesgos químicos	Implican la exposición a sustancias químicas como ácidos, solventes, gases, pesticidas, entre otros. Los efectos incluyen corrosión, irritación, reacciones alérgicas, enfermedades pulmonares, asfixia, intoxicación e incluso cáncer.

Riesgos psicosociales	Surgen de una gestión deficiente de tareas y relaciones laborales. Pueden incluir carga de trabajo excesiva, falta de apoyo, conflictos interpersonales o acoso. Afectan la salud física y mental, provocando estrés, agotamiento, depresión y problemas de concentración.
Riesgos ambientales	Asociados a fenómenos naturales (calentamiento global, tormentas, inundaciones) o actividades humanas (vertidos tóxicos, contaminación química). El impacto en los colaboradores incluye quemaduras, deshidratación, hipotermia, broncoespasmos o lesiones causadas por condiciones extremas o accidentes ambientales.

Nota: La tabla 1 expone cada uno de los riesgos con los detalles específicos que requiere medidas de prevención y control para garantizar la seguridad y el bienestar laboral. Adaptado de (CTAIMA, 2023).

Conforme a lo señalado en la tabla 1, los riesgos laborales son situaciones presentes en el entorno de trabajo que pueden afectar negativamente la salud de los colaboradores, de forma física, psicológica o social. Estos riesgos se clasifican en mecánicos, biológicos, físicos, ergonómicos, químicos, psicosociales y ambientales, cada uno con características específicas que representan un desafío en la prevención y control de la seguridad y salud en el trabajo. La gestión de la salud y seguridad ocupacional es crucial en la administración empresarial, pero se descuida más de lo que debería. Gámez de la Hoz et al. (2017) discuten cómo las condiciones laborales dadas se consideran un aspecto central al desarrollar políticas organizacionales. Está claro que la denuncia de cualquier situación laboral que represente un daño al bienestar físico o mental de los empleados debería ser obligatoria (Alcívar-Meza & Palacios-Cedeño, 2022).

2.2.4 Prevención de Riesgos Laborales

El contexto de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) es clave y se define como el conjunto de acciones, estrategias y medidas que deben ejecutar los organismos para preservar la salud de los trabajadores en caso de que algún daño pueda ocurrir a raíz de su trabajo. Estas intentan eliminar o reducir lesiones, accidentes laborales y enfermedades debido a la ejecución de las tareas asignadas (OIT, 2018). Focalizarse en esto no solo mejora las condiciones laborales, sino que también aumenta la productividad y mejora la flexibilidad general en el trabajo. Por lo tanto, la prevención no debe ser vista como un gasto administrativo, sino como una inversión necesaria para una mayor competitividad y sostenibilidad de la institución.

Una gran parte de los accidentes e incidentes relacionados con el trabajo están relacionados con la respuesta de una persona a los riesgos en el lugar de trabajo y, por lo tanto, deben ser gestionados correctamente para minimizar dichos riesgos. El núcleo de la estrategia de “prevención de accidentes” desarrollada por Heinrich (1931, citado por Busch, 2019) es que una forma importante de prevenir accidentes es conocer cómo el factor humano impacta en el lugar de trabajo. Las encuestas revelan que el 88% de las lesiones y accidentes se deben a errores humanos, junto con un 10% resultado de condiciones laborales duras, y un 2% proviene de factores incontrolables (Busch, 2019).

Cada empresa tiene el deber de crear estrategias que permitan la implementación de un sistema de prevención de riesgos laborales. El objetivo

del sistema es minimizar incidentes mientras se garantizan condiciones de trabajo saludables y seguras para los empleados.

Aunque no existe un estándar de requisitos obligatorios que estipule claramente cómo debe ser el sistema, sigue siendo necesario para reducir enormemente las tasas de accidentes y mejorar también la percepción de los empleados sobre las medidas preventivas tomadas por la empresa (Merino-Moncayo, 2022).

Incluso en actividades administrativas, como aquellas desarrolladas en oficinas, existen riesgos asociados al manejo de documentos físicos o digitales. Aunque se suele considerar que estas áreas son más seguras, los accidentes pueden ocurrir y, aunque no sean graves, es esencial investigarlos y prevenirlos, ya que afecta tanto la eficiencia operativa como el bienestar del personal (Merino-Moncayo, 2022).

Tabla 2
Fases y Pasos para Elaborar un Plan de Prevención

Fase	Pasos
Liderazgo y participación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demostrar compromiso y poner en marcha el sistema de seguridad y salud en el trabajo. 2. Establecer una política de seguridad y salud ocupacional (SST). 3. Definir roles y responsabilidades de la alta dirección. 4. Elegir al responsable de emergencias y garantizar que todos estén informados sobre prevención.
Planificación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar riesgos y oportunidades en la empresa. 2. Realizar evaluaciones periódicas de peligros laborales. 3. Cumplir con los requisitos legales establecidos. 4. Establecer sanciones por incumplimientos. 5. Definir objetivos claros para mejorar las condiciones laborales.

Apoyo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proveer recursos adecuados para implementar y mantener el sistema de gestión. 2. Asegurar la competencia del personal clave en seguridad laboral. 3. Comunicar riesgos y capacitaciones mediante talleres y programas formativos.
Operación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificar controles operativos necesarios para cumplir con los estándares. 2. Implementar medidas para eliminar o reducir riesgos laborales. 3. Preparar respuestas ante emergencias, como incendios o evacuaciones.
Evaluación de Desempeño	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar seguimiento y análisis del cumplimiento legal en prevención de riesgos laborales. 2. Evaluar las condiciones laborales y adoptar las mejoras necesarias.
Mejora	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementar acciones correctivas y preventivas basadas en evaluaciones. 2. Promover la mejora continua del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Nota: La presente tabla sintetiza las etapas clave y los pasos necesarios para un plan de prevención de riesgos laborales. Adaptado de Merino-Moncayo (2022).

Según la tabla 2, el esquema para organizar un sistema de medidas preventivas en salud y seguridad ocupacional incorpora las siguientes fases: liderazgo, planificación, apoyo, ejecución, evaluación del desempeño y mejora continua. Estos pasos implican la elaboración de políticas de seguridad, evaluación de riesgos, definición de responsabilidades, y acciones correctivas y preventivas. Su propósito es asegurar el ámbito laboral, controlar el funcionamiento de leyes y normas, utilizar los recursos al máximo, y facilitar el cambio positivo de manera eficiente. Este caso destaca el enfoque del

personal y del cambio a la baja proactividad para controlar el riesgo y mejorar salud y productividad del trabajo.

La norma ISO 45001 (2018) enfatiza la necesidad de adoptar medidas encaminadas a la mejora de la seguridad y gestión de riesgos para la actuación. Las mismas se deben adecuar a lo que establece la Constitución, el Código de Trabajo, y/o cualquier otra norma aplicable que pretenda mejorar las condiciones y proteger a los trabajadores de peligro.

Asimismo, esa estrategia debe servir para que la administración propicie, con el ejercicio de las tareas que se establecen, la debida protección que los trabajadores enfrentan. Por otro lado, estas políticas deben existir con base en la ley, pero también deben ser implementadas, revisadas y comunicadas a todos los niveles de la organización, así se garantiza que los requerimientos mínimos en seguridad laboral sean conocidos y cumplidos por todos los actores involucrados (Merino-Moncayo, 2022).

En términos sencillos, lo que resalta es que tener una buena política empresarial en prevención de riesgos laborales es la clave para poder contar con un sistema preventivo efectivo. Esta política es aprobada por la gerencia y los trabajadores y consiste en fomentar el respeto a las relaciones interpersonales y el trato digno a las personas, al mismo tiempo que se mejora permanentemente las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Al formarse como un componente importante de los negocios, la organización reafirma su compromiso con la seguridad y salud de sus colaboradores, así como con el abordaje preventivo que las corporaciones y sus trabajadores.

2.3 Marco Legal

La Constitución, Acuerdos Internacionales, Tratados Regionales, Leyes Nacionales y la misma constitución se encuentran dentro de las ordenanzas en riesgo laboral en Ecuador, las y normas que se encuentran dentro de la tabla 3. Estas medidas van desde otorgar derechos básicos hasta contar con políticas de prevención de cursos de riesgos, vigilancia médica y planificación de emergencias. Con un enfoque a la colaboración y la flexibilidad, también se agrega normas técnicas (INEN) que de seguridad integral en el trabajo.

Tabla 3

Marco Legal sobre Riesgos Laborales

Normativa Legal	
Constitución de la República	La Constitución de Ecuador apoya a todos los colaboradores con el derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable. Así, el empleador está obligado a adoptar las disposiciones adecuadas para la salud y seguridad ocupacional para prevenir accidentes y enfermedades laborales entre los empleados. Al mismo tiempo, hay uno que refuerza la necesidad de llevar a cabo acciones para prevenir con el fin de garantizar que la calidad de vida laboral sea considerada un derecho fundamental.
OIT- Convenios Internacionales	Los acuerdos internacionales patrocinados por la Organización Internacional del Trabajo cubren puntos centrales para la seguridad global en el lugar de trabajo. Estos incluyen convenios que supuestamente cubren protecciones contra la radiación ionizante, como el 29 sobre Trabajo Forzado y el 45 que regula la seguridad en las minas, que prohíbe el empleo de mujeres en trabajos subterráneos. De igual modo hay reglas importantes relacionadas con el empleo de menores, exámenes médicos imprescindibles y medidas de protección para embarcaciones pesqueras.

Tratados Internacionales CAN	La Decisión 584 y la Resolución 957 son algunos de los engranajes que funcionan dentro de la Comunidad Andina (CAN). A través de estos reglamentos tienen por objetivo lograr la cooperación en la región fronteriza e imponer normas sobre salubridad y seguridad laboral de mínimo nivel entre los países miembros. Se integran como parte de la medicina preventiva ante el riesgo de siniestralidad en el trabajo ordinario y garantizan el cumplimiento de protocolos de seguridad en actividades críticas como minería, agricultura, construcción, etc.
Leyes Nacionales	El Código de Trabajo y los demás de rango nacional como la Ley Orgánica de Justicia Laboral, al igual que la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), tienen su parte en el control de riesgos laborales. Estas regulaciones comprenden medidas de control del incendio, de atención a la discapacidad y hasta medidas punitivas. Además, el alcance de estas leyes es proteger a los ciudadanos en cada hendidura y área de la economía.
Decretos Ejecutivos	El Decreto 2393 se hace cargo del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, marcando bastante a detalle la parte evaluación de riesgos, formación y vigilancia de la salud. Este sistema es capaz de integrar la solución de problemas ético-sociales reales, que sobrepasan las expectativas del trabajo.
Acuerdos Ministeriales	Estos acuerdos incluyen muchas pautas que han sido escritas para complementar las leyes y decretos existentes. Similar a esto, el Acuerdo Ministerial 135 se encarga de cumplir con las obligaciones laborales en los sectores público y privado, mientras que el Acuerdo 174 tiene disposiciones específicas sobre seguridad en la construcción y obras públicas. Por otro lado, algunas regulaciones como la 132 fomentan la denuncia de lesiones al Departamento de Trabajo, mientras que otras como la 1404 establecen reglas

para los servicios médicos que las corporaciones están obligadas a proporcionar.

Resoluciones Las empresas pueden determinar qué estrategias utilizar para tratar de prevenir resultados perjudiciales gracias a los principios de acción preventiva que se establecen en la resolución CD 513. Este reglamento también provee instrucciones para el manejo de emergencias, alternativas de respuesta, así como la formulación de planes que promuevan el desarrollo de una cultura preventiva en la organización y en sus trabajadores.

Normas INEN Las Normas Técnicas Ecuatorianas (INEN) son útiles para proporcionar el control y seguridad laboral necesarios. El marco incluye el uso, diseño y elaboración de chalecos de seguridad, colores de identificación de tuberías industriales y la señalética de manejo de productos químicos peligrosos, entre otras. Estas normas están orientadas a prevenir accidentes que se originan por el empleo de maquinaria y materiales de alto riesgo, con el fin de contribuir a la seguridad en el trabajo.

Nota: El marco legal concerniente a la ley laboral ecuatoriana de salud y seguridad ocupacional, su cobertura, objetivos y relevancia, se encuentra explicado en la tabla. Cada uno de ellos enfatiza la necesidad de cumplir con estos requisitos para la seguridad y salud de los empleados en todos los sectores. Adaptado de Merchán & Merchán (2023).

2.4 Marco Conceptual

Adaptabilidad: La habilidad de adoptar enfoques distintos en función de los cambios que ocurran en el entorno laboral.

Colaboración: Trabajo conjunto entre trabajadores, empresarios e instituciones en mejorar la salud y las condiciones laborales.

Eficiencia: El excelente uso de recursos para optimizar la protección y minimizar riesgos laborales.

Innovación: Comienzo de nuevas tecnologías y métodos para mejorar las situaciones laborales y prevenir accidentes.

Integración: incorporación de la seguridad y salud ocupacional como parte fundamental de los procedimientos organizativos.

Mitigación: Llevar a cabo medidas para reducir la gravedad o posibilidad de riesgos laborales.

Normatividad: es el conjunto de normas y leyes que establecen la seguridad y salud en el trabajo.

Prevención: es una acción que involucra eliminar áreas de riesgo antes de que se conviertan en problemas.

Resiliencia: dentro de una compañía, es la capacidad de sobreponerse a un problema o riesgo laboral.

Sostenibilidad: Implementación de prácticas laborales que garanticen el bienestar a largo plazo de los trabajadores y de la empresa.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de la Investigación

La recolección y el análisis de datos en esta investigación se centrarán en lo cuantitativo, en este caso, la correlación de las estrategias implementadas en salud ocupacional y el bienestar en una salud ocupacional dentro de una empresa láctea (Calle, 2023). Con este alcance, se medirá la efectividad de las estrategias de salud ocupacional en varias áreas, tales como: productividad, satisfacción de los empleados y la incidencia de accidentes laborales.

Se tratará de establecer relaciones y patrones que se puedan medir dentro de estos planteamientos con el diseño cuantitativo (Vidal, 2022). Para esto se implementarán encuestas estructuradas a trabajadores que midan su percepción en torno a la planificación y control de prevención de riesgos y su efectividad en promover bienestar en el ambiente laboral. La información obtenida por medio de estas encuestas será procesada estadísticamente en busca de relaciones que sean relevantes entre las medidas que se tomaron y los niveles de bienestar laboral.

El enfoque cuantitativo permite realizar comparaciones y generalizaciones a partir de los datos recolectados y ayuda a entender la realidad de la empresa. Este enfoque también ayuda a medir la efectividad del objetivo en la ejecución de las acciones correctivas y preventivas, lo que permite desarrollar estrategias más efectivas y personalizadas para los empleados. El grado de sesgo y precisión de este enfoque es muy importante para las conclusiones, ya que ha ayudado a respaldar las principales

precauciones y ha asegurado que los resultados se puedan utilizar en el mismo contexto.

El enfoque cuantitativo accede a comparaciones y generalizaciones basadas en los datos recolectados, lo que ayuda a entender mejor la empresa. El mismo enfoque provee el análisis de la eficiencia dirigida a implementar medidas cautelosas y correctivas, lo que ayuda en el desarrollo de estrategias más efectivas y personalizadas para los colaboradores. La precisión y objetividad de este enfoque son trascendental para las conclusiones que se extraen. Esto se debe a que ayudan a respaldar las recomendaciones principales y aseguran que los hallazgos puedan ser implementados en situaciones comparables.

3.2 Diseño de la Investigación

En esta investigación se utilizará un diseño de campo no experimental porque se recolectan datos del ambiente donde ocurre el fenómeno sin hacer cambios en las variables (Vizcaíno et al., 2023). Desde esta perspectiva, se puede comprender y evaluar el vínculo existente entre las relaciones de salud ocupacional y el bienestar laboral en su real dimensión en una empresa de productos lácteos en Guayaquil.

La selección de un diseño de campo no experimental resulta del enfoque donde se quiere conservar fielmente el entorno laboral y estudiar las relaciones entre las variables sin modificar el ambiente donde ocurren (Guisasola, 2024). Esto garantizará resultados confiables y representativos, los cuales serán el marco para definir políticas que ayuden a mejorar el bienestar laboral en la empresa objeto de estudio.

3.3 Tipo de Investigación

La investigación contará con un enfoque descriptivo y un diseño transversal. La investigación descriptiva buscará entender e interpretar las características, condiciones y medidas que han sido aplicadas en el componente de salud ocupacional, así como las percepciones que tienen los colaboradores sobre esas estrategias (Guevara et al., 2020). Desde este enfoque permitirá conocer los rasgos del contexto laboral y las particularidades que inciden en el bienestar de los colaboradores, proporcionando una mirada más completa y sistematizada de la realidad de la organización.

Se desarrollará un tipo de estudio el cual es transversal, porque la captura de datos se hará en un solo punto en el tiempo (Cvetkovic-Vega et al., 2021). Este tipo de diseño permite captar y estudiar las condiciones que prevalezcan durante ese tiempo determinado del año 2024, por lo que es posible obtener de forma instantánea el fenómeno en cuestión. Esto ayuda a establecer la existencia de relaciones entre factores que por lo general se consideran independientes, como el sistema de salud ocupacional y la productividad laboral, sin tener que hacer mucha espera.

3.4 Universo, muestra y muestreo

El universo de este estudio está compuesto por los 30 empleados que trabajan en el departamento de producción de una empresa láctea ubicada en Guayaquil. Este grupo constituye todo el personal que está directamente vinculado con las actividades productivas y, por la naturaleza de sus puestos,

están sujetos a riesgos de salud y seguridad ocupacional y a las estrategias de salud organizacional implementadas por la empresa.

Para esta investigación, la muestra tendrá la misma composición que el universo, es decir, los 30 empleados del departamento de producción. Basado en esta técnica de muestreo, el uso de todos los empleados permite la captura precisa de las diferentes percepciones y experiencias de todos los empleados en el área de enfoque sin dejar fuera ninguna información importante.

La muestra por utilizar es de carácter intencional porque los colaboradores seleccionados son del departamento de producción, ya que están directamente relacionados con las estrategias ocupacionales y de bienestar. De esta manera, la cobertura del enfoque de análisis es un grupo determinado de interés, y los datos recolectados son potencialmente valiosos y relevantes para los objetivos predefinidos del estudio. Esto facilita el enfoque en un problema específico, que en este caso son las condiciones laborales y las prácticas que han evolucionado dentro de los confines del estudio.

3.5 Criterios de selección de la muestra

Los criterios incluidos en la muestra fueron diseñados para asegurar que los participantes seleccionados representen con precisión los fenómenos bajo examen y para ayudar a alcanzar los objetivos del estudio. Los siguientes son los criterios establecidos:

Criterios de inclusión

- Colaborador que pertenezca al departamento de producción de la empresa que se dedica a productos lácteos.

- Antigüedad laborando en la empresa durante al menos seis meses para garantizar que los participantes han experimentado adecuadamente las estrategias de Salud Ocupacional que llevaron a cabo.
- Dispuesto a participar voluntariamente, teniendo en cuenta que todo será para fines académicos y bajo absoluta confidencialidad.

Criterios de exclusión

- Empleados que actualmente se encuentran de baja a largo plazo o en ausencias a corto plazo durante los períodos de recolección de datos, ya que esto podría restringir su capacidad para proporcionar información relevante y actualizada.
- Empleados dentro de su período de prueba (menos de seis meses) y que, por lo tanto, no tienen suficiente experiencia en la producción y en las estrategias de intervención en salud ocupacional dentro del marco de tiempo disponible.

Estos criterios de selección aseguran la homogeneidad de la muestra y permiten obtener datos representativos y pertinentes para el análisis, respetando al mismo tiempo la ética y el rigor metodológico.

3.6 Formas de recolección de la información

La forma de recolección de la información para esta investigación será mediante la aplicación de una encuesta adaptada del Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG), desarrollado por Blanch et al. (2010). Este instrumento se seleccionó debido a su estructura validada y su capacidad para medir de forma específica el bienestar laboral en dos dimensiones principales: bienestar psicosocial y efectos colaterales.

La encuesta estará estructurada en categorías específicas que permitirán abordar de manera integral las percepciones y experiencias de los colaboradores. Las categorías principales incluirán:

Bienestar Psicosocial:

- Escala de afectos: mide emociones como satisfacción, seguridad y confianza.
- Escala de competencias: evalúa aspectos relacionados con capacidades, racionalidad y moralidad.
- Escala de expectativas: explora la percepción de los colaboradores sobre sus perspectivas laborales.

Efectos Colaterales:

- Escala de somatización: analiza los impactos físicos relacionados con el entorno laboral.
- Escala de desgaste: mide la fatiga emocional y física.
- Escala de alienación: evalúa sentimientos de desconexión y despersonalización en el trabajo.

Para la medición de las respuestas se empleará una escala de Likert de 5 puntos, que permitirá capturar la intensidad de las percepciones de los participantes. Los extremos de la escala estarán definidos de la siguiente manera:

- 1: Representa el nivel más bajo o negativo de la experiencia (por ejemplo, insatisfacción, inseguridad, intranquilidad).
- 5: Representa el nivel más alto o positivo de la experiencia (por ejemplo, satisfacción, seguridad, tranquilidad).

La aplicación de esta encuesta garantizará la obtención de datos cuantitativos que serán analizados para identificar patrones, relaciones y áreas de mejora en las estrategias de salud ocupacional y bienestar laboral de la organización.

3.7 Formas de análisis de la información

Las formas de análisis de la información en esta investigación estarán orientadas a procesar y examinar los datos recolectados a través de la encuesta adaptada del Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG). Esta investigación tiene como objetivo identificar tendencias, correlaciones y patrones asociados con las percepciones y experiencias de los colaboradores en relación con su bienestar y la estrategia organizacional implementada.

Los datos recopilados de la encuesta se ingresarán en el software estadístico SPSS para su codificación y organización. Las respuestas en la escala de Likert se transformarán en valores numéricos que van del uno al siete para permitir un procesamiento y análisis cuantitativo posterior.

En adición, se registrarán frecuencias y porcentajes como medidas estadísticas descriptivas para cada una de las categorías y dimensiones analizadas (bienestar psicosocial y efectos colaterales). Esto nos dará la posibilidad de definir el perfil general de las percepciones de los colaboradores.

Los datos que sean procesados serán interpretados con base en la literatura revisada y los objetivos de la investigación, tratando de encontrar las principales áreas de fortaleza y los espacios de mejora en las estrategias de salud ocupacional de la organización. En este sentido, donde es más

significativo, se utilizarán gráficos, tablas y diagramas que faciliten la comprensión y la comunicación, como en la medida de los resultados. Se incluirán gráficos de barras, junto con las tablas resumen.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Análisis demográfico

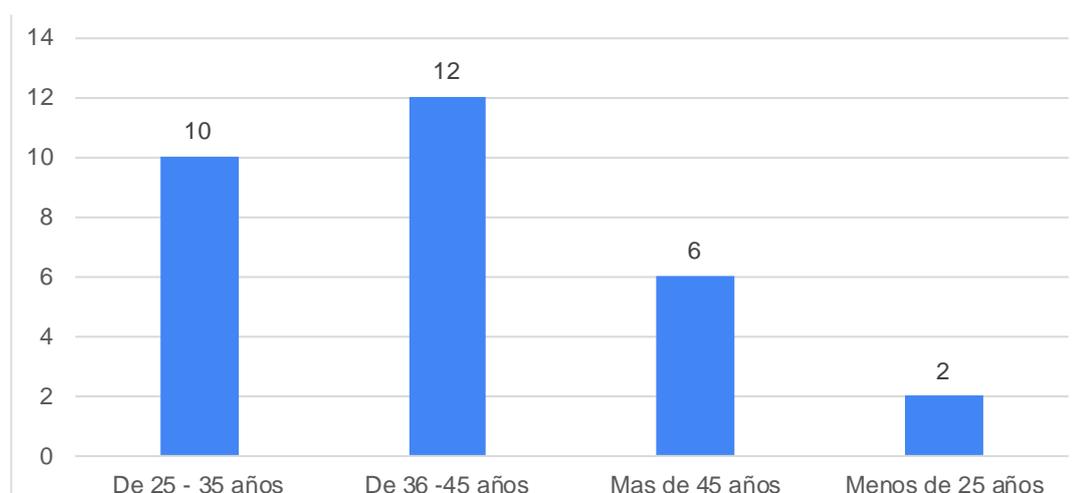
Tabla 4

Edad de los Encuestados

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
De 25 - 35 años	10	33.33%
De 36 -45 años	12	40.00%
Mas de 45 años	6	20.00%
Menos de 25 años	2	6.67%
Total	30	100.00%

Figura 1

Edad de los Encuestados



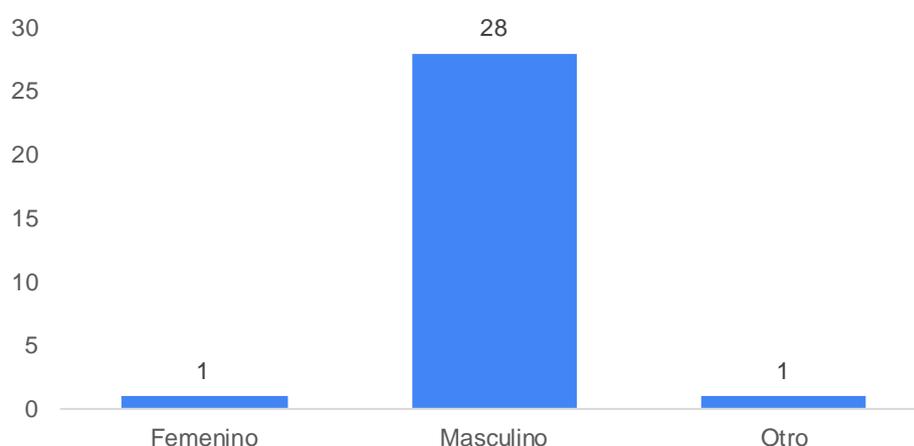
La figura 1 muestra la distribución de los colaboradores por grupos etarios, reflejando el resultado de la Tabla 4 donde se observa la mayor participación de colaboradores de 36 a 45 años, cuya representación fue del 40.00%, seguida del grupo de 25 a 35 años con un 33.33%. Los colaboradores de la tercera edad, es decir, aquellos de 45 años o más, solo representan el 20% y la representación menor son aquellas personas de menos de 25 años. Estos datos advierten sobre la existencia de una fuerza laboral en edad productiva intermedia que sobresale, lo cual significa que deben impulsarse políticas de salud y seguridad en el trabajo que consideren estas

características. Así se explica que la figura 1 apoye estas tendencias al mostrar, por medio de gráficos, la distribución y de manera sencilla las diferencias entre los diferentes grupos de edad.

Tabla 5
Sexo de trabajadores

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	1	3.33%
Masculino	28	93.33%
Otros	1	3.33%
Total	30	100.00%

Figura 2
Sexo de trabajadores

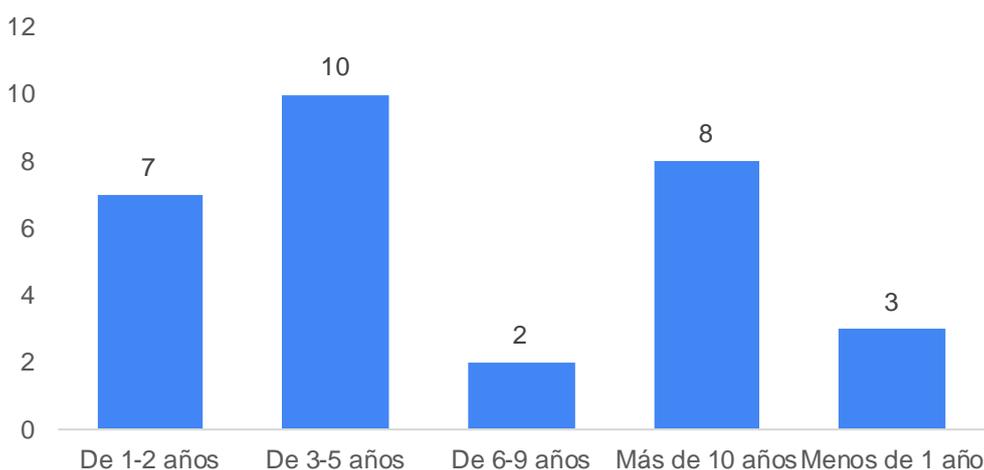


La Tabla 5 y la Figura 2 presentan la distribución de los trabajadores según su sexo. Los datos muestran que la mayoría son masculinos (93.33%), mientras que los grupos femenino y otros representan cada uno el 3.33% del total. Este predominio masculino sugiere que las actividades laborales del área de producción están ocupadas mayoritariamente por hombres, lo que puede requerir enfoques específicos en términos de estrategias de salud y bienestar laboral, considerando las características propias de esta composición demográfica.

Tabla 6
Tiempo de labores en la empresa

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
De 1-2 años	7	23.33%
De 3-5 años	10	33.33%
De 6-9 años	2	6.67%
Más de 10 años	8	26.67%
Menos de 1 año	3	10.00%
Total	30	100.00%

Figura 3
Tiempo de labores en la empresa

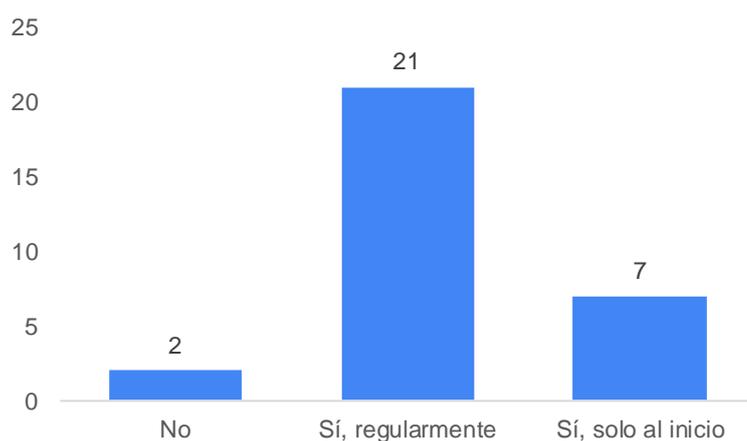


La Tabla 6 y la Figura 3 expresan la distribución de los años de servicio de los empleados en la empresa. El grupo más representado de encuestados es el de aquellos que han trabajado de tres a cinco años (33.33%), seguido por los que han trabajado más de 10 años (26.67%) y los que han trabajado de 1 a 2 años (23.33%). Los empleados que tienen menos de 1 año de antigüedad representan el 10.00%, mientras que los empleados con 6 a 9 años de servicio representan la menor proporción (6.67%).

Con este análisis, la estabilidad del personal en la organización es evidente y hay un segmento notable de personal calificado, pero también hay evidencia de nuevo personal con menos de un año de servicio.

Tabla 7*Capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional en la empresa*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
No	2	6.67%
Sí, regularmente	21	70.00%
Sí, solo al inicio	7	23.33%
Total	30	100.00%

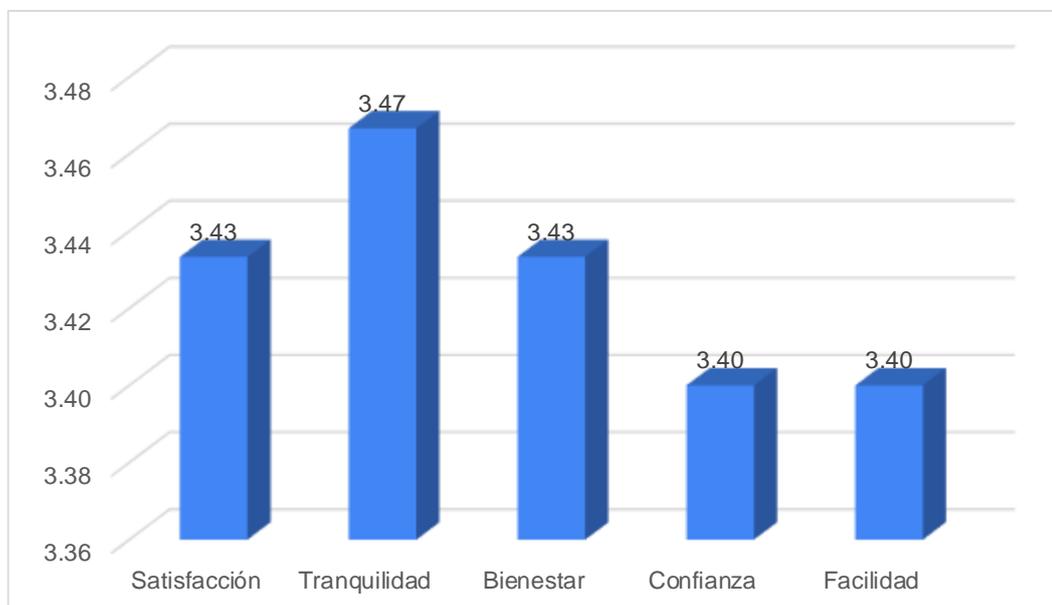
Figura 4*Capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional en la empresa*

La Tabla 7 y la Figura 4 evidencia la frecuencia de las capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional en la empresa. El 70.00% de los colaboradores indicó que recibe estas capacitaciones de manera regular, mientras que el 23.33% señaló que solo fueron capacitados al inicio de su labor. Por otro lado, el 6.67% mencionó no haber recibido ningún tipo de formación en este ámbito.

Los grupos evidencian la necesidad de garantizar que todos los colaboradores, sin excepción, reciban este tipo de capacitación para fomentar un ambiente laboral seguro y saludable.

4.2 Objetivo 1: Identificar la situación actual de la salud ocupacional y las enfermedades comunes que son atendidas por el área correspondiente en los trabajadores.

Figura 5
Escala de Afectos en el área laboral



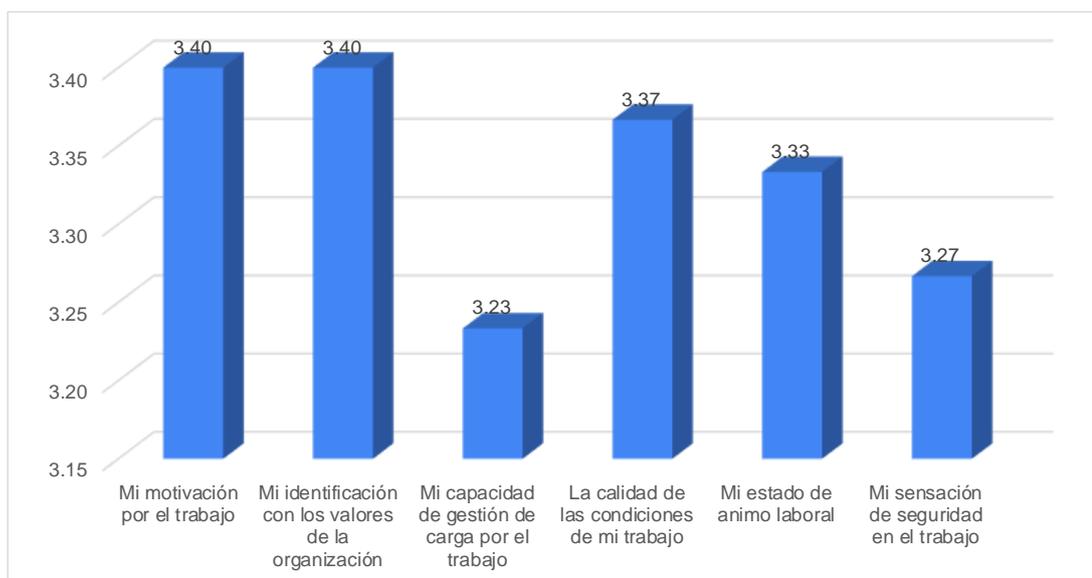
La Figura 5 muestra que la tranquilidad es el aspecto mejor valorado, con un promedio de 3.47, lo que indica una percepción general de este atributo como buena a muy buena, lo que se percibe que los colaboradores sienten un ambiente laboral estable, esta valoración da indicios que la empresa está logrando generar un entorno seguro y equilibrado en el desempeño de las diferentes funciones asignadas.

le siguen la satisfacción y el bienestar, ambos con un promedio de 3.43, también clasificados como buenos, esto significa que los colaboradores de manera general se sienten cómodos con su trabajo, encuentran sentido a sus tareas encomendadas, no obstante, pese a estos aspectos sean leves por debajo de la tranquilidad podría indicar que existen ciertos factores que podrían mejorar la experiencia laboral.

Por otro lado, los aspectos menos valorados son la confianza y la facilidad, ambos con un promedio de 3.40, aunque igualmente considerados dentro de la categoría de buena, siendo esta el menor puntaje podría reflejar la necesidad de reforzar la comunicación entre los colaboradores y sus jefes directos, así como en la transparencia de la toma de decisiones que podría ser una de las causas de la inconformidad.

Tales resultados tienen una percepción general positiva hacia las emociones en el lugar de trabajo, claramente resaltada con la tranquilidad siendo el aspecto más fuerte. Sin embargo, la existencia de confianza y facilidad podría servir como áreas a fortalecer para mejorar la percepción de los empleados hacia un excelente nivel.

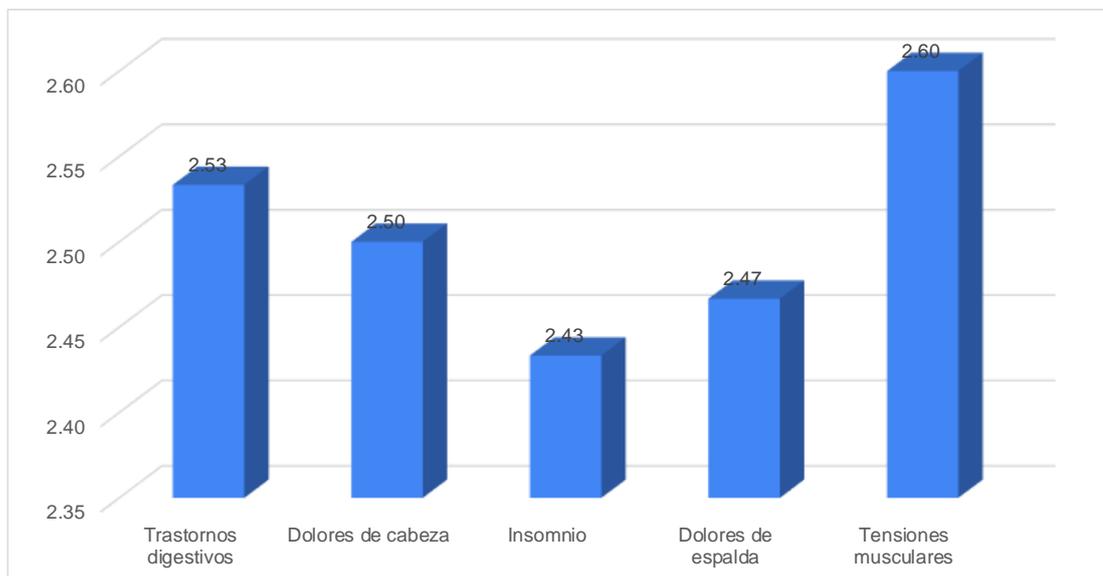
Figura 6
Escala de Expectativas en el área laboral



En la figura 6 se puede distinguir que la organización y la motivación al trabajo son los aspectos mejor evaluados, ambos con un promedio de 3.40, a la escala de Iker lo que indica una buena percepción general. Además, la

calidad de las condiciones de trabajo es valorada de forma afirmativa, con un promedio de 3.37, seguido del estado de ánimo laboral y la calidez de la seguridad en el trabajo, ambos con un promedio de 3.33. Se enseña a los empleados la necesidad de cumplir con los requisitos ocupacionales mediante campañas de concienciación sobre salud y seguridad que se centran en la importancia de las evaluaciones de salud y ocupacionales periódicas. Se recomienda un nivel de desempeño aceptable en el cumplimiento de los exámenes médicos, sin embargo, también existe la necesidad de mejorar la cobertura para asegurar que todos los empleados estén bien atendidos mientras estén dentro de la empresa.

Figura 7
Escala de Somatización

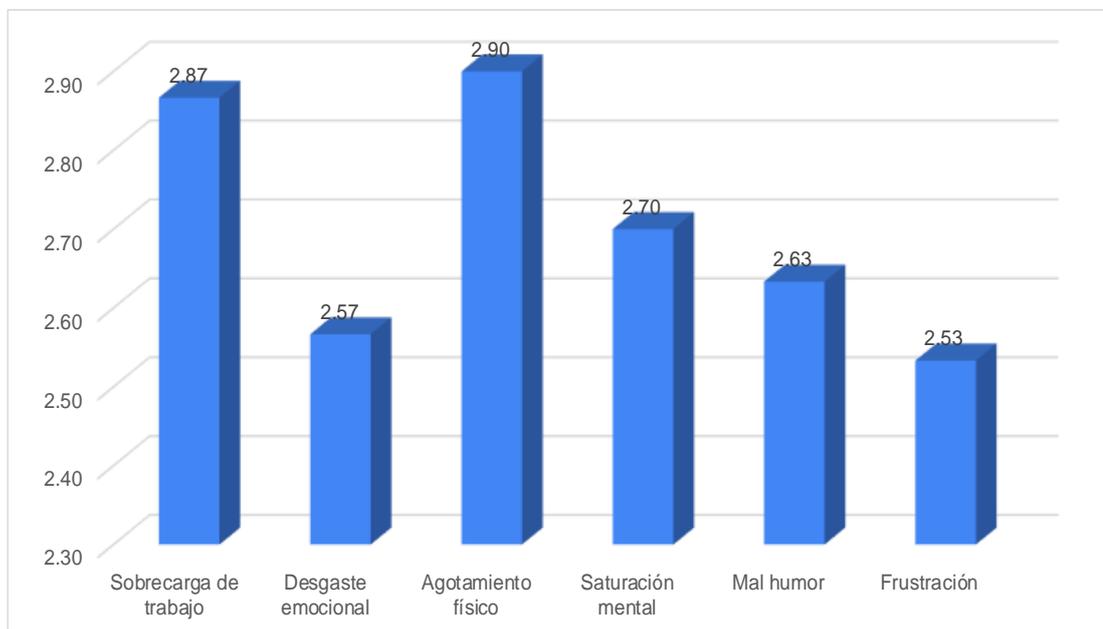


La Figura 7 señala que tanto el “dolor de cabeza” y los “trastornos digestivos” tuvieron una puntuación de 2.50 y 2.52 respectivamente, lo que hace que el dolor muscular acumulado en el cuerpo diario se quede como en la mediana baja con alrededor de 2.60. A este le siguen los dolores de espalda

con 2.47 y el insomnio, el menos común en este contexto, teniendo una calificación no muy lejana de 2.43.

Debido a las respuestas, se aprecia que la tensión de tipo muscular se desprende como el síntoma central en todos los colaboradores, posiblemente asociado al tipo de actividad que desempeñan. Siendo que todos los promedios apuntan a una mediana baja, estas inciden como síntomas físicos sobre el bienestar general de las personas, lo que requiere el uso de estrategias preventivas como pausas activas, descanso y el uso de sillas ergonómicas, así como el manejo de estrés.

Figura 8
Escala de desgaste



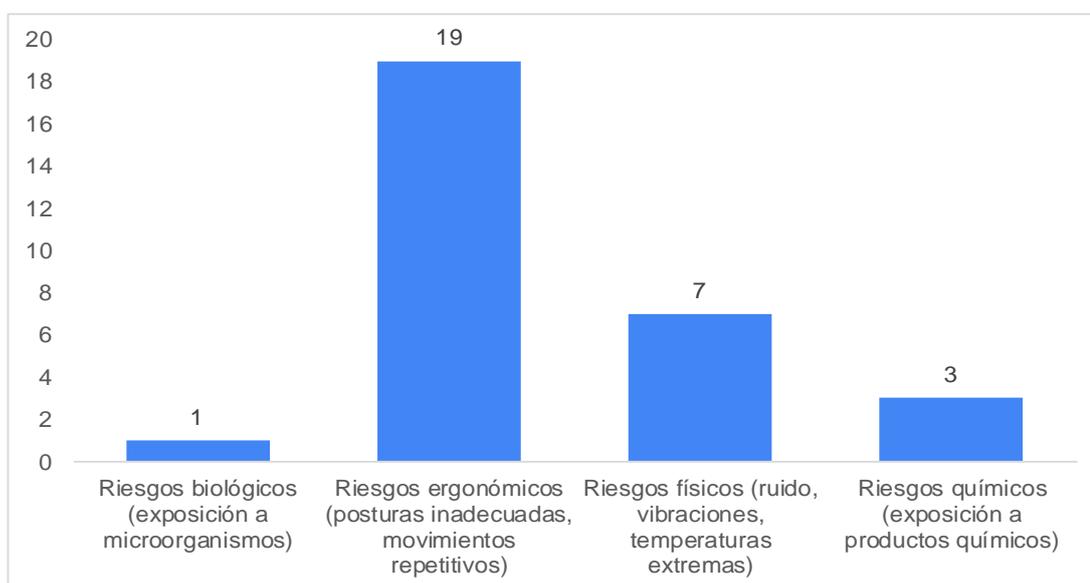
La Figura 8 señala que el agotamiento físico es el factor que resalta con un promedio 2.90, luego la sobrecarga de trabajo 2.87 y la saturación mental 2.70. La falta de energía, el malestar emocional o el desgaste son las menos presentes y logran promedio de 2.57, 2.63 y 2.63 respectivamente. Esta frase me inspira más que la anterior.

De acuerdo con estos resultados, se entiende que los colaboradores sienten que están más agotados por el trabajo y que la carga física del trabajo es elevada. Sin embargo, en los rangos emocionales y de humor la carga es leve, aunque significativa. Números como estos inspiran la necesidad de más estrategias para aliviar el estrés laboral y equilibrar el bienestar mental, por ejemplo, reorganizando el trabajo, haciendo ejercicio de pausas activas durante los descansos o cada cierto tiempo establecido por parte del área de salud ocupacional y ofreciendo programas de salud integrales.

Tabla 8
Riesgos laborales en la empresa

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Riesgos biológicos (exposición a microorganismos)	1	3.33%
Riesgos ergonómicos (posturas inadecuadas, movimientos repetitivos)	19	63.33%
Riesgos físicos (ruido, vibraciones, temperaturas extremas)	7	23.33%
Riesgos químicos (exposición a productos químicos)	3	10.00%
Total	30	100.00%

Figura 9
Riesgos laborales en la empresa



La Tabla 8 y la Figura 9 muestran la percepción de los riesgos laborales en la empresa. El riesgo más común identificado por los colaboradores son los riesgos ergonómicos (posturas inadecuadas y movimientos repetitivos), reportados por el 63.33% de los encuestados. La alta prevalencia de estos riesgos puede generar problemas musculoesqueléticos, fatiga y otras afecciones a largo plazo si no se implementan medidas correctivas.

Le siguen los riesgos físicos (ruido, vibraciones, temperaturas extremas) con un 23.33%, en la industria láctea, estos factores pueden estar asociados al uso de maquinaria ruidosa, la exposición a cámaras de refrigeración o la manipulación de equipos que generan calor entre otros, si no se controlan estos riesgos, podrían derivarse en problemas auditivos, estrés térmico o fatiga laboral.

Por otro lado, los riesgos químicos (exposición a productos químicos) con un 10.00%, aunque el porcentaje es bajo, es fundamental garantizar que el personal se encuentre debidamente capacitado en el manejo seguro de dichas sustancias químicas y contar con el equipo de protección adecuado.

Los riesgos biológicos (exposición a microorganismos) son los menos reportados, representando apenas el 3.33%, al igual que el anterior riesgo es bajo es indispensable no dejar del lado este riesgo y mantener estrictas normas de higiene y seguridad para evitar enfermedades de origen laboral.

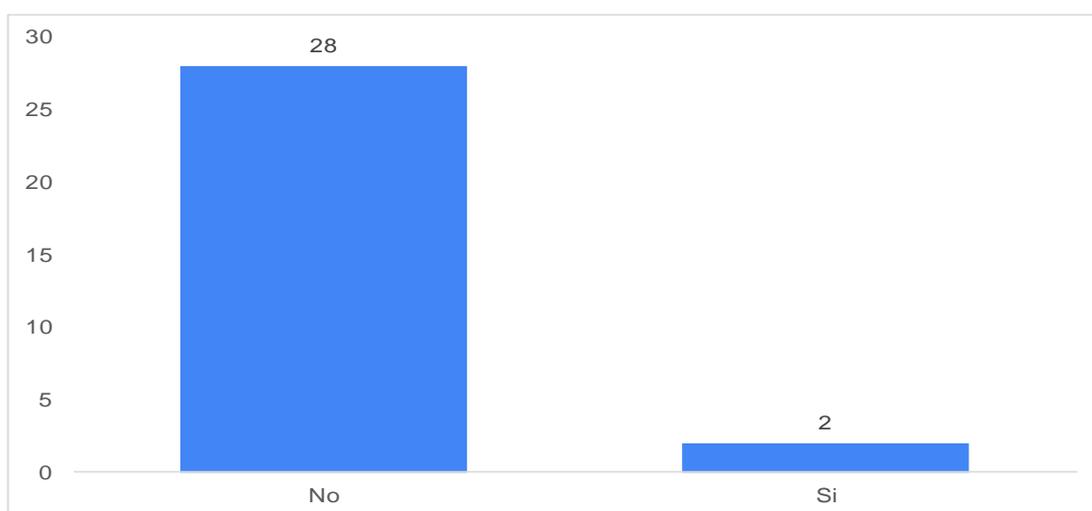
Estos hallazgos subrayan la necesidad de priorizar la implementación de medidas preventivas enfocadas en mitigar los riesgos ergonómicos y físicos, que representan las principales amenazas para la salud y el bienestar

de los colaboradores. Al mismo tiempo, se debe garantizar un manejo adecuado de los riesgos químicos, aunque su incidencia sea menor.

Tabla 9
Accidentes laborales en el último año

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
No	28	93.33%
Si	2	6.67%
Total	30	100.00%

Figura 10
Accidentes de origen laboral durante el último año



La Tabla 9 y la Figura 10 plantean que los accidentes de origen laboral que ocurrieron en el último año. Los datos evidencian que el 93.33% de los encuestados declaró no haber tenido ningún accidente laboral en el tiempo que se indica, mientras que el 6.67% afirma haber tenido al menos un incidente de origen laboral.

Como resultado general indica que el entorno laboral es seguro, pero se necesita una mayor investigación para entender qué causó el incidente que muestra la encuesta con el fin de mitigar las probabilidades de que ocurran nuevamente. Además, se deben reforzar las estrategias de seguridad

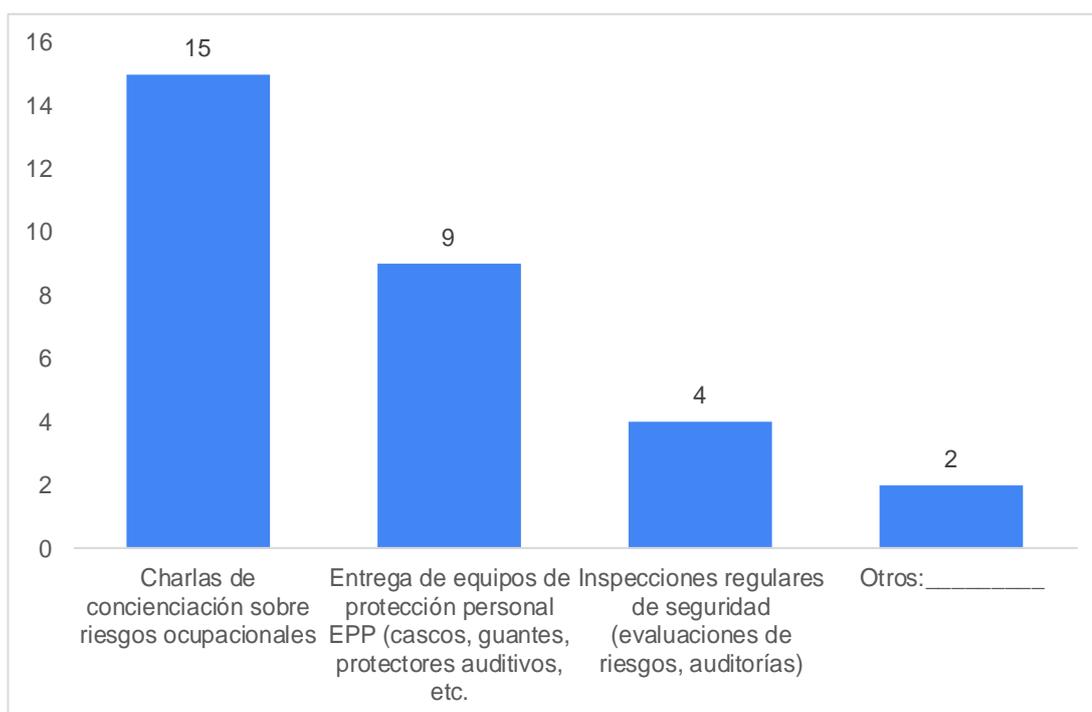
existentes para mantener o mejorar este indicador positivo, garantizando un ambiente de trabajo más seguro para todos los colaboradores.

4.3 Objetivo 2: Examinar las estrategias implementadas por el área de salud ocupacional para promover y garantizar el bienestar de los trabajadores.

Tabla 10
Medidas de prevención en el área de trabajo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Charlas de concienciación sobre riesgos ocupacionales	15	50.00%
Entrega de equipos de protección personal EPP (cascos, guantes, protectores auditivos, etc.	9	30.00%
Inspecciones regulares de seguridad (evaluaciones de riesgos, auditorías)	4	13.33%
Otros	2	6.67%
Total	30	100.00%

Figura 11
Medidas de prevención en el área de trabajo



La Tabla 10 y la Figura 11 entre los resultados obtenidos por la encuesta realizada a los colaboradores me da como resultados que consideran como medida de prevención en el área de trabajo con un mayor porcentaje las charlas de concienciación sobre riesgos ocupacionales con un 50%, reconociendo de esta manera su aplicación, esto sugiere que la empresa enfatiza la formación y sensibilización de los colaboradores sobre los riesgos laborales y de la importancia de seguridad en el trabajo. Sin embargo, para que dichas charlas sean de total efectividad, se deben complementar con acciones prácticas y mecanismos de seguimientos que garanticen la aplicación de los conocimientos impartidos en las diferentes charlas dirigidas por parte de área de salud ocupacional.

También, describen que la entrega de equipos de protección personal (EPP) ocupa el segundo lugar con un 30.00%, esto hace relevancia hacia la parte tangible sobre la importancia de las medidas de prevención que se maneja en la empresa, refleja un esfuerzo por dotar a los colaboradores de herramientas esenciales para su seguridad.

Por otro lado, las inspecciones regulares de seguridad con un 13.33%, parecen ser una estrategia menos frecuente. Estas inspecciones son claves para la identificación y corrección de riesgos en el entorno laboral.

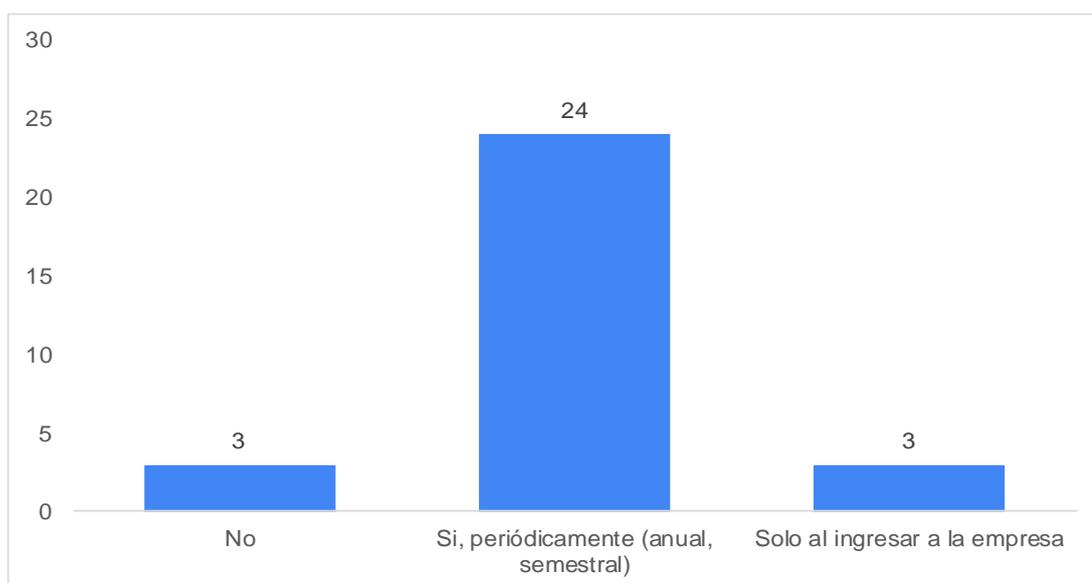
Con un 6.67% de las respuestas corresponden a otras medidas. Estas podrían incluirse como medidas las pausas activas, señalizaciones de seguridad, simulacros o programas de ergonomía. Aunque estas iniciativas son predominantes, el menor porcentaje de inspecciones regulares sugiere

una oportunidad para fortalecer esta medida preventiva, que es esencial para garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad.

Tabla 11
Exámenes médicos ocupacionales

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
No	3	10.00%
Si, periódicamente (anual, semestral)	24	80.00%
Solo al ingresar a la empresa	3	10.00%
Total	30	100.00%

Figura 12
Exámenes médicos ocupacionales



La Tabla 11 y la Figura 12 determina que el 80.00% de los encuestados indicó que estos exámenes se realizan de manera periódica (anual o semestral), esto hace alusión al compromiso de la empresa para con sus colaboradores garantizando el cumplimiento normativo, mientras que un 10.00% indica que solo se realizan los exámenes ocupacionales al ingresar a la empresa, esto podría significar que no reciben un seguimiento médico después de su contratación, lo que representa un riesgo para la detección temprana de enfermedades ocupacionales.

Otro 10.00% afirmó no haber recibido ningún examen médico ocupacional. Este dato es mucho más preocupante ya que parte de esta población menciona no haber realizado ningún examen ocupacional, lo que se presume por indicaciones de ellos que es posible haya estado con permiso médico o faltaron por alguna calamidad doméstica y pues al haber faltado al trabajo no se realizaron los exámenes ocupacionales y esto me lleva a la conclusión que efectivamente no se realiza un seguimiento no solo por parte de la empresa si no por parte del colaborador que no realiza las debidas averiguaciones del caso.

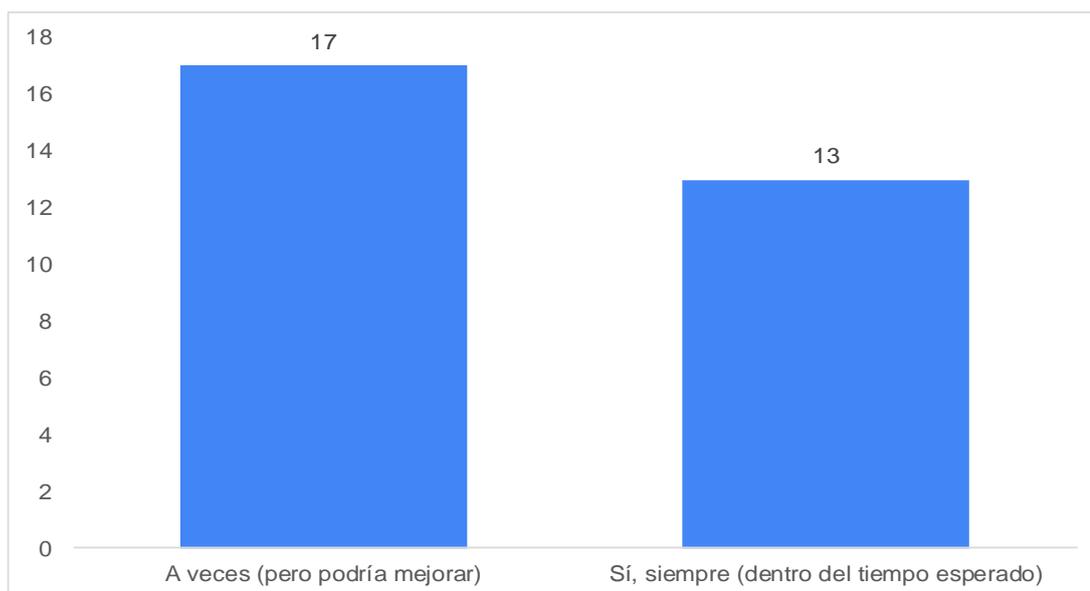
Se enseña a los empleados la necesidad de cumplir con los requisitos ocupacionales mediante campañas de concienciación sobre salud y seguridad que se centran en la importancia de las evaluaciones de salud y ocupacionales periódicas. Se recomienda un nivel de desempeño aceptable en el cumplimiento de los exámenes médicos, sin embargo, también existe la necesidad de mejorar la cobertura para asegurar que todos los empleados estén bien atendidos mientras estén dentro de la empresa.

Tabla 12
Acción rápida ante problemas de salud o accidentes laborales

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
A veces (pero podría mejorar)	17	56.67%
Sí, siempre (dentro del tiempo esperado)	13	43.33%
Total	30	100.00%

Figura 13

Acción rápida ante problemas de salud o accidentes laborales



La Tabla 12 y la Figura 13 señalan que el 56.67% de los encuestados indicó que la respuesta es adecuada solo a veces, aunque con margen de mejora, esto podría indicarnos que existe demora en la atención médica, una falta de protocolos claros o también carencias en la disponibilidad de personal capacitado para actuar en situaciones de emergencias, es por ello que se debe mantener en alerta y tener mucho cuidado ya que una atención tardía o ineficaz puede agravar el impacto de un accidente laboral o presencia de un problema de salud.

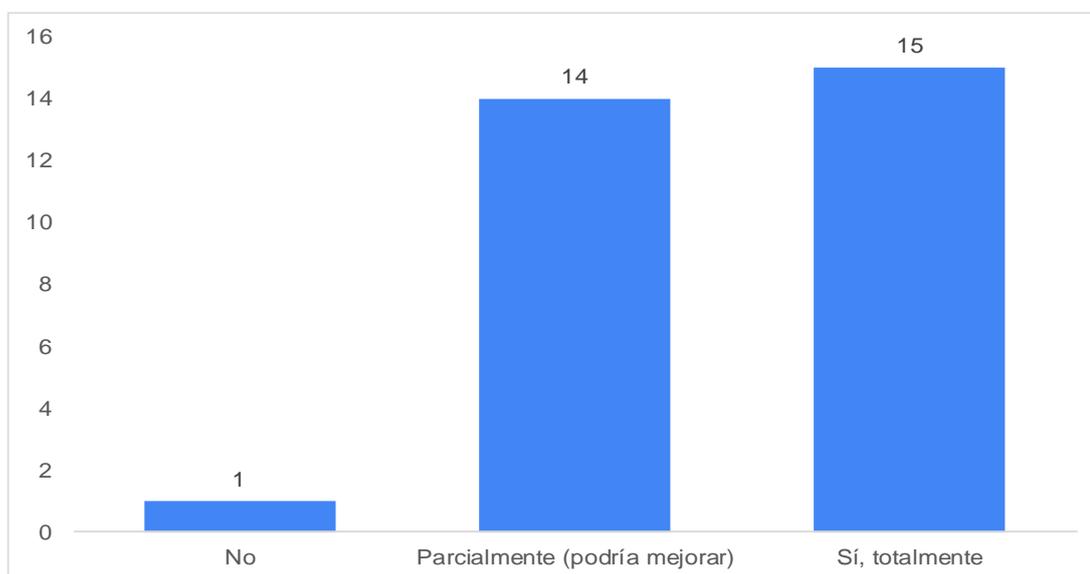
Por otro lado, el 43.33% señaló que las acciones siempre se realizan dentro del tiempo esperado, este resultado da a notar que la empresa mantiene protocolos efectivos que están generando prevención de incidentes, aunque al parecer no están del todo funcionando para el personal en su totalidad en las situaciones que se presentan.

Estos resultados destacan que, a pesar de mantener una base sólida en la atención de emergencias, aún existe oportunidad de mejoras para poder garantizar una respuesta efectiva y rápida en cualquier caso se presente y así fortalecer estos aspectos que son la clave para una seguridad de calidad y bienestar laboral.

Tabla 13
Área de salud ocupacional cuida adecuadamente de su bienestar

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
No	1	3.33%
Parcialmente (podría mejorar)	14	46.67%
Sí, totalmente	15	50.00%
Total	30	100.00%

Figura 14
Área de salud ocupacional cuida adecuadamente de su bienestar



La Tabla 13 y la Figura 14 indica que el 50.00% considera que esta área sí cumple en su totalidad con su función, mientras que el 46.67% señala que lo hace parcialmente, sugiriendo que podría mejorar. Solo un 3.33% de los encuestados considera que el área de salud ocupacional no cumple con su objetivo. Todo esto sugiere que, a pesar de que se dedica un esfuerzo

importante a cuidar del bienestar de los colaboradores, es necesario tratar de identificar aquellos aspectos que deben ser mejorados para lograr una percepción más positiva y uniforme entre los colaboradores.

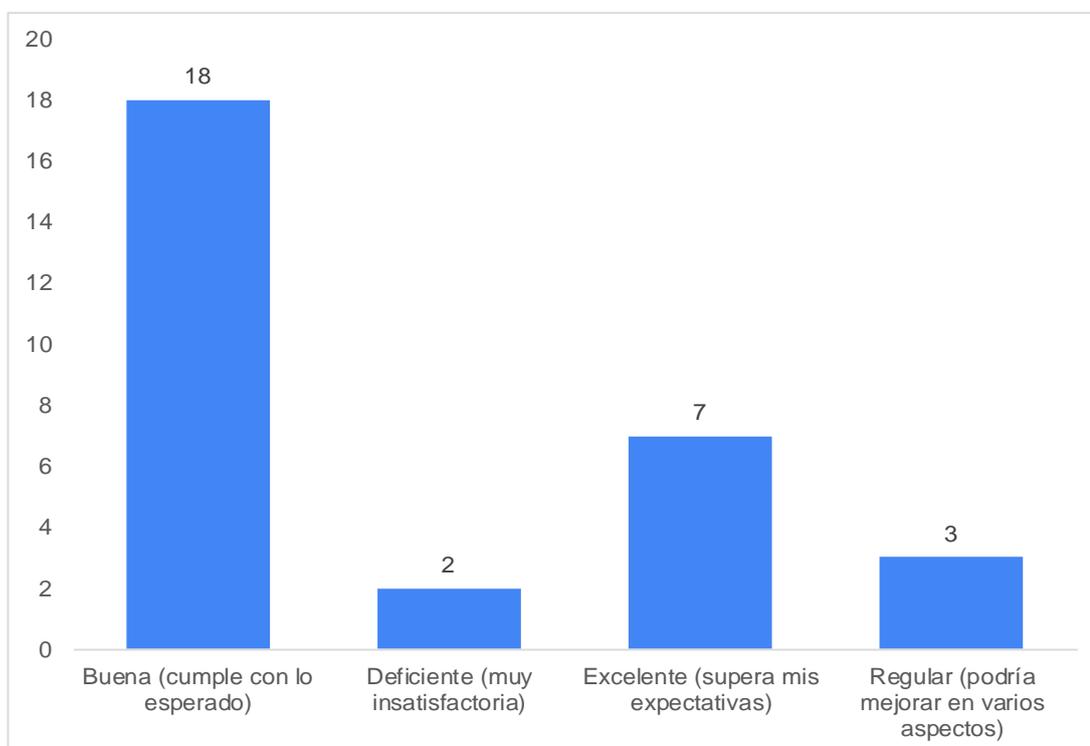
Tabla 14

Calificación de la atención del Área de salud ocupacional

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Buena (cumple con lo esperado)	18	60.00%
Deficiente (muy insatisfactoria)	2	6.67%
Excelente (supera mis expectativas)	7	23.33%
Regular (podría mejorar en varios aspectos)	3	10.00%
Total	30	100.00%

Figura 15

Calificación de la atención del Área de salud ocupacional



La Tabla 14 y la Figura 15 muestran la calificación en que la mayoría, un 60.00%, considera que la atención es buena y cumple con lo esperado, mientras que un 23.33% la califica como excelente, indicando que supera sus

expectativas. Un 10.00% opina que la atención es regular y podría mejorar en varios aspectos, y un 6.67% la califica como deficiente o muy insatisfactoria.

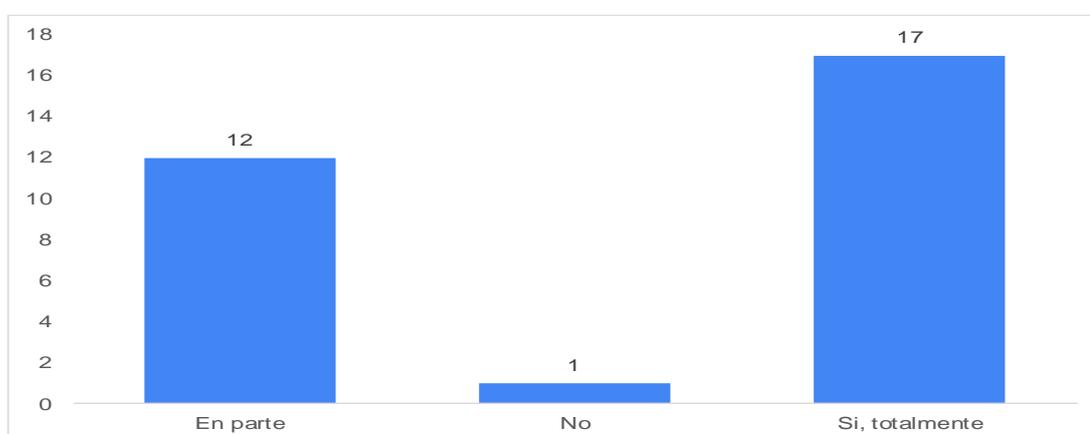
Los hallazgos indican que, aunque el área de salud ocupacional es valorada en términos generales, es necesario atender las expectativas de aquellos que perciben deficiencias o áreas susceptibles de fortalecimiento para asegurar una atención más uniforme y satisfactoria para todos los colaboradores.

4.4 Objetivo 3: Evaluar las percepciones de los trabajadores sobre las medidas adoptadas por el área de salud ocupacional para el cuidado de su salud.

Tabla 15
Seguridad de condiciones laborales en el área laboral

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
En parte	12	40.00%
No	1	3.33%
Si, totalmente	17	56.67%
Total	30	100.00%

Figura 16
Seguridad de condiciones laborales en el área laboral



La Tabla 15 y la Figura 16 presentan la percepción de los colaboradores sobre la seguridad de las condiciones laborales en su área. La

mayoría de los encuestados, un 56.67%, considera que las condiciones laborales son seguras totalmente, lo que indica que la mayoría de los colaboradores confía en las medidas implementadas por la empresa para garantizar su bienestar en el entorno laboral. Esto además sugiere que existen normativas y protocolo adecuados de seguridad que se cumplen para generar un ambiente laboral donde se prioriza la prevención de riesgos.

Mientras que un 40.00% opina que lo son en parte, lo que sugiere la respuesta de este grupo es que si bien es cierto existe medidas de seguridad, hay ciertos aspectos que podrían mejorarse, para ser más exacta este grupo de colaboradores podría estar enfrentando problemas como deficiencias en los equipos de protección, fallas de las maquinas en las que laboran, las inspecciones frecuentes o riesgos en determinadas tareas a realizar.

Sin embargo, solo un 3.33% indicó que no percibe seguridad en su entorno laboral, esto representa a un porcentaje muy bajo, pero es un indicador de que existen riesgos en mayor potencia que deben ser atendidos para garantizar un entorno seguro no solo para un alto porcentaje de los colaboradores si no para todo el equipo de trabajo que se encuentra en el área de producción.

Estos resultados nos indica que esta empresa maneja una buena base en materia de seguridad laboral, es así como detalla la teoría de la Salud y Seguridad Ocupacional, La Organización Mundial de la Salud (OMS) dice que la seguridad y salud en el trabajo deben estar completamente integradas con los programas de salud y el desarrollo industrial de cada nación. También se entiende como un campo de estudio multidisciplinario cuyo propósito es

promover y proteger la salud del trabajador a través de un control cuidadoso de las enfermedades y accidentes, así como mediante la eliminación de factores y condiciones peligrosas que pongan en riesgo la seguridad y salud del trabajador (Martínez & Yandún, 2017).

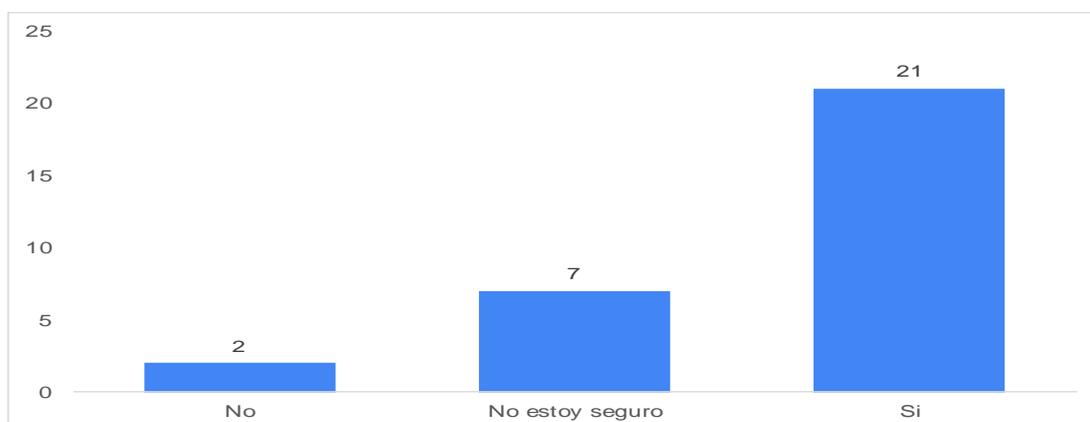
Tabla 16

Conocimiento sobre las políticas o programas de salud ocupacional implementados en la empresa

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
No	2	6.67%
No estoy seguro	7	23.33%
Si	21	70.00%
Total	30	100.00%

Figura 17

Conocimiento sobre las políticas o programas de salud ocupacional implementados en la empresa



La Tabla 16 y la Figura 17 muestran que el 70.00% de los encuestados dijo que conoce estas políticas, mientras que el 23.33% dijo que no está seguro, y el 6.67% declaró que no tiene ese conocimiento. Esto implica que, aunque la mayoría está al tanto de las iniciativas de salud ocupacional, es evidente que hay una brecha en la comunicación y difusión de la información sobre políticas destinadas a asegurar que todos los empleados estén informados sobre las políticas organizacionales que afectan el bienestar ocupacional de los empleados.

4.5 Discusión de Resultados

Los cambios en la empresa, así como las tácticas de salud y los métodos de trabajo, permiten encontrar aspectos esenciales para la mejora de la salud laboral de los trabajadores. La información demográfica muestra que la gran mayoría de los colaboradores están en el grupo de edad entre 36 y 45 años, lo que sugiere una mano de obra con experiencia que puede brindar tranquilidad al clima organizacional. Estos resultados coinciden con Sánchez (2024) y Anatolevna et al. (2020), cuyo perfil demográfico también presenta retos, como el diseño de estrategias específicas de bienestar que se aproximen tanto a la continuidad en el trabajo como las necesidades de salud vinculadas a esta etapa de la vida.

La predominancia de hombres en la fuerza laboral, con un 93.33%, evidencia una distribución desigual por género que puede influir en la percepción y diseño de estrategias de salud y seguridad ocupacional. Este hallazgo está alineado con estudios internacionales, como el de Menger-Ogle et al. (2019), quienes enfatizan las diferencias significativas en las condiciones laborales y de riesgo, especialmente en los sectores industriales, que existen en función del género.

Respecto a la antigüedad, el hecho de que el 33.33% de los miembros del personal tenga entre 3 y 5 años de experiencia laboral sugiere un nivel razonable de compromiso con la fuerza laboral. Sin embargo, hay un porcentaje de nuevos empleados del 10.00% (menos de un año), lo que muestra que los procesos de inducción y capacitación necesitan ser fortalecidos para la adecuada integración de los nuevos empleados. Además,

junto con Bonilla et al. (2024), la presencia del 6.67% de trabajadores con 6 a 9 años de experiencia indica un menor número de años de experiencia, lo que podría deberse a algún cambio organizacional o a un problema específico de retención.

Al 70.00% de los encuestados, el compromiso positivo de la empresa con la seguridad laboral se evidencia a través de la capacitación regular. No obstante, para aquellos colaboradores que reportan no recibir formación o solo se capacitaron de manera inicial, hace falta homogenizar dichos procedimientos y asegurar la cobertura formativa del colaborador de manera permanente. Esto sigue la lógica que Álvarez et al. (2022) plantean sobre los grandes beneficios que trae el ofrecer capacitación sistemática para mitigar incumplimientos laborales.

Respecto a los vínculos afectivos y de expectativa, observar que la tranquilidad, motivación y valores organizacionales se comportan favorablemente, es indicativo del impacto de las estrategias de bienestar que se vienen trabajando. Aun así, el pobre rendimiento en la gestión de carga de trabajo y la tensión muscular, como uno de los síntomas más marcados del fenómeno de la somatización, evidencian áreas de mejora para la organización. Tal como sugieren Ustinova et al. (2020) y Anatoleyvna et al. (2020), la implementación de programas ergonómicos, pausas activas y estrategias de manejo del estrés puede reducir estos impactos que se muestran negativos.

El desgaste laboral, liderado por el agotamiento físico y la sobrecarga de trabajo, refuerza la necesidad de poner en funcionamiento medidas que

equilibren la carga laboral e impulsen el bienestar mental y emocional. Este patrón es consistente con los hallazgos de estudios internacionales que enfatizan que entornos laborales exigentes pueden ser perjudiciales para la salud ocupacional de los empleados, independientemente de la posición que se les requiera desempeñar. (Menger-Ogle et al., 2019).

Los riesgos ergonómicos y físicos considerados como los más prevalentes parecen ilustrar un cierto grado de comunidad entre los sectores industriales, como lo señalan Ustinova et al. (2020), quienes, en particular, llaman la atención sobre la necesidad de controlar estos factores de riesgo para minimizar la incidencia de enfermedades ocupacionales. Las condiciones laborales actuales en la empresa también muestran que la empresa es al menos relativamente segura, lo que se corrobora con el bajo número de lesiones reportadas (6.67%). Sin embargo, el sentido de seguridad siendo solo nominal entre el 40.00% de los empleados y el desconocimiento de las políticas de salud ocupacional por el 23.33% de los empleados también enfatiza la necesidad de una mejor aplicación y monitoreo de las medidas afirmadas.

En conclusión, las percepciones sobre las medidas preventivas y la atención en el área de salud ocupacional nos muestran un balance de resultados positivos con áreas considerables de mejora. No obstante, un 50.00% considera que el área cumple totalmente con su función, y un 60.00% determina la atención como buena, el porcentaje restante destaca oportunidades para mejorar la calidad y alcance de las iniciativas. La incorporación de programas integrales, como los sugeridos por Sánchez

(2024) y Álvarez et al. (2022), podría mejorar las percepciones y crear un impacto global positivo en el bienestar de los empleados.

Los resultados destacados mencionados anteriormente logran la necesidad de implementar un enfoque integral y sistemático que considere los requisitos particulares de los empleados, establezca procesos de capacitación y comunicación, así como mitigue los riesgos de origen laboral a través de estrategias preventivas y programas personalizados. Tal enfoque no solo mejoraría la salud y seguridad ocupacional, sino que también aumentaría el compromiso organizacional y la satisfacción del empleado.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

De los objetivos planteados anteriormente, se obtuvieron conclusiones que sirven para perfilar las estrategias a seguir, así como el entendimiento que hay respecto a la relación que existe entre los servicios de bienestar laboral y la satisfacción que tienen los trabajadores en la empresa en Guayaquil.

Con las encuestas aplicadas se pudieron trabajar aspectos clave para definir la realidad de las estrategias que se implementan para ofrecer bienestar laboral a los colaboradores de la empresa.

1.- Se evidenció que, en las capacitaciones en temas relacionados a la seguridad y salud en el trabajo, los colaboradores manifiestan que reciben estas capacitaciones de forma habitual, por lo que esta medida de prevención se considera es la más oportuna y la que dan resultados positivos y tienden a tener una buena percepción sobre el clima laboral, cabe mencionar que existen un porcentaje importante que indica que solo al inicio de su labor ha recibido capacitaciones, lo que preocupa y es un llamado de atención para indagar que sucede con ese grupo de colaboradores que no tienen un seguimiento por parte del área de salud ocupacional para verificar que no están recibiendo dichas capacitaciones de manera igualitaria, lo que se presume es la falta de comunicación por parte de sus jefes directos.

2.- Entre otra de los datos con más énfasis mencionaré que en la escala de desgaste se logró establecer el agotamiento físico como el factor más importante, además de la sobrecarga de trabajo. Estos son los eventos que se registraron como los más relevantes y que da a notar que es posible o no exista rotación de tarea ocasionando así una importante carga de agotamiento físico entre los colaboradores. Si estos riesgos no se controlan adecuadamente, podrían derivar problemas crónicos de salud, reducción a la productividad y aumento de ausentismo laboral causados por enfermedades ocupacionales.

3.- Por otro lado, se observó que los riesgos ocupacionales más comunes identificados por los colaboradores en la empresa son llamados riesgos ergonómicos, que resultan de posturas inadecuadas y movimientos repetitivos, es decir cuando adoptando posturas incorrectas durante su jornada laboral debido a estaciones de trabajo mal diseñadas, los movimientos repetitivos y constantes sin descanso pueden provocar lesiones musculoesqueléticas, tendinitis y síndrome del túnel carpiano.

4.- En este caso, la información sobre accidentes laborales del año pasado ha mostrado que una gran cantidad de encuestados no sufrió accidentes relacionados con el trabajo durante este tiempo. Esto nos permite concluir que el indicador es positivo, ya que esta empresa ha logrado mantener un ambiente de trabajo moderadamente seguro durante el periodo considerado. Sin desestimar la importancia de evaluar los factores que contribuyeron a este resultado y las oportunidades de mejora, la prevención sigue desatendida.

5.- El propósito es fomentar un ambiente de trabajo satisfactorio y saludable que cuide del bienestar de los colaboradores, por esa razón como resultado se obtuvo un alto porcentaje como lo es el 70%, que las actividades del área de salud ocupacional implementadas están dirigidas a las estrategias que predominan para un ambiente y bienestar laboral saludable, están las capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional que realiza el área para mitigar los riesgos laborales, sin embargo, las capacitaciones por si solas no es suficiente si no se complementa con prácticas y cumplimiento de normativas de seguridad, también hay otro grupo de colaboradores con un 23.33% que menciona, como la parte tangible las medidas de protección de la descripción del lugar de trabajo (EPP) como cascos, guantes, protectores auditivos, gafas de seguridad entre otro, aunque la empresa ha implementado acciones importantes en seguridad ocupacional, es fundamental equilibrar la formación con la dotación efectiva de equipos y medidas tangibles que son necesarias para derivar una verdadera protección en el área.

6.- También es cierto que los exámenes médicos preventivos ocupacionales son gran importancia para los colaboradores, como conclusión se evidenció que se realizan de manera periódica ya sea semestral o anual y este aspecto es positivo demostrando así que la empresa prioriza la vigilancia de la salud de sus colaboradores, y así permitiendo detectar y a su vez prevenir enfermedades laborales a tiempo.

Sin embargo, existe un porcentaje aunque mínimo pero indican que no se les ha realizado ningún examen ocupacional y otro porcentaje similar pero manifiestan que si les han realizado pero no de manera periódica, es me lleva a la conclusión que el seguimiento sigue siendo una falencia por parte de la

empresa ya que estas personas por motivos de permisos o calamidades domesticas faltaron a la empresa y por ende no se realizaron los exámenes ocupacionales, es importante que todos los colaboradores reciban evaluaciones medicas periódicas, con el fin de garantizar su bienestar, y a su vez evitar sanciones para el cumplimiento de la normativa de salud ocupacional.

7.- A partir de las encuestas, queda claro que el nivel de satisfacción en el área de salud ocupacional es bueno y cumple con las expectativas. Esto refleja un compromiso en la atención al personal, lo que pueda estar relacionado con una buena comunicación y han establecido protocolos de atención efectivos y satisfactorios, aunque siempre existirá un margen de mejora. Pero al mismo tiempo, hay un porcentaje que califica la atención recibida como deficiente o muy insatisfactoria, esto puede deberse a procesos poco eficientes, demoras a necesidades laborales o falta de seguimiento que es lo que se ha demostrado con anterioridad en otras situaciones de falencias al seguimiento respectivo ante alguna situación que lo amerite. La empresa debe enfocarse en fortalecer aspectos que ya están plenamente identificados como áreas de mejora, enfatizando a una atención eficiente.

Los resultados de este estudio pueden ser utilizados como base para que otras organizaciones tomen decisiones informadas e implementen estrategias y prácticas de bienestar laboral más efectivas y dirigidas. Algunas estrategias efectivas son la capacitación ergonómica y la mejora de las medidas de seguridad, junto con las relaciones con las expectativas laborales de los pacientes y empleados, la prevención, así como el cuidado de la salud ocupacional, reflejan un balance positivo entre los resultados y las áreas que

necesitan ser trabajadas, la percepción de los empleados sobre la adecuación de las condiciones laborales respecto a su seguridad se considera plenamente satisfecha.

Además, este estudio crea nuevas posibilidades para expandir la comprensión y llevar a cabo más investigaciones sobre el bienestar laboral en el entorno industrial de Guayaquil. Sin embargo, se observó que algunos programas necesitan más monitoreo y evaluación para mejorar su efectividad. La salud ocupacional como piedra angular para la productividad y satisfacción de sus empleados.

Recomendaciones

Según los resultados obtenidos a través de encuestas a los empleados del área de producción de la empresa de productos lácteos en Guayaquil, en lo que respecta a las estrategias en el campo de la salud y seguridad ocupacional, haría las siguientes recomendaciones:

1.- Las sesiones de capacitación proporcionadas por el departamento de salud y seguridad ocupacional como medidas para mejorar la productividad en el trabajo son valoradas por los colaboradores, pero siempre hay margen de mejora, y entre las mejoras se sugiere establecer una política de capacitación continua, que garantice que todos los colaboradores reciban formación de manera regular independientemente de su antigüedad en la empresa, esto requiere un cronograma formal de capacitaciones que abarque todo el año y asegurar que todos los colaboradores lo reciban de forma periódica y no solo al inicio de su ingreso a la empresa, es por ello un seguimiento continuo mediante un registro digital o físico donde quede

documentado asistencia y participación en cada capacitación, asignar un responsable encargado de verificar que todos los colaboradores cumplan con la formación requerida.

También los canales de comunicación como boletines internos, correos, mensajes instantáneos son efectivos para recordar a los colaboradores sobre las capacitaciones.

2.- En la escala laboral, los empleados sufren la mayor fatiga asociada con factores físicos y carga de trabajo. Estas cifras evocan una obligación de implementar rotación de tareas para reducir la monotonía y prevenir el agotamiento físico ya que sus labores se basan en la parte física, también es necesario fortalecer las pausas activas pero que se manejen de manera obligatoria durante la jornada establecida por su jefe directo.

Además, desarrollar formas de disminuir el nivel de trabajo y mejorar el equilibrio físico y psicológico, implementando talleres de manejo de estrés y técnicas de relajación para ayudar a los colaboradores a gestionar la saturación mental que también les aqueja dentro de lo que se pudo observar.

Como última sugerencia se podría realizar encuestas periódicas para monitorear el nivel de desgaste laboral y continuar con la que ya se ha mejorado o hacer las correcciones del caso.

3.- Con respecto a los riesgos de salud y seguridad ocupacional de la empresa relacionados con los riesgos ergonómicos y físicos, se ha decidido que se priorizará la implementación de medidas proactivas que busquen mitigar estos riesgos, ya que representan la mayor amenaza potencial para la

salud y el bienestar de los empleados. Por lo tanto, se recomienda establecer descansos cortos con estiramientos durante la jornada laboral, esto puede distribuirse de 2 minutos por la mañana, otros 2 minutos a media jornada y antes de culminar la jornada laboral añadir 2 minutos más de las denominadas pausas activas.

Realizar cada cierto tiempo dependiendo de la rotación del personal capacitaciones de ergonomía, mejorar el diseño del espacio de trabajo, verificando que las superficies adecuadas, sillas y soportes para herramientas de trabajo estén en óptimas condiciones.

Se ejerza un nivel apropiado de control sobre los muebles y herramientas del lugar de trabajo, y también que se enseñen a los empleados buenas prácticas adecuadas y proactivas para la prevención de lesiones.

Al mismo tiempo, también se debe prestar atención adecuada a los riesgos químicos dentro del lugar de trabajo, como una incidencia mínima de capacitación en conductas violentas. Si bien no representan un peligro significativo, sigue siendo importante.

4.- Aunque sigue siendo apreciable, en cuanto a accidentes laborales, dentro del último año es evidente que hay una tendencia muy baja en el número de lesiones laborales sufridas y reportadas. A la luz de esto, sigue siendo esencial realizar todos los pasos posibles y acciones de protección para asegurarse de que estos indicadores mantengan resultados positivos durante todo el año. Además de estas medidas, también se debe prestar atención a la descripción documentada de las causas que dieron lugar a los incidentes para evitar ocurrencias similares sucedan en el futuro. Como resultado, es fundamental mantener los protocolos de prevención que están

generando resultados positivos, continuidad con la cultura de prevención, mantenimiento adecuado de equipos y herramientas, pero sin dejar de lado la supervisión y cumplimiento de las normativas.

5.- Con respecto a los exámenes ocupacionales, los encuestados confirmaron que estos se realizan de forma periódica (anualmente o cada 6 meses). Sin embargo, es evidente que una parte de la población trabajadora no se somete a estos exámenes o solo participa al comienzo de la contratación, es por ello que se sugiere investigar las razones de la falta de solicitudes en ciertos casos, ya sea por falta de información, limitaciones logísticas o incumplimiento de procedimientos sin realizar el debido seguimiento respectivo.

También es importante sensibilizar al colaborador sobre la importancia de realizarse estos exámenes ocupacionales en el momento que la empresa los requiera para asegurar su salud y desempeño laboral.

6.- En el aspecto de las medidas de prevención ocupacional, resulta que hay un lugar importante que hacen énfasis sobre las charlas de concienciación sobre riesgos ocupacionales en la que se sugiere mantenerlas, pero además incorporar simulacros, estudios de casos y ejercicios en el área de trabajo para interiorizar de manera efectiva las medidas de seguridad, sin dejar de lado una exploración de nuevas medidas preventivas para esta empresa y área en especial como lo es producción.

En el caso de asegurar que se emita el equipo de protección personal (EPP), y esta medida preventiva también prevalece entre las efectivas para

una prevención exitosa. Por esta razón, se propone aumentar la frecuencia de las inspecciones, capacitar y supervisar el cumplimiento del uso adecuado del EPP. Es crucial garantizar el cumplimiento de las medidas de seguridad como una de las razones persistentes que apoyan la necesidad de servicios de salud ocupacional.

7.- Con respecto a la seguridad en las condiciones laborales, la percepción de la mayoría de los colaboradores encuestados indica que las condiciones laborales son completamente seguras. Se sugiere la importancia de reforzar los protocolos existentes e inspeccionar con frecuencia y mejoras de herramientas de protección.

En relación con la percepción compuesta, se sugiere que las condiciones del entorno laboral pasen por una evaluación y mejora continua, monitorear el nivel de seguridad percibido por los colaboradores, además, ejercicios de capacitación mejorados en la prevención de riesgos, prestando atención a la minoría que no se siente segura, determinando las razones y luego proporcionando medidas reforzadas para asegurar que todos los colaboradores reciban capacitación adecuada de manera equitativa.

Al mismo tiempo que se implementan nuevas estrategias dentro del departamento de Salud Ocupacional, es vital dotar a los colaboradores de los medios para que puedan desarrollarse y crecer profesionalmente. Esto incluye brindar capacitación, asignar proyectos desafiantes, fomentar el cambio de puesto dentro de la empresa, y ofrecer programas que no requieran de un diploma del colegio como pre-requisito. La capacitación de colaboradores no

solo apoya su desarrollo profesional, sino que mejora la atrición y fortalece la empresa.

La escucha activa de los colaboradores de una empresa es sin duda uno de los aspectos que mayor impacto tiene en el clima laboral y la satisfacción de los colaboradores como personas. Recuperar las opiniones y sugerencias favorece el sentido de pertenencia y compromiso de los colaboradores. Una cultura de escucha activa implica que los colaboradores deben participar en la generación de ideas, pero también existirá un plan de acción para responder a la preocupación que se plantea.

Finalmente, se sugiere realizar auditorías que ayuden a cuantificar la satisfacción de los colaboradores para posteriormente ajustar sus estrategias a lo que se considere necesario. Así mismo, facilitar el uso de nuevas tecnologías en seguridad sobre el trabajo, que ayuden a prevenir accidentes y mejorar el nivel o grado del ambiente laboral.

REFERENCIAS

- Agurto, K. P., Mogollón García, F. S., Castillo Chung, L. B., Agurto Ruiz, K. P., Mogollón García, F. S., & Castillo Chung, L. B. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119.
- Alcívar-Meza, M. E., & Palacios-Cedeño, N. M. (2022). Riesgo Laboral Y Su Impacto En Los Niveles De Producción De La Empresa Geopaxi S.A. *REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINARIA ARBITRADA YACHASUN - ISSN: 2697-3456*, 6(11 Ed. esp), Article 11 Ed. esp.
- Álvarez, D. E., Araque Geney, E. A., & Jiménez Lyons, K. A. (2022). Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo, Mipymes De Sincelajo, Colombia. *Tendencias*, 23(2), 178-201. <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.206>
- Anatoleyvna, T., Spirin, V., & Aleshina, Y. (2020). Riesgo para la salud laboral de los trabajadores de la producción láctea. *Гигиена и санитария*, 99(11), Article 11. <https://doi.org/10.47470/0016-9900-2020-99-11-1230-1235>
- Barreto, D. A. (2022). *Análisis del estado de la legislación en seguridad y salud ocupacional en la construcción y su impacto en la disminución de accidentes laborales: Caso Ecuador*. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/38618>
- Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170.
- Bonilla, A. F., Garate Aguirre, J. C., Narváez Zurita, I., Bonilla Montoya, A. F., Garate Aguirre, J. C., & Narváez Zurita, I. (2024). Efectividad de programas de formación en seguridad laboral respecto a la prevención de accidentes laborales. *Conrado*, 20(97), 115-129.
- Bórquez Polloni, B., Lopicich Catalán, B., Bórquez Polloni, B., & Lopicich Catalán, B. (2017). La dimensión bioética de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). *Revista de Bioética y Derecho*, 41, 121-139.
- Busch, C. (2019). *Heinrich's Local Rationality: Shouldn't 'New View' Thinkers Ask Why Things Made Sense To Him?* <http://lup.lub.lu.se/student-papers/record/8975267>
- Calle, S. E. (2023). Diseños de investigación cualitativa y cuantitativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), Article 4. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7016

- Carrera Alvarez, E. R., Rivadeneira Piedra, C. I., Navarrete Arboleda, E. D., & Paredes Esparza, A. M. (2019). *Seguridad y Salud Ocupacional*. <http://142.93.18.15:8080/jspui/handle/123456789/463>
- CEPAL. (2019). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Objetivos, metas e indicadores mundiales*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40155-la-agenda-2030-objetivos-desarrollo-sostenible-oportunidad-america-latina-caribe>
- CEPAL. (2020). *Impactos de la pandemia en los sectores productivos más afectados abarcarán a un tercio del empleo y un cuarto del PIB de la región* [Text]. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/comunicados/impactos-la-pandemia-sectores-productivos-mas-afectados-abarcaran-un-tercio-empleo-un>
- Charria Ortiz, V. H., Romero-Caraballo, M. P., Sarsosa-Prowesk, K., Charria Ortiz, V. H., Romero-Caraballo, M. P., & Sarsosa-Prowesk, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES Psicología*, 15(3), 63-80. <https://doi.org/10.21615/cesp.5984>
- CTAIMA. (2023, febrero 9). ¿Cuáles son los 7 tipos de riesgos laborales (con ejemplos)? *CTAIMA.COM*. <https://www.ctaima.com/blog/cuales-son-los-7-tipos-de-riesgos-laborales-con-ejemplos/>
- Cuvi, J. S., & López, Y. (2022). Los accidentes de trabajo durante el teletrabajo, en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(Suplemento 1), Article Suplemento 1. <https://doi.org/10.62452/fs0xpf61>
- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., López, L. E. C., Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & López, L. E. C. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179-185. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Defranc, P. O., & Portilla, Y. (2023). Plan de estrategias de control, prevención y seguridad ocupacional, para una empresa de construcción. *Prohominum*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0185>
- Delgado, L. J., Borroto, R., & Moreira, E. L. (2020). Normativas en seguridad y salud ocupacional. *Revista San Gregorio*, 40, Article 40. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1406>
- Delgado-Sánchez, D. (2023). Evolución de las enfermedades profesionales en España (2009-2020): Análisis territorial y tendencias industriales. *Tec Empresarial*, 17(1), 18-33. <https://doi.org/10.18845/te.v17i1.6474>
- Gámez de la Hoz, J., Padilla Fortes, A., Gámez de la Hoz, J., & Padilla Fortes, A. (2017). Identificación de riesgos laborales en atención primaria a través de las comunicaciones de los trabajadores. *Revista de la*

Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 26(1), 22-30.

García-Moncada, G.-P., Chávez-Ojeda, M. Z., Herrera-Espinoza, K. C., Yparraguirre-Villanueva, A. R., García-Moncada, G.-P., Chávez-Ojeda, M. Z., Herrera-Espinoza, K. C., & Yparraguirre-Villanueva, A. R. (2023). Bienestar laboral y compromiso docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 55-70. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2518>

Godoy, M. R., Godoy Villasante, M. J., Villasante Paredes, G. L., Godoy Martínez, M. R., Godoy Villasante, M. J., & Villasante Paredes, G. L. (2022). Medición cuantitativa de la protección del trabajador como percepción conjunta de Seguridad y Salud Ocupacional en una empresa del sector gráfico y publicitario en Lima-Perú, 2021. *Industrial Data*, 25(1), 51-77. <https://doi.org/10.15381/idata.v25i1.21499>

Guevara, G. P., Verdesoto, A. E., & Castro, N. E. C. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), Article 3. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

Guisasola, J. (2024). La investigación basada en el diseño: Algunos desafíos y perspectivas. *Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias*, 21(2), Article 2. https://doi.org/10.25267/Rev_Eureka_ensen_divulg_cienc.2024.v21.i2.2801

Hernández, J. (2023). Editorial: Desempeño laboral y bienestar social en las organizaciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), Article 101. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.1>

Idrovo, A. J., & Alvarez-Casado, E. (2014). Asumiendo el concepto de salud. *Salud UIS*, 46(3), Article 3. <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/4494>

ISO. (2018). *ISO 45001:2018*. ISO. <https://www.iso.org/standard/63787.html>

Jordan, W. D. (2024). *Diseño de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo basado en la norma ISO 45001:2018 para el laboratorio de producción industrial de la carrera de Agroindustria de la UTC*. [masterThesis, Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/12323>

Martínez, M. P., & Yandún, E. D. (2017). Seguridad y salud ocupacional en Ecuador: Contribución normativa a la responsabilidad social organizacional. *INNOVA Research Journal*, 2(3), Article 3. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n3.2017.135>

Menger-Ogle, L. M., Pezzutti, F., Menger-Ogle, A. D., Stallones, L., Rosecrance, J., & Roman-Muniz, I. N. (2019). Occupational Safety and Health of Foreign-Born, Latinx Dairy Workers in Colorado. *Journal of*

Occupational and Environmental Medicine, 61(1), 61.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001472>

- Merchán, J. A., & Merchán, J. del R. (2023). Aspectos legales de la prevención de riesgos laborales: Artículo de Revisión. *Ciencia Ecuador*, 5(21), Article 21.
- Merino-Moncayo, M. E. (2022). Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de una Empresa de Servicios de Catering. *Economía y Negocios*, 13(1), Article 1. <https://doi.org/10.29019/eyn.v13i1.1006>
- OIT. (2018, octubre 1). *Prevención de riesgos laborales: Avanza la discusión del anteproyecto de ley | International Labour Organization*. <https://www.ilo.org/es/resource/news/prevencion-de-riesgos-laborales-avanza-la-discusion-del-anteproyecto-de-ley>
- OIT. (2019, abril 18). *Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia | International Labour Organization*. <https://www.ilo.org/es/publications/seguridad-y-salud-en-el-centro-del-futuro-del-trabajo-aprovechar-100-a%C3%B1os>
- OIT. (2020, octubre 29). *Guía rápida sobre fuentes y usos de las estadísticas sobre seguridad y salud en el trabajo | Organización Internacional del Trabajo*. <https://www.ilo.org/publications/quick-guide-sources-and-uses-statistics-occupational-safety-and-health>
- OMS. (2022). *Salud ocupacional*. <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>
- Pena Dopico, S. (2020). El desgaste de la salud laboral como estrategia de rentabilidad en Ecuador: Un análisis de la legislación de seguridad y salud bajo el neodesarrollismo. *Cuadernos de relaciones laborales*, 38(2), 365-385.
- Redrobán, C., Tenicota García, A., & Calderón, E. (2022). Factores de riesgos y severidad de sus consecuencias en la operación y mantenimiento de equipos de industrias manufactureras ecuatorianas. *FIGEMPA: Investigación y Desarrollo*, 13(1), 1-12.
- Rodriguez, L. K. C., Rivera, D. R. S., Echegaray, M. M. Z., Gainza, F. R. S., & Alejo, D. B. (2024). Analysis of occupational well-being and its relationship with sociodemographic factors in public workers. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 28(124), Article 124. <https://doi.org/10.47460/uct.v28i124.845>
- Sánchez, J. (2024). Seguridad para el trabajo y salud ocupacional: Una revisión sistemática a partir de las normativas, protocolos y sostenibilidad ecuatoriana. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 9(1 (ENERO 2024)), 360-408.
- Torres, E., Sánchez, B. O., Velázquez, L. R., Capcha, A. V., Lema, F. F., & Capcha, M. L. (2023). Factores de riesgo ocupacional en profesionales

de la salud de un hospital de Pucallpa-Perú. *Vive Revista de Salud*, 6(17), 515-523. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i17.242>

Ustinova, Y., Ermolaeva, E., & Chistyakov, A. (2020). Occupational safety and health protection in the dairy industry in accordance with the requirements of gost r 54934-2012 / ohsas 18001: 2007. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 1001(1), 012123. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/1001/1/012123>

Valencia, E. P. (2022). *Análisis de los factores de riesgo y la influencia en la accidentabilidad laboral en la industria metalmecánica*. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/36956>

Vidal, T. (2022). Enfoque cuantitativo: Taxonomía desde el nivel de profundidad de la búsqueda del conocimiento. *Llalliq*, 2(1), ág. 13-27. <https://doi.org/10.32911/llalliq.2022.v2.n1.936>

Vizcaíno, P. I., Cedeño, R. J., & Maldonado, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: Guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), Article 4. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Zanko, M., & Dawson, P. (2012). *Occupational health and safety management in organizations: A review*. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00319.x>]

ANEXOS

Encuesta sobre Salud Ocupacional en el Área de Producción de la Empresa año 2024

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas con su experiencia laboral y la gestión de salud ocupacional en la empresa. Responda con sinceridad. Su participación es confidencial.

SECCIÓN 1: Información General

1. Edad:

- De 25 - 35 años
- De 36 -45 años
- Mas de 45 años
- Menos de 25 años

2. Sexo:

- Otro
- Femenino
- Masculino

- De 3-5 años
- Menos de 1 año
- Más de 10 años
- De 6-9 años
- De 1-2 años

SECCIÓN 2: Situación de la Salud Ocupacional

4. Puedes añadir una opción para especificar si en la empresa la capacitación es recurrente o inicial.

- Sí, regularmente
- No
- Sí, solo al inicio

5. ¿Qué tipo de riesgos laborales identifica en su área de trabajo? (Marque todos los que correspondan)

- Riesgos químicos (exposición a productos químicos)
- Riesgos ergonómicos (posturas inadecuadas, movimientos repetitivos)
- Riesgos físicos (ruido, vibraciones, temperaturas extremas)
- Riesgos biológicos (exposición a microorganismos)
- Otros: _____

- Riesgos físicos (ruido, vibraciones, temperaturas extremas)
- Riesgos químicos (exposición a productos químicos)
- Otros: _____
- Riesgos biológicos (exposición a microorganismos)
- Riesgos ergonómicos (posturas inadecuadas, movimientos repetitivos)

7. ¿Ha sufrido algún accidente laboral en el último año?

- No
- Si

8. ¿Considera que las condiciones de trabajo en el área de producción son seguras?

- Si, totalmente
- No
- En parte

SECCIÓN 3: Estrategias Implementadas en Salud Ocupacional

9. ¿Conoce las políticas o programas de salud ocupacional implementados en la empresa?

- No
- No estoy seguro
- Si

- Charlas de concienciación sobre riesgos ocupacionales
- Entrega de equipos de protección personal EPP (casco, guantes, protectores auditivos, etc.)
- Inspecciones regulares de seguridad (evaluaciones de riesgos, auditorías)
- Otros: _____

11. ¿Se realiza exámenes médicos ocupacionales para prevenir enfermedades ocupacionales?

- No
- Sí, periódicamente (anual, semestral)
- Solo al ingresar a la empresa

12. ¿Considera que la empresa actúa rápidamente ante problemas de salud o accidentes laborales?

- A veces (pero podría mejorar)
- Sí, siempre (dentro del tiempo esperado)
- No (tarda demasiado en responder)

13. ¿Considera que el área de salud ocupacional cuida adecuadamente de su bienestar?

- No
- Parcialmente (podría mejorar)
- Sí, totalmente

14. ¿Cómo calificaría la atención brindada por el área de salud ocupacional?

- Deficiente (muy insatisfactoria)
- Buena (cumple con lo esperado)
- Excelente (supera mis expectativas)
- Regular (podría mejorar en varios aspectos)

15. ¿Actualmente, en mi trabajo, siento:

	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
Satisfacción	<input type="radio"/>				
Seguridad	<input type="radio"/>				
Tranquilidad	<input type="radio"/>				
Bienestar	<input type="radio"/>				
Confianza	<input type="radio"/>				
Facilidad	<input type="radio"/>				

	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
Mi motivación por el trabajo	<input type="radio"/>				
Mi identificación con los valores de la organización	<input type="radio"/>				
Mi capacidad de gestión de carga de trabajo	<input type="radio"/>				
La calidad de mis condiciones de trabajo	<input type="radio"/>				
Mi estado de ánimo laboral	<input type="radio"/>				
Mi sensación de seguridad en el trabajo	<input type="radio"/>				

17. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:

	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
Trastornos digestivos	<input type="radio"/>				
Dolores de cabeza	<input type="radio"/>				
Insomnio	<input type="radio"/>				
Dolores de espalda	<input type="radio"/>				
Tensiones musculares	<input type="radio"/>				

18. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:

	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
Sobrecarga de trabajo	<input type="radio"/>				
Desgaste emocional	<input type="radio"/>				
Agotamiento físico	<input type="radio"/>				
Saturación mental	<input type="radio"/>				
Mal humor	<input type="radio"/>				
Frustración	<input type="radio"/>				

← Modo de vista previa

✔ Publicado

↔ Copiar enlace de encuestado/a

Tu respuesta

20. ¿Hay algo que desee agregar sobre su experiencia con la salud ocupacional en la empresa?

Tu respuesta

Enviar

Borrar formulario

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

¿Parece sospechoso este elemento? [Informe](#)

Google Formularios

Acti
Ve a c



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Sánchez López, Karen Lizett**, con C.C: # **0925208282** autor/a del trabajo de titulación: **(Estrategias que implementa el área de salud ocupacional para contribuir al bienestar laboral en una empresa de lácteos durante 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, 13 de febrero de 2025

f. _____

Nombre: **Sánchez López, Karen Lizett**

C.C: **0925208282**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Estrategias que implementa el área de salud ocupacional para contribuir al bienestar laboral en una empresa de lácteos durante el año 2024		
AUTOR(ES)	Sánchez López, Karen Lizett		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Espinoza Olvera, Lida Cruz		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	13 de febrero de 2025	No. DE PÁGINAS:	88
ÁREAS TEMÁTICAS:	Ciencias Sociales, Ciencias de la Educación, Derecho		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Bienestar laboral, desempeño, estrategias, consecuencias, productividad, compromiso.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>El presente proyecto de investigación está siendo desarrollado en el cantón Guayaquil, provincia del Guayas al norte de la ciudad, con el propósito fundamental de identificar las estrategias que implementa el área de salud ocupacional para contribuir al bienestar laboral en una empresa de lácteos durante el año 2024, factores del bienestar laboral que influyen en el desempeño. Para ello, se determinó que entre las estrategias implementadas están las capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional, además también se implementan medidas de prevención en el área de trabajo, exámenes médicos ocupacionales, la relación entre los factores de bienestar y el desempeño laboral mediante pruebas de hipótesis y los resultados mostraron que la relación es linealmente positiva y significativa. En consecuencia, a medida que aumenta la satisfacción laboral, las tendencias de los empleados en la empresa analizada muestran indicadores de desempeño más altos. La muestra elegida fueron un total de 30 colaboradores de la mencionada empresa del área de producción, en las cuales para obtener la información se realizaron encuestas semi-estructuradas. Como resultado pudimos identificar que las estrategias que implementa el área de salud ocupacional para contribuir al bienestar laboral ofrecidos están encaminados a la satisfacción del colaborador.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-0981769563	E-mail: karjar_1824@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina		
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206		
	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):			