UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA:

"LA ERGONOMÍA Y LAS ENFERMEDADES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024"

AUTOR(A):

ARACELY ESTEFANIA QUINATOA HURTADO

DIRECTOR(A)

Ing. Rafael Alejandro Sánchez Macias

PARES ACADÉMICOS

Ing. Ricardo Xavier Chávez Betancourt

Psicóloga. María José Aroca Caiza

SAN MIGUEL – ECUADOR
2025

TEMA

"LA ERGONOMÍA Y LAS ENFERMEDADES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024"

AGRADECIMIENTO

Al finalizar este trabajo de tesis, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que, de una u otra manera, hicieron posible la realización de este proyecto.

En primer lugar, agradecemos a Dios por darnos salud, fortaleza y sabiduría durante este proceso.

A mis padres, por su amor incondicional, apoyo constante y por enseñarme los valores que me ha guiado en este camino. Gracias por creer en mi en los momentos de duda y por ser mi mayor fuente de inspiración.

A mi director de tesis, Ing. Rafael Alejandro Sánchez Macias, por su invaluable guía, paciencia y dedicación. Sus comentarios, observaciones y conocimientos fueron fundamentales para la realización de este trabajo.

A nuestros amigos y compañeros, que estuvieron a mi lado en los momentos de dificultad y celebraron conmigo cada pequeño logro. Sus palabras de aliento y compañía fueron esenciales en este camino.

Este logro no es solo mío, sino también de todas las personas que han estado a mi lado y han contribuido de manera significativa para que este sueño se haga realidad.

Ha todos ustedes, muchas gracias

Quinatoa Aracely

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios, cuya presencia ha sido fundamental en mi vida. Su orientación y fortaleza me ha permitido enfrentar y superar los retos.

A mis padres, Alberto Quinatoa y Mariana Hurtado, les agradezco por su esfuerzo, amor y disciplina en mi formación.

A mi hijo Dominik Martin Punina Quinatoa por ser mi mayor motivación y el motor de mi vida. Cada página de esta tesis es un reflejo de amor y esfuerzo; este logro es para ti, como ejemplo de que, con dedicación y fe todo es posible.

A mis hermanos por su apoyo incondicional en cada paso de este camino y a quienes creyeron en mí, gracias por ser parte de este logro.

Quinatoa Aracely

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. "***Rafael Alejandro Sánchez Macías*** "; Ing. "***Ricardo Xavier Chávez Betancourt***" y Psicol. "***María José Aroca Caiza***"; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "La ergonomía y las enfermedades laborales en los trabajadores del departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, provincia Bolívar, año 2024", desarrollado por la señorita ***Aracely Estefanía Quinatoa Hurtado.***

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, mayo del 2025

Ing. Rafael Sánchez
Director

Ing. Ricardo Chávez
Par Académico

Psicol. María Aroca
Par Académico

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

DERECHOS DE AUTOR

DERECHOS DE AUTOR

Yo Quinatoa Hurtado Aracely Estefanía portadora de la Cédula de Identidad No 0250245305 en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:
"La ergonomía y las enfermedades laborales en los trabajadores del departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, provincia Bolívar, año 2024", modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedo a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Aracely Estefanía Quinatoa Hurtado

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN II

AGRADECIMIENTO III

DEDICATORIA IV

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN V

DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA VI

ÍNDICE DE CONTENIDO VII

INDICE DE TABLAS XIII

ÍNDICE DE FIGURAS XIV

INTRODUCCION 1

RESUMEN 2

ABSTRACT 3

1. CAPÍTULO I 4

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 4

1.1. Descripción del Problema 4

1.2. Formulación del Problema 7

1.3. Preguntas de Investigación 7

1.4. Justificación 7

1.5. Objetivos 8

1.5.1. General 8

1.5.2. Específicos 9

1.6. Variables 9

1.6.1. Variable dependiente 9

1.6.2. Variable independiente 9

1.7. Operacionalización de las variables 10

2. CAPÍTULO II 12

MARCO TEÓRICO 12

2.1. Antecedentes 12

2.2. Científico 14

2.2.1. Variable independiente – Ergonomía 14

2.2.2. Diseño del Puesto de Trabajo 15

2.2.3. Condiciones Ambientales 16

2.2.4. Organización del Trabajo 18

2.2.5. Variable dependiente - Enfermedades laborales 20

2.2.6. Trastornos Musculo esqueléticos 20

2.2.7. Estrés y Salud Mental 22

2.2.8. Problemas Visuales y Fatiga 23

2.3. Conceptual 24

2.3.1. Ambiente Psicosocial 24

2.3.2. Carga de Trabajo 24

2.3.3. Enfermedades Laborales 25

2.3.4. Equipamiento Ergonómico 25

2.3.5. Espacio de Trabajo 25

2.3.6. Estrés Laboral 25

2.3.7. Fatiga Ocular 25

2.3.8. Iluminación 25

2.3.9. Pausas y Descansos 25

2.3.10. Postura Laboral 26

2.3.11. Ruido Laboral 26

2.3.12. Salud Ocupacional 26

2.3.13. Condiciones de trabajo 26

2.3.14. Temperatura y Ventilación 26

2.3.15. Trastornos Musculoesqueléticos 26

2.4. Legal 27

2.4.1. Constitución de la República del Ecuador 27

2.4.2. Código del Trabajo 28

2.4.3. Ley Orgánica de Participación Ciudadana y Control Social 28

2.4.4. Normativas sobre Seguridad y Salud Ocupacional 29

2.4.5. Norma Técnica Ecuatoriana sobre Seguridad y Salud Ocupacional 29

2.4.6. Reglamento General a la Ley Orgánica de Prevención, Atención y Rehabilitación Integral de Personas con Discapacidad 29

2.4.7. Normativas sobre Investigación y Ética 29

3. CAPITULO III 31

METODOLOGÍA 31

3.1. Tipo de Investigación 31

3.2. Enfoque de la investigación 31

3.3. Métodos de Investigación 32

3.3.1. Método Analítico 32

3.3.2. Método Sintético 32

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 32

3.4.1. Fuentes primarias 32

3.4.2. Encuestas 33

3.4.3. Fuentes secundarias 33

3.4.4. Entrevista 33

3.4.5. Fuentes bibliográficas 33

3.5. Universo, Población y Muestra 34

3.6. Procesamiento de la Información 34

4. CAPITULO IV 36

RESULTADOS Y DISCUSIÓN 36

4.1. Análisis cuantitativo 36

4.2. Conclusión General 48

4.3. Análisis cualitativo 49

4.4. Interpretación de resultados 52

4.4.1. Demografía del Personal 52

4.4.2. Distribución de Género 52

4.4.3. Salud y Dolencias Laborales 52

4.4.4. Prevención y Ergonomía 53

4.4.5. Entorno de Trabajo y Productividad 53

4.4.6. Interés en Capacitación 54

4.4.7. Entrevista a la directora de Talento Humano 54

4.4.8. Conclusión General 54

4.4.9. Discusión 55

4.4.10. Conclusiones de la encuesta 56

4.4.11. Recomendaciones de la encuesta 57

5. CAPITULO V 58

PROPUESTA 58

5.1. Tema 58

5.2. Datos informativos 58

5.2.1. Institución 58

5.2.2. Beneficiarios 58

5.2.3. Ubicación 58

5.2.4. Equipo responsable 58

5.3. Antecedentes 58

5.4. Justificación de la propuesta 60

5.5. Objetivo General 61

5.6. Objetivos específicos 61

5.7. Operatividad de la propuesta 61

5.7.1. Diseño de puestos de trabajo 61

5.7.2. Espacio de trabajo 62

5.7.3. Trastornos musculo esquelético 62

5.7.4. Problemas auditivos y estrés 63

5.7.5. Análisis de los hallazgos 63

5.7.6. Presentación de la propuesta 64

5.7.7. Plan de acción 65

CONCLUSIONES 70

RECOMENDACIONES 71

REFERENCIAS ..... **¡Error! Marcador no definido.**

ANEXOS 89

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variable independiente 10

Tabla 2. Variable dependiente 11

Tabla 3. Edad 36

Tabla 4. Sexo 37

Tabla 5. Enfermedades 38

Tabla 6. Tratamiento de dolencias 39

Tabla 7. Discapacidad resultado de la enfermedad o dolencia 40

Tabla 8. Actividades para prevenir enfermedades 41

Tabla 9. Capacitación sobre ergonomía 42

Tabla 10. Diseño laboral para prevenir lesiones 43

Tabla 11. Tareas físicamente exigentes 44

Tabla 12. El espacio laboral influye en la productividad 45

Tabla 13. Cambios para mejorar la ergonomía 46

Tabla 14. Participación en programas o talleres de ergonomía y salud laboral 47

Tabla 15. Entrevista a la directora de Talento Humano 49

Tabla 16. Estrategias 65

Tabla 17. Cronograma 68

Tabla 16. Cronograma de actividades 89

Tabla 16. Presupuesto 90

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Edad....36

Figura 2. Sexo....37

Figura 3. Enfermedades....38

Figura 4. Tratamiento de dolencias....39

Figura 5. Discapacidad resultado de la enfermedad o dolencia....40

Figura 6. Actividades para prevenir enfermedades....41

Figura 7. Capacitación sobre ergonomía....42

Figura 8. Diseño laboral para prevenir lesiones....43

Figura 9. Tareas físicamente exigentes....44

Figura 10. El espacio laboral influye en la productividad....45

Figura 11. Cambios para mejorar la ergonomía....46

Figura 12. Participación en programas o talleres de ergonomía y salud laboral....47

Figura 13. DAFO....64

INTRODUCCION

El entorno laboral desempeña un papel fundamental en la salud, bienestar y productividad de los trabajadores. En este contexto, la ergonomía surge como una disciplina clave, ya que se enfoca en diseñar y adaptar los espacios de trabajo, herramientas y actividades para reducir riesgos laborales y mejorar la calidad de vida de los empleados. Sin embargo, la falta de aplicación adecuada de principios ergonómicos sigue siendo un desafío en diversas instituciones públicas y privadas, lo que se traduce en un incremento de enfermedades ocupacionales y una disminución de la eficiencia laboral.

El presente proyecto de investigación titulado, "La ergonomía y las enfermedades laborales en los trabajadores del Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, Provincia Bolívar, Año 2024", se centra en identificar, analizar y proponer soluciones a los problemas ergonómicos y de salud que afectan al personal de esta institución. La investigación busca abordar las principales dolencias físicas, mentales y emocionales que los trabajadores enfrentan debido a factores como posturas incorrectas, diseño inadecuado de los espacios laborales, movimientos repetitivos, y cargas excesivas de trabajo.

En el caso del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de San Miguel, se ha identificado que las condiciones actuales no cumplen con los estándares mínimos de ergonomía, lo que ha generado un impacto negativo en la salud de los trabajadores. Este proyecto se enmarca dentro de la línea de investigación de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional y tiene como objetivo central la definición de estrategias ergonómicas que no solo prevengan enfermedades laborales, sino que también fortalezcan la cultura organizacional y promuevan el bienestar integral de los empleados.

RESUMEN

El presente proyecto de investigación analiza la relación entre la ergonomía y las enfermedades laborales en los trabajadores del Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, Provincia Bolívar, durante el año 2024. Este estudio responde a la necesidad de abordar los crecientes problemas de salud ocupacional derivados de un diseño inadecuado de los entornos laborales y la falta de aplicación de principios ergonómicos.

A través de una metodología mixta, que incluye enfoques cuantitativos y cualitativos, se identificaron las principales afecciones que enfrentan los empleados, tales como trastornos musculoesqueléticos, estrés laboral, fatiga ocular y dolores asociados a malas posturas. Asimismo, se evidenció que el entorno laboral carece de condiciones ergonómicas adecuadas, como mobiliario diseñado para prevenir lesiones, suficiente espacio de trabajo, iluminación óptima y pausas activas regulares. Los resultados muestran que más del 60% de los empleados no han recibido tratamiento adecuado para sus dolencias, y una gran mayoría no considera que su lugar de trabajo esté diseñado para prevenir enfermedades.

Además de diagnosticar la situación actual, este proyecto profundiza en los factores que contribuyen a la incidencia de enfermedades laborales. Se identificaron causas como la falta de capacitación en ergonomía, el diseño inadecuado de los puestos de trabajo, la sobrecarga laboral y la ausencia de medidas preventivas sistemáticas.

ABSTRACT

This research project analyzes the relationship between ergonomics and occupational diseases in workers of the Human Talent Department of the Municipal Autonomous Decentralized Government of San Miguel, Bolívar Province, during the year 2024. This study responds to the need to address the growing problems occupational health problems derived from inadequate design of work environments and the lack of application of ergonomic principles.

Through a mixed methodology, which includes quantitative and qualitative approaches, the main conditions faced by employees were identified, such as musculoskeletal disorders, work stress, eye fatigue and pain associated with poor posture. Likewise, it was evident that the work environment lacks adequate ergonomic conditions, such as furniture designed to prevent injuries, sufficient workspace, optimal lighting and regular active breaks. The results show that more than 60% of employees have not received adequate treatment for their ailments, and a large majority do not consider that their workplace is designed to prevent illness.

In addition to diagnosing the current situation, this project delves into the factors that contribute to the incidence of occupational diseases. Causes were identified such as lack of training in ergonomics, inadequate design of jobs, work overload and the absence of systematic preventive measures.

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

La ergonomía es una disciplina cuyo objetivo principal es la adaptación del entorno de trabajo para optimizar las condiciones laborales y garantizar el bienestar de los trabajadores. Según Barreno et al. (2023) expresaban que “cuando estas condiciones de equilibrio dentro de la organización se ven alteradas, pueden surgir trastornos y problemas de salud” (p. 3294).

La ergonomía y las enfermedades laborales mantienen una relación dentro de las instituciones en todo el mundo, debido a que las enfermedades producidas han causado la muerte de muchos trabajadores y en otras incapacidades que se mantienen toda la vida del trabajador cambiando su vida pues se deriva de distintos elementos presentes en el entorno de trabajo, tales como las condiciones físicas, químicas y psicosociales, causan el desarrollo de lesiones o trastornos musculo-esquelético por ende en el mundo se ve el aumento de informes por enfermedades profesionales causadas por la presencia de factores ergonómicos presentes en el cumplimiento de funciones (OMS, 2017).

Si bien las enfermedades laborales se han mantenido en un auge en donde tener puestos ergonómicos adecuados para los trabajadores el incremento de lesiones y enfermedades se muestra muy preocupante por lo que la OIT & OMS (2021), indican que;

> Casi dos millones de muertes se producen al año por causas de trabajo, en la que se encuentran divididos en enfermedades no transmisibles que se compone del 81% de las muertes. Las principales causas que causa el fallecimiento de trabajadores incluyen las enfermedades respiratorias, que causó 450,000 muertes; cerebrovascular, donde se

encontró 400,000 muertes. Por otro lado, los traumatismos causados por la intensidad del trabajo se representaron el 19% de las muertes. (párr, 3)

Según Cedeño-Párraga (2018), las enfermedades profesionales en todo el mundo son causadas por "las actividades laborales, los cuales pueden presentarse en la capacidad productiva y en la calidad de vida de las personas" (p. 447). En cada labor a realizar, dependiendo el estado físico y psicosocial, de los materiales utilizados, de los movimientos realizados y de las distintas posturas requeridas, pueden desarrollarse lesiones o patologías relacionadas con las actividades laborales.

Dentro del territorio del Ecuador las enfermedades laborales también se encuentran en casos de trabajadores los cuales se muestran dentro de su vida por lo cual la (Dra. Andrea), indica que las condiciones laborales pueden generar riesgo que provocan el desarrollo o agravamiento de enfermedades comunes en la población general. Aun así, en estos casos, resulta complejo lograr identificar la existencia de la relación directa con una profesión específica, ya que se encuentran también relacionadas a distintas causas a su vez se desarrollan por la interacción de diversos agentes químicos y biológicos.

A su vez nos menciona Gaona (2024), que "la falta de un enfoque adecuado en la ergonomía ha provocado un incremento significativo en las enfermedades que se relacionan con el trabajo, especialmente las que afectan al sistema musculoesquelético" (p. 15). Estos trastornos donde son cada vez más frecuentes entre los profesionales ecuatorianos, mostrándose tanto su salud física como su bienestar mental, y con ello causando el reducimiento de la calidad de vida y capacidad productiva.

Así mismo Revelo (2024), indica que entre los grupos más afectados sobresaltan el personal de "enfermería y los trabajadores administrativos, quienes debido a la naturaleza de sus funciones se exponen a mayores riesgos que se producen por las posturas incorrectas, movimientos repetitivos y cargas físicas extensas" (p. 140). Por este motivo es evidente la

importancia de implementar estrategias ergonómicas efectivas, con la finalidad de prevenir y mitigar el impacto de estas afecciones en el ámbito laboral.

Los principios ergonómicos son fundamentales para diseñar un entorno de trabajo productivo, que no solo optimiza el desempeño, sino que también preserva la salud del trabajador al reducir o eliminar los accidentes y riesgos laborales (Valencia Romero et al., 2022).

En este contexto, la falta de aplicación de una adecuada ergonomía impacta en las enfermedades laborales de los trabajadores del Departamento de Talento Humano en el GAD municipal de San Miguel, mismas que se producen debido a las siguientes razones: Trabajos repetitivos o mal planificados, generando lesiones y enfermedades relacionadas con el incumplimiento de estos principios. El análisis ineficaz de los puestos de trabajo en el Departamento de Talento Humano donde se llevan a cabo sus labores y el entorno en el que se encuentran, debe tener las características exactas para prevenir las lesiones y enfermedades comunes a las que los trabajadores se enfrentan.

Un diseño ergonómico incorrecto puede provocar condiciones ambientales desfavorables que perjudiquen la salud y el bienestar del personal, tales como temperaturas elevadas, grados de luz insuficientes o escasa ventilación. Además, las posturas incorrectas que adoptan los empleados al realizar sus labores pueden causar tensión muscular, daños en las articulaciones y problemas de espalda, entre otros trastornos musculoesqueléticos. Estas malas posturas pueden ser causadas por la falta de ergonomía en los lugares de trabajo, es decir, por la falta de adaptación de los espacios y equipos el cual provoca enfermedades laborales.

1.2. Formulación del Problema

¿Cuáles son las estrategias ergonómicas que previenen las enfermedades laborales del personal del departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel?

1.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cuáles son los fundamentos teóricos de las variables que fundamentan el proceso de investigación?
- ¿Qué tipos de enfermedades laborales se evidencia en el personal del departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel?
- ¿Cuáles son los factores que se relacionan con el diseño en función de las necesidades de la institución del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel?

1.4. Justificación

La investigación se encuentra dentro de la línea de la seguridad industrial y salud ocupacional aquí tanto como la seguridad industrial y la salud ocupacional son dos ramas que se complementan donde se enfocan en resguardar la integridad física como el bienestar mental de los empleados en distintos ambientes laborales (Canela, 2022).

El presente trabajo de investigación denominado, “la ergonomía y las enfermedades laborales en los trabajadores del departamento de talento humano del gobierno autónomo descentralizado municipal san miguel, provincia bolívar, año 2024” surge de la necesidad de evaluar las condiciones ergonómicas y las enfermedades laborales de los trabajadores del Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San Miguel, ya que se ha evidenciado que gran parte de su infraestructura y equipamiento carecen de las condiciones ergonómicas adecuadas, lo que ha dado lugar a la aparición de diversas

enfermedades laborales entre los colaboradores. Por lo tanto, será viable continuar con el desarrollo de este tema.

Así, al comprender los riesgos ergonómicos, se promueve el bienestar de los trabajadores y se brindara ventajas concretas a la organización. Esto incluye la implementación de procedimientos para reducir las enfermedades laborales, la eficacia en la disminución de costos médicos, el fortalecimiento de la reputación de la institución y el desarrollo de una planificación efectiva a través de la promoción de prácticas seguras.

Es por ello, que el tema de investigación se manifiesta al mejorar mediante la correcta información de la postura adecuada que se debe adoptar para lograr obtener confort instantáneo. Al presentar la investigación se logra prevenir numerosas enfermedades laborales, aumentar la seguridad y la eficiencia, mejorar el rendimiento y proteger la salud y el bienestar de los empleados.

Este estudio permitirá identificar y analizar las principales enfermedades laborales del personal. Además, la realización de esta investigación se fundamentará en la búsqueda de beneficios para la institución, como la mejora de la productividad y del clima laboral. Esto motivará a los empleados a comprometerse con los objetivos y metas institucionales, lo que a su vez permitirá que la institución se presente de manera adecuada ante los usuarios y la comunidad en general.

1.5. Objetivos

1.5.1. General

Definir estrategias ergonómicas para la prevención de enfermedades laborales en los trabajadores del departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, Provincia Bolívar, año 2024.

1.5.2. Específicos

- Fundamentar teóricamente las variables de investigación.
- Diagnosticar la situación actual con respecto a la existencia de enfermedades laborales en el Departamento de Talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.
- Identificar los aspectos ergonómicos más relevantes que se evidencien en el Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

1.6. Variables

1.6.1. Variable dependiente

Ergonomía.

1.6.2. Variable independiente

Enfermedades laborales.

1.7. Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Variable independiente

Variable	Definición conceptual	Definición Operativa	Dimensión	Indicadores	ITEMS	Técnica	Instrumentos
Independiente: Ergonomía	Para la istas (2019), la ergonomía "es la disciplina científica que se enfoca en el estudio de la interacción entre los seres humanos y los diversos componentes que se utiliza, con el objetivo de aumentar el bienestar, la eficiencia y eficacia en su entorno" (p. 13). A su vez la ergonomía es fundamental para mantener ambientes que no solo sean seguros, sino también adaptados a las capacidades humanas (Editorial Etecé, 2022).	La ergonomía en lo laboral busca disminuir los riesgos de lesiones y trastornos músculo-esqueléticos relacionados con el esfuerzo en el cumplimiento de sus funciones, dentro de la jornada laboral (SDI, 2023). En resumen, la ergonomía en el trabajo es la ciencia que se encarga de realizar el estudio del vínculo existente entre el hombre y su puesto de trabajo, enfocándose en el correcto diseño de los espacios para que se encuentren en conformidad con las características físicas y psicológicas de los trabajadores.	Diseño del puesto de trabajo	Mobiliario y equipamiento	¿El mobiliario que utiliza cumple con los requisitos ergonómicos?	Encuesta	Cuestionario
				Espacio de trabajo	¿Considera que el espacio de su área de trabajo es suficiente para realizar sus tareas de manera eficiente?	Encuesta	Cuestionario
				Posturas y movimientos	¿Con qué frecuencia adopta posturas incómodas al realizar su trabajo?	Encuesta	Cuestionario
			Condiciones ambientales	Iluminación	¿Cómo describiría la calidad de la iluminación en su área de trabajo?	Encuesta	Cuestionario
				Ruido	¿Cómo calificaría el nivel de ruido en su lugar de trabajo?	Encuesta	Cuestionario
				Temperatura y ventilación	¿Cómo calificaría la temperatura en su área de trabajo?	Encuesta	Cuestionario
			Organización del trabajo	Carga de trabajo	¿La carga de trabajo que tiene es adecuada para su puesto?	Encuesta	Cuestionario
				Pausa y descanso	¿Recibe suficientes pausas durante su jornada laboral?	Encuesta	Cuestionario
				Flexibilidad y autonomía	¿Considera que tiene suficiente autonomía en la toma de decisiones?	Encuesta	Cuestionario

Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Tabla 2.

Variable dependiente

Variable	Definición conceptual	Definición Operativa	Dimensión	Indicadores	ITEMS	Técnica	Instrumentos
Dependiente: Enfermedades laborales	Para Rojas (2016), las enfermedades laborales son "aquellas condiciones de salud producidas específicamente por las actividades que desempeña una persona en la cual contiene en la exposición a agentes, actos y condiciones inseguras que dan como resultado distintas enfermedades" (párr. 1). Para la UNIR (2024), las enfermedades profesionales "mantienen un riesgo elevado y requieren atención especial tanto en la prevención como en el tratamiento que requiere la enfermedad" (párr. 1).	En criterio del Instituto de Seguridad Laboral (2020), "las enfermedades laborales son aquella que son el resultado de la exposición directa, por las funciones del trabajo que realiza una persona la cual le produce incapacidad o muerte" (párr. 1). A su vez, se indica que para ser considerada como enfermedad profesional debe existir una relación causal entre el quehacer laboral y la patología que provoca la invalidez o la muerte (Instituto de Seguridad Laboral, 2020).	Trastornos musculares	Dolor de espalda	¿Con qué frecuencia experimenta dolor de espalda mientras trabaja?	Encuesta	Cuestionario
				Dolor cervical	¿Cree que la disposición de su equipo de trabajo contribuye a su dolor cervical?	Encuesta	Cuestionario
				Dolor de cadera	¿Cree que la postura que adopta durante el trabajo está relacionada con su dolor de cadera?	Encuesta	Cuestionario
			Estrés y salud mental	Agotamiento laboral	¿Con qué frecuencia se siente agotado al finalizar su jornada laboral?	Encuesta	Cuestionario
				Ansiedad y depresión	¿Cree que la presión laboral contribuye a su ansiedad o depresión?	Encuesta	Cuestionario
			Problemas visuales y fatiga	Fatiga ocular	¿Con qué frecuencia experimenta fatiga ocular durante su jornada laboral?	Encuesta	Cuestionario
				Calidad de sueño	¿Cómo describiría la calidad de su sueño después de una jornada laboral?	Encuesta	Cuestionario

Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Según la investigación realizada por Aguilar (2021), titulado “Evaluación de Riesgos Ergonómicos para mejorar el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Concesionaria La Delicia García E.I.R.L, 2021.” en donde el objetivo general es evaluar los Riesgos Ergonómicos para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Concesionaria La Delicia García E.I.R.L, 2021 se concluye que:

> Inicialmente, se evaluó el rendimiento laboral de los empleados del sector culinario a través del formato de productividad en función de su eficiencia y eficacia, logrando un 66.53% y un 99.69% respectivamente esta eficiencia no es la esperada por la compañía, ya que adoptan posturas incorrectas y movimientos repetitivos durante su trabajo, lo que afecta la salud del empleado y, por consiguiente, la producción de la empresa. (p. 42)

El estudio muestra que hay una correlación clara entre los riesgos ergonómicos y la baja eficiencia de los trabajadores. Mejorar estos factores ergonómicos podría no solo beneficiar la salud de los empleados, sino también aumentar la productividad de la empresa. Esto es vital para cualquier empresa que quiera maximizar el rendimiento laboral sin comprometer el bienestar de sus empleados.

Según estudios realizados por Macías & Solórzano (2024), en su trabajo de investigación titulado “Análisis de los factores de riesgos laborales y su incidencia en la seguridad y salud ocupacional del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Bolívar” en donde le objetivo general analizar la incidencia de los factores de riesgos laborales en la seguridad y salud ocupacional del personal

administrativo del GAD del cantón Bolívar para la mejora del bienestar laboral, se concluye que:

> Según la información recabada, se planteó un plan de mejora centrado en disminuir el ruido excesivo a través de la utilización de equipos de protección individual y la puesta en marcha de barreras de sonido. Se sugirió potenciar la iluminación con lámparas apropiadas y regular la temperatura ambiente a través de sistemas de climatización eficaces.
>
> En cuanto al control del estrés en el trabajo, se propuso la puesta en marcha de programas de salud y asistencia psicológica, además de la formación en técnicas para gestionar el estrés. (p. 49)

Este análisis se centra en los factores de riesgos laborales que afectan la seguridad y salud ocupacional del personal administrativo, destacando ruido, iluminación, temperatura y estrés como los principales, se propusieron mejoras como el uso de barreras de sonido, sistemas de climatización, lámparas adecuadas y programas de gestión del estrés, estas medidas buscan mejorar el bienestar laboral, ofreciendo un enfoque integral que podría ser útil en otros contextos, como en la evaluación ergonómica.

Por otra parte Ortiz Díaz et al. (2022), en su artículo científico denominado “las enfermedades laborales asociadas a la falta de conocimiento de la ergonomía” en donde el objetivo general es orientar al ser humano en cumplir sus actividades diarias de manera satisfactoria, salvaguardando su salud y bienestar físico aplicando las adaptaciones necesarias en cada puesto de trabajo se concluye que la ergonomía es un campo que se dedica a ajustar procesos, herramientas, equipos, materiales y ambientes al empleado según sus habilidades y particularidades personales, con el objetivo de prevenir el mayor número de enfermedades y problemas relacionados con la salud de estos, se concluye que:

> Las patologías provocadas por la actividad laboral y sus circunstancias se denominan enfermedades laborales, que son el resultado del tiempo y la exposición a determinados factores de riesgo en diversas clases de trabajo. Por lo general, estas enfermedades no surgen o surgen de inmediato, la mayoría son consecuencia de años de trabajo adoptando ciertos hábitos que no son apropiados o no naturales para el cuerpo humano, así como la exposición excesiva a agentes perjudiciales para la salud, por otro motivo. (p. 2670)

La ergonomía es fundamental para prevenir enfermedades laborales, ya que ayuda a crear un entorno de trabajo que se adapta a las capacidades de los empleados. Sin una correcta aplicación de la ergonomía, el cuerpo humano se expone a hábitos nocivos y a agentes perjudiciales, lo que, con el tiempo, puede provocar enfermedades crónicas. La clave para evitar estos problemas radica en la formación y el conocimiento sobre ergonomía, así como en la implementación de mejoras en los puestos de trabajo.

2.2. Científico

2.2.1. Variable independiente – Ergonomía

Es un área de estudio que se enfoca en crear diseños de espacios laborales, herramientas y actividades que se adapten a las características físicas, anatómicas y psicológicas de los empleados. Su principal propósito es mejorar la interacción entre las personas, las máquinas y el entorno, con el fin de aumentar la eficiencia y el bienestar del usuario (Editorial Etecé, 2022).

Existen tres tipos de ergonomía las cuales son “Geométrica: posturas que hace el trabajador, Preventiva: estudio y análisis de las condiciones laborales o de salud y Ambiental: estudia las condiciones que rodean al trabajador ruido, temperatura, iluminación, etc. (Figueroa Valero, 2024).

2.2.2. Diseño del Puesto de Trabajo

El diseño del puesto de trabajo es crucial para garantizar un entorno laboral que maximice la eficiencia y minimice los riesgos de salud. La ergonomía aplicada al diseño del puesto de trabajo se centra en adaptar los elementos del entorno laboral a las necesidades y capacidades del trabajador, promoviendo la comodidad, reduciendo la fatiga y previniendo lesiones (SGS, 2023).

El diseño del puesto de trabajo es un componente esencial de la ergonomía que busca adaptar el entorno laboral a las características y necesidades del trabajador para mejorar su bienestar y eficiencia. Un diseño adecuado puede reducir significativamente los riesgos de enfermedades laborales y mejorar la productividad, en el Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, el diseño del puesto de trabajo debe considerar diversos factores para crear un entorno seguro y cómodo para los empleados

2.2.2.1. Mobiliario y equipamiento.

La disposición del mobiliario y equipamiento se refiere a la organización y ubicación de sillas, mesas, escritorios y otros elementos que el trabajador utiliza a diario. Un diseño ergonómico adecuado debe permitir que el trabajador mantenga una postura correcta y cómoda durante su jornada laboral, todo tipo de mobiliario debe ser ajustables en altura y soporte. Los equipos de trabajo, como ordenadores, teclados y monitores, deben estar posicionados de manera que reduzcan la tensión en los ojos, el cuello y las manos (Dul y Weedmeester, 2008). En análisis, La ergonomía es importante en el correcto diseño del mobiliario de oficina, ya que este aspecto incide en la salud, el confort y la productividad de los trabajadores de nuestra sociedad, los diseños que respetan las consideraciones ergonómicas previenen malas posturas y molestias psicofísicas.

2.2.2.2. Espacio de Trabajo.

El espacio de trabajo se refiere al área disponible para que el trabajador se desplace y realice sus tareas sin restricciones. Un espacio adecuado evita el riesgo de golpes, caídas y otros accidentes, permitiendo una mayor libertad de movimiento y contribuyendo a la reducción del estrés y la fatiga (Carayon et al., 2006).

En análisis, es importante que los empleados tengan suficiente espacio para moverse libremente y cambiar de posición durante la jornada laboral, ya que la falta de espacio de trabajo puede provocar posturas estáticas prolongadas, que es una causa común de problemas musculoesqueléticos, la planificación del espacio debe incluir espacio libre alrededor de las estaciones de trabajo y garantizar que los pasillos y pasarelas estén libres de obstrucciones.

2.2.2.3. Posturas y movimientos

Se entiende por postura de trabajo la posición relativa que adoptan los segmentos corporales en la que interviene el esqueleto, las articulaciones, los músculos y los tendones. En este sentido, se puede hablar de flexión, extensión, rotación, etc. Para el estudio de las posturas, las articulaciones de interés son aquellas que tienen movimiento (INSST, 2024).

En análisis, la simple observación puede revelar la adopción de posiciones extremas. En el proceso de completar la tarea también se le puede preguntar al trabajador involucrado si sintió resistencia en la articulación durante una operación en particular, o si pudo mover la articulación más hasta sentir resistencia, ya que el trabajador generalmente puede decir si la tarea u operación fue forzada.

2.2.3. Condiciones Ambientales

Las condiciones ambientales del lugar de trabajo, como la iluminación, el ruido, la temperatura y la ventilación, tienen un impacto significativo en la comodidad y salud de los empleados. Estas condiciones deben ser adecuadas para evitar problemas de salud y mejorar

la eficiencia laboral. Las condiciones ambientales del lugar de trabajo son un factor crítico en la ergonomía que influye significativamente en la salud, comodidad y productividad de los empleados. En el Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar, es esencial considerar estos factores para crear un ambiente de trabajo que minimice los riesgos de enfermedades laborales y mejore el bienestar general de los trabajadores.

2.2.3.1. Iluminación

Para Carolina (2020), "Una iluminación adecuada en el lugar de trabajo no solo incrementa la eficiencia y la seguridad, sino que también favorece un entorno saludable y agradable" (párr. 1). Aplicar enfoques ergonómicos en la iluminación es clave para optimizar el bienestar y el rendimiento de los empleados, es recomendable que los lugares de trabajo cuenten con una combinación de luz natural y artificial, ajustada a las necesidades específicas de las tareas realizadas.

En análisis, la iluminación adecuada es fundamental para prevenir la fatiga visual y mejorar la productividad, la iluminación insuficiente o excesiva puede causar molestias oculares, dolores de cabeza y reducir la capacidad de concentración por lo que es recomendable que los lugares de trabajo cuenten con una combinación de luz natural y artificial, ajustada a las necesidades específicas de las tareas realizadas.

2.2.3.2. Ruido

Para la autora Piedad (2019), "el ruido es un factor ambiental que puede afectar negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores. El ruido en el ambiente laboral es una fuente de distracción y estrés, la exposición prolongada a altos niveles de ruido puede llevar a problemas auditivos y afectar negativamente la concentración y el rendimiento

laboral. Es crucial implementar medidas de control de ruido, como el uso de materiales absorbentes y barreras acústicas, para mantener un entorno tranquilo y productivo.

En análisis, es importante mitigar los problemas relacionados con el ruido, se pueden usar varias medidas como paneles acústicos, alfombras y techos insonorizados que absorban el sonido. Además, se pueden establecer zonas de silencio o áreas de trabajo dedicadas donde los empleados puedan concentrarse sin interrupciones.

2.2.3.3. Temperatura y Ventilación

Es crucial no solo para asegurar la salud física de los empleados, sino también para aumentar su productividad y satisfacción en el trabajo. Aplicar las recomendaciones apropiadas ayuda a generar un entorno laboral más saludable y eficaz (García, 2020). En análisis, la ventilación adecuada es esencial para mantener una buena calidad del aire, evitando la acumulación de contaminantes y mejorando el bienestar general de los trabajadore, además todos los sistemas de calefacción y aire acondicionado deben ser mantenidos regularmente para asegurar su funcionamiento óptimo

2.2.4. Organización del Trabajo

Del mismo modo García (2020), expresa que la organización del trabajo se refiere a la "planificación y distribución de las tareas laborales, así como a la gestión del tiempo y los recursos disponibles" (párr. 3). Una buena organización del trabajo puede prevenir la sobrecarga laboral y el estrés, contribuyendo a un entorno de trabajo saludable y eficiente.

La organización del trabajo es un componente crucial de la ergonomía, ya que impacta significativamente en la salud, el bienestar y la productividad de los empleados del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de San Miguel, una organización del trabajo eficiente puede reducir la incidencia de enfermedades laborales y crear un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

2.2.4.1. Carga de Trabajo

La carga de trabajo debe ser equilibrada para evitar el agotamiento físico y mental de los empleados, es importante asignar tareas de manera equitativa y proporcionar los recursos necesarios para su realización, un exceso de carga de trabajo puede llevar a la fatiga y al desarrollo de enfermedades laborales (ADELANTTA, 2022).

La distribución de tareas implica asignar responsabilidades y funciones de manera equitativa entre los empleados. En análisis, se debe considerar una asignación adecuada de tareas para evitar la sobrecarga de trabajo y el estrés, la rotación de tareas puede ser beneficiosa para reducir la monotonía y la fatiga, promoviendo una mayor motivación y satisfacción laboral.

2.2.4.2. Pausas y descansos

Las pausas y descansos regulares son fundamentales para mantener la salud y el bienestar de los trabajadores. Estos periodos de interrupción permiten la recuperación física y mental, reduciendo el riesgo de trastornos musculoesqueléticos y otros problemas de salud relacionados con el trabajo (Adecco Institute, 2023).

En análisis, es esencial planificar tiempos de descanso adecuados para prevenir cualquier tipo de enfermedad laboral, las pausas regulares permiten a los empleados recuperarse, lo que ayuda a mantener la productividad y reducir el riesgo de errores y accidentes.

2.2.4.3. Flexibilidad y autonomía

El horario y el ritmo de trabajo deben ser flexibles para adaptarse a las necesidades individuales de los empleados, es esencial permitir pausas regulares para descansar y recuperarse, evitando así la acumulación de fatiga y estrés. Un ritmo de trabajo demasiado

acelerado puede aumentar el riesgo de errores y accidentes laborales (Verónica & Valente, 2022).

En análisis, un entorno de laboral que fomente un horario y ritmo de trabajo controlado y supervisado ayuda a reducir el estrés y mejorar el rendimiento del equipo de trabajo.

2.2.5. Variable dependiente - Enfermedades laborales

Se define como aquella que se presenta debido a las condiciones laborales, ya sea en un empleo por cuenta ajena o en el trabajo autónomo. Para que se considere como tal, debe cumplir con ciertos criterios: la causa debe estar relacionada con el entorno laboral y figurar en un listado oficial de enfermedades profesionales (Gómez Quintero, 2018). Trastornos Musculo esqueléticos

Estos trastornos son comunes en entornos de trabajo con ergonomía deficiente y pueden tener un impacto significativo en la salud y productividad de los empleados. Estos trastornos son comunes en los entornos laborales y pueden ser causados por una variedad de factores ergonómicos, como posturas inadecuadas, movimientos repetitivos, esfuerzos excesivos y condiciones ambientales desfavorables. En el contexto del Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, es fundamental entender y abordar los TME para mejorar la salud y el bienestar de los empleados.

2.2.5.1. Dolor de Espalda

El dolor de espalda es una de las quejas más comunes entre los trabajadores, a menudo causado por posturas incorrectas y la falta de apoyo adecuado para la columna vertebral. Un diseño ergonómico del puesto de trabajo puede ayudar a prevenir este tipo de

dolor mediante el uso de sillas con soporte lumbar y la correcta disposición del mobiliario (McIntosh, 2020).

En análisis, los factores que afectan a la espalda deben ser atendida con la mayor de los cuidados posibles ya que el despreocuparse puede causar tensión y estrés en los músculos, llevando a dolor y lesiones en el trabajador.

2.2.5.2. Dolor cervical

Según de la Rosa et al. (2011), el dolor cervical puede empezar en cualquiera de las estructuras del "cuello, incluyendo músculos y nervios, al igual que vértebras de la columna y los discos intervertebrales, el dolor cervical también puede provenir de otras áreas del cuerpo cercanas, como son los hombros, la mandíbula y la cabeza" (p. 71)

En análisis, el dolor cervical común suele ser causado por actividades diarias, como sentarse en un escritorio durante largos períodos de tiempo, malas posturas al mirar televisión o leer, colocar la pantalla del ordenador demasiado alta o baja, forzar el cuello con fuerza, etc.

2.2.5.3. Dolor de cadera

El dolor de cadera puede surgir debido a una inflamación de los tendones o en la región de la cadera, como en el caso de la tendinitis o bursitis, y también puede ocurrir debido a la inflamación del nervio ciático, o incluso por otras situaciones de salud, como artrosis de cadera, luxación o fractura, por ejemplo. En la mayor parte de los casos, el dolor en la cadera puede ser tratado en casa mediante la aplicación de calor en la región y reposo (Pinheiro, 2024).

En análisis, el dolor de cadera es una afección común que puede ser causada por varios problemas diferentes. La ubicación exacta del dolor de cadera puede proporcionar

pistas sobre la causa subyacente. Los problemas de cadera a menudo causan dolor dentro de la cadera.

2.2.6. Estrés y Salud Mental

El estrés laboral es una respuesta física y emocional adversa a las exigencias del trabajo, que puede tener efectos negativos significativos en la salud mental y física de los empleados, la organización del trabajo y las condiciones ergonómicas influyen directamente en los niveles de estrés y bienestar mental de los trabajadores.

2.2.6.1. Agotamiento laboral

El agotamiento laboral en el lugar de trabajo es el resultado del estrés relacionado con el trabajo, generalmente causado por el agotamiento mental y físico extremo. Además, los trabajadores experimentan agotamiento cuando pierden su sentido de identidad personal y tienen un sentido reducido de logro. Un empleado que sufre agotamiento no puede mantenerse al día con las exigencias de su trabajo y de su vida, se sienten constantemente agotados emocional y mentalmente (LOGITECH, 2024).

En análisis, los empleadores deberían crear un área de trabajo ergonómica para reducir los efectos del agotamiento de los empleados. Una estación de trabajo ergonómica debe proporcionar espacio para las rodillas, los muslos y los pies debajo del escritorio. el agotamiento le cuesta a una empresa más que crear un lugar de trabajo ergonómico, por lo tanto, las organizaciones harían bien en invertir en ergonomía de oficina.

2.2.6.2. Ansiedad y depresión

Para Cabrera et al. (2022), la ansiedad y depresión en el trabajo ocurre generalmente en personas que “tiene sentimientos de ira, tristeza y resentimiento y que presentan molestias físicas como escalofríos, mialgia, mareos y dolor de garganta, también en aquellos que no

confían en la habilidad de los especialistas de salud, ante cualquier situación de emergencia" (p. 270).

En análisis, el desequilibrio entre los trabajadores y el entorno laboral con respecto a la depresión y la ansiedad es provocado por el esfuerzo físico debido a determinadas actividades laborales, lo que causa la pérdida de trabajadores excelentes y la incapacidad de distinguir entre el escenario laboral y el de ocio.

2.2.7. Problemas Visuales y Fatiga

Los problemas visuales y la fatiga ocular son comunes en trabajos que implican el uso intensivo de pantallas de ordenador y condiciones de iluminación inadecuadas, estos problemas pueden afectar significativamente la productividad y la salud de los empleados. Los problemas visuales y la fatiga son cuestiones significativas en el entorno laboral, especialmente en puestos que requieren un uso prolongado de computadoras y dispositivos electrónicos (Audio Group, 2024).

En el Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, estos problemas pueden afectar la salud, la productividad y el bienestar general de los empleados. Es crucial identificar y mitigar los factores que contribuyen a estas afecciones para promover un ambiente de trabajo saludable y eficiente.

2.2.7.1. Fatiga ocular

La fatiga ocular, se caracteriza por el cansancio y la incomodidad ocular, generalmente causada por la exposición prolongada a pantallas y una iluminación inadecuada. La implementación de medidas ergonómicas, como ajustes en la iluminación y la disposición de las pantallas, puede prevenir la fatiga visual (Audio Group, 2024). La iluminación excesiva o insuficiente puede causar fatiga ocular, mientras que el deslumbramiento de las pantallas puede aumentar el esfuerzo visual ocular

En análisis, Los problemas visuales en el entorno laboral suelen derivarse del uso continuo de pantallas de visualización de datos, como computadoras y tabletas, entre los síntomas más comunes se encuentran la visión borrosa, la sequedad ocular, el enrojecimiento y el dolor ocular.

2.2.7.2. Calidad de sueño

La calidad de sueño dentro es de los parámetros que hay que vigilar para tener una correcta salud laboral, además de los hábitos saludables como una dieta sana y equilibrada y la práctica de ejercicio físico moderado, es el correcto descanso en las horas fuera del trabajo. Este descanso se traduce en las horas de sueño, que permiten la recuperación física y psíquica de los trabajadores (USO, 2019). De esta forma, en las horas de mayor oscuridad se tiende a descansar, disminuyendo la actividad, en análisis, si los empleados no descansan bien, además de un rendimiento reducido, también pueden experimentar síntomas como irritabilidad, estrés y ansiedad, que pueden provocar alteraciones fisiológicas en los empleados.

2.3. Conceptual

2.3.1. Ambiente Psicosocial

Condiciones sociales y psicológicas en el entorno laboral que influyen en la salud y bienestar de los trabajadores, incluyendo apoyo social y clima organizacional.

2.3.2. Carga de Trabajo

Volumen y complejidad de tareas asignadas, cuyo desequilibrio puede provocar estrés y enfermedades laborales en los empleados.

2.3.3. Enfermedades Laborales

Afecciones de salud derivada de las condiciones del trabajo, que incluyen trastornos musculo esqueléticos, estrés y problemas visuales, resultantes de factores ergonómicos inadecuados.

2.3.4. Equipamiento Ergonómico

Herramientas y mobiliario diseñados para reducir el esfuerzo físico y prevenir lesiones, como sillas ajustables y soportes para monitores.

2.3.5. Espacio de Trabajo

Área física donde se realizan actividades laborales, cuya organización y diseño influyen directamente en la ergonomía y salud del trabajador.

2.3.6. Estrés Laboral

Respuesta física y emocional adversa a las exigencias del trabajo, que puede deteriorar la salud mental y física de los empleados.

2.3.7. Fatiga Ocular

Cansancio ocular provocado por el uso prolongado de la visión en condiciones inadecuadas de iluminación, afectando la productividad.

2.3.8. Iluminación

Cantidad y calidad de luz en el entorno laboral, que afecta la visibilidad y puede contribuir a la fatiga visual si es inadecuada.

2.3.9. Pausas y Descansos

Periodos de interrupción durante la jornada laboral que ayudan a prevenir la fatiga y reducir el riesgo de lesiones, mejorando el bienestar de los empleados.

2.3.10. Postura Laboral

Posición adoptada por los empleados durante sus tareas diarias, cuya corrección es esencial para prevenir lesiones y mejorar el confort laboral.

2.3.11. Ruido Laboral

Sonidos en el entorno de trabajo que pueden afectar la concentración y salud de los empleados, siendo necesario su control para un ambiente saludable.

2.3.12. Salud Ocupacional

Disciplina que se enfoca en la prevención y gestión de riesgos laborales para proteger la salud y seguridad de los trabajadores en su entorno laboral.

2.3.13. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo son nocivas para el trabajador, porque detectan los niveles de fatiga y estrés laboral en la mayoría de ellos.

2.3.14. Temperatura y Ventilación

Condiciones ambientales que influyen en el confort térmico y calidad del aire en el trabajo, esenciales para la salud y rendimiento.

2.3.15. Trastornos Musculoesqueléticos

Lesiones que afectan músculos, tendones y nervios, frecuentemente causadas por posturas inadecuadas y movimientos repetitivos en el trabajo.

2.4. Legal

2.4.1. Constitución de la República del Ecuador

Artículo 28: Derechos Laborales. - Establece los derechos laborales fundamentales, incluyendo el derecho a un trabajo digno, a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

Artículo 32: Ambiente Laboral Adecuado. - Este artículo garantiza el derecho de los trabajadores a un ambiente laboral adecuado y seguro, así como a la protección contra la violencia y acoso laboral.

Artículo 33: Derecho a la Negociación Colectiva. - El artículo 33 reconoce el derecho de los trabajadores y empleadores a negociar colectivamente y a celebrar convenios y acuerdos colectivos que regulen las condiciones laborales.

Artículo 34: Derecho a la Participación en la Gestión Empresarial. - Este artículo reconoce el derecho de los trabajadores a participar en la gestión empresarial de acuerdo con la ley.

Artículo 35: Derecho a la Huelga. - El artículo 35 establece el derecho a la huelga como un mecanismo de defensa de los intereses laborales, siempre y cuando se ejerza de acuerdo con la ley.

Artículo 41: Derecho a la Salud. - Este artículo garantiza el derecho a la salud de los trabajadores, incluyendo la protección contra riesgos laborales y la promoción de ambientes laborales saludables.

Artículo 324: Principios del Trabajo. - Este artículo establece los principios fundamentales del trabajo, entre ellos, la protección a la estabilidad laboral, la no discriminación en el trabajo y la remuneración justa y equitativa.

2.4.2. Código del Trabajo

Artículo 47: Establece la duración máxima de la jornada laboral y los periodos de descanso obligatorio.

Artículo 57: Define las condiciones mínimas de higiene y seguridad que deben proporcionar los empleadores en el lugar de trabajo.

Artículo 84: Establece los derechos de los trabajadores en relación con la remuneración, el salario mínimo vital y móvil, así como el pago de beneficios adicionales.

Artículo 25: Regula los tipos de contrato de trabajo, sus características y condiciones.

Artículo 28: Establece las obligaciones del empleador, como proporcionar trabajo conforme a la ley y respetar los derechos del trabajador.

Artículo 52: Reconoce los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo la libertad sindical y el derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Artículo 26: Establece los deberes de los trabajadores, como cumplir con las disposiciones legales y las órdenes del empleador.

Artículo 169: Define las causales y procedimientos para el despido justificado de un trabajador.

Artículo 293: Establece la obligación del empleador de proveer información relevante a los trabajadores y sus representantes.

2.4.3. Ley Orgánica de Participación Ciudadana y Control Social

Artículo 51: Reconoce la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas. Establece que las empresas con cierto número de empleados deben contar con un mecanismo de participación laboral en la toma de decisiones.

Artículo 59: Establece la conformación y funciones de los Consejos de Trabajadores, como instancias de participación laboral en las empresas.

Artículo 82: Reconoce la negociación colectiva como un mecanismo de participación ciudadana en el ámbito laboral y empresarial.

Artículo 91: Establece la obligación de las empresas de proporcionar información a los trabajadores sobre la situación laboral, económica y financiera de la empresa.

2.4.4. Normativas sobre Seguridad y Salud Ocupacional

Artículo 68: Establece la obligación de los empleadores de adoptar medidas de prevención de riesgos laborales, promoción de ambientes de trabajo seguros y políticas de prevención de discapacidades.

2.4.5. Norma Técnica Ecuatoriana sobre Seguridad y Salud Ocupacional

La Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN ISO 45001 establece los requisitos para un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

2.4.6. Reglamento General a la Ley Orgánica de Prevención, Atención y Rehabilitación Integral de Personas con Discapacidad

Artículo 106: Establece la obligación de los empleadores de cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacional.

2.4.7. Normativas sobre Investigación y Ética

1.Ética en la Investigación: Principios éticos universales como respeto a la dignidad humana, beneficencia, no maleficencia, justicia y autonomía deben ser consideradas al realizar investigaciones que involucren a seres humanos.

2.Consentimiento Informado: Los investigadores deben obtener el consentimiento informado y voluntario de los participantes antes de llevar a cabo cualquier estudio que involucre información personal o la participación de trabajadores.

3.Confidencialidad y Privacidad de los Datos: Es esencial proteger la confidencialidad y privacidad de los datos personales de los trabajadores. Los investigadores deben garantizar que la información recopilada se maneje de manera confidencial y se utilice únicamente para fines de investigación.

4.Cumplimiento de Normativas Éticas Internacionales: En el ámbito académico, los estudios suelen regirse por normativas éticas internacionales, como las Directrices Éticas Internacionales para la Investigación Biomédica en Seres Humanos del Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS) y la Declaración de Helsinki, que establecen pautas éticas para la investigación con seres humanos.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

En el desarrollo de la presente investigación se encuentra aplicada las metodologías de tipo explicativo y descriptiva, cada una de ellas aportando con la información necesaria para el trabajo de investigación.

Según la investigación de Ortega (2019) el método explicativo "se enfoca en la realización de una investigación que se centra en entender las causas que son el resultado de determinados fenómenos, buscando lo vínculos de relación entre causa y efecto" (párr. 1).

La investigación descriptiva de acuerdo con Ramos-Galarza (2020) es utilizada para "describir las diversas características de la población en estudio" (p.2). Lo que permite la recopilación de información cuantificable para su adecuado análisis de la información.

Estos tipos de investigación son de suma importancia ya que al implementar estos métodos buscamos la causa y efecto en las enfermedades laborales, por la cual a su vez nos ayuda a describir la situación actual dentro del área.

3.2. Enfoque de la investigación

La investigación es de manera cuantitativa y cualitativa en donde;

Según Rebollo & Ábalos (2022), "el método cuantitativo se encarga de analizar los datos numéricos con el objetivo de "obtener una aproximación exploratoria a los fenómenos que se estudia por medio de los resultados obtenidos de una encuesta aplicada a los partícipes de la investigación" (p. 10).

Para el método cualitativo permite obtener una comprensión profunda y detallada basadas en datos no numéricos como entrevistas, que causan hipótesis de cuál sería el

inconveniente dentro del lugar donde se desarrolla la investigación (Rebollo & Ábalos, 2022).

Estos enfoques son útiles dentro del trabajo de investigación ya que se busca identificar las enfermedades laborales en los trabajadores del departamento de Talento humano, mediante los resultados obtenidos de la encuesta y entrevista, logrando diagnosticar la situación actual existente en el departamento.

3.3. Métodos de Investigación

3.3.1. Método Analítico

Para Pablo (2020), "es un enfoque de investigación que se basa en descomponer un fenómeno, problema u objeto en sus componentes esenciales para facilitar su análisis y comprensión" (párr. 1).

3.3.2. Método Sintético

El método se enfoca en la síntesis, lo que implica integrar diferentes partes o elementos para crear un conjunto coherente". La combinación de estos métodos permite que la investigación sea más completa y profunda de la ergonomía y las enfermedades laborales de los trabajadores del departamento de Talento Humano en el gobierno autónomo descentralizado municipal San Miguel, provincia Bolívar (Editorial Etecé, 2024).

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Dentro de la investigación se utiliza fuentes primarias, secundarias, encuestas, entrevista y fuentes bibliográficas para la obtención de datos válidos y actualizados.

3.4.1. Fuentes primarias

Las fuentes primarias son registros o documentos que presentan información original sin haber sido previamente interpretada o analizada por terceros. Constituyen un testimonio

directo de los hechos, eventos o fenómenos investigados. Su importancia radica en que ofrecen datos en su estado más auténtico, permitiendo a los investigadores acceder a la información tal como fue originalmente registrada (Suárez, 2024).

3.4.2. Encuestas

Es una técnica de investigación empleada para reunir datos de una población mediante un conjunto de preguntas uniformes. Este enfoque está fuertemente vinculado con el método cuantitativo, ya que su objetivo es obtener información que pueda ser medida y comparada (Farías, 2024).

3.4.3. Fuentes secundarias

A su vez Suárez (2024), nos menciona que "las fuentes secundarias son aquellas que se puede interpretar, analizar o resumir la información extraída de investigaciones basadas en artículos o libros" (párr. 1). Su propósito es simplificar el acceso a los datos originales mediante análisis críticos o síntesis.

3.4.4. Entrevista

Para Feria et al. (2020), "nos indican que es una técnica cualitativa que se basa en la interacción directa entre el investigador y el participante. A diferencia de las encuestas, las entrevistas ofrecen mayor flexibilidad, ya que pueden ajustarse según las respuestas del entrevistado" (p. 63), facilitando una exploración más detallada de sus ideas y emociones.

3.4.5. Fuentes bibliográficas

Para Miranda & Acosta, (2009), "nos indica que se trata de documentos o materiales que ofrecen información sobre un tema en particular. Estas fuentes son fundamentales en cualquier proceso de investigación, ya que sirven para sustentar los resultados con pruebas concretas" (p. 2).

La integración de estas fuentes garantiza un análisis detallado sobre cómo la ergonomía se encuentra en la salud laboral de los trabajadores del departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, se logra un enfoque más eficaz, con la aplicación de encuestas y entrevista.

3.5. Universo, Población y Muestra

En este estudio, el análisis no requiere aplicar la fórmula de la muestra ya que la población a la que se dirige la investigación es un numero de 15 trabajadores lo cual es inferior a 100 personas, por lo cual se ha decidido hacer partícipe a todos los trabajadores quienes conforman el departamento de talento humano para lograr tener resultados más detallados, sin embargo, para fines de conocimientos, se detalla a continuación la fórmula para el numero de población.

- N= total población
- Z= (nivel de confianza 95%)
- p= Probabilidad que suceda (0.5)
- q= Probabilidad que no suceda (0.5)
- e = Error (0.05)

$$n = \frac{\mathrm{N} * Z^2 * p * q}{e^2(N-1) + Z^2 * p * q}$$

3.6. Procesamiento de la Información

En la presente investigación los datos y la información obtenidos se procesará de acuerdo con las técnicas utilizadas. Para las fuentes bibliográficas se utilizó la revisión bibliográfica; para la encuesta se utilizó el Microsoft Excel; y para las entrevistas se utilizó el análisis de contenido. Por lo cual se aplica a los 15 trabajadores para mantener conocimientos

de sus enfermedades laborales que se han visto presente en su vida no solo laboral sino también en su vida personal.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis cuantitativo

1. ¿Qué edad tiene?

Tabla 3.

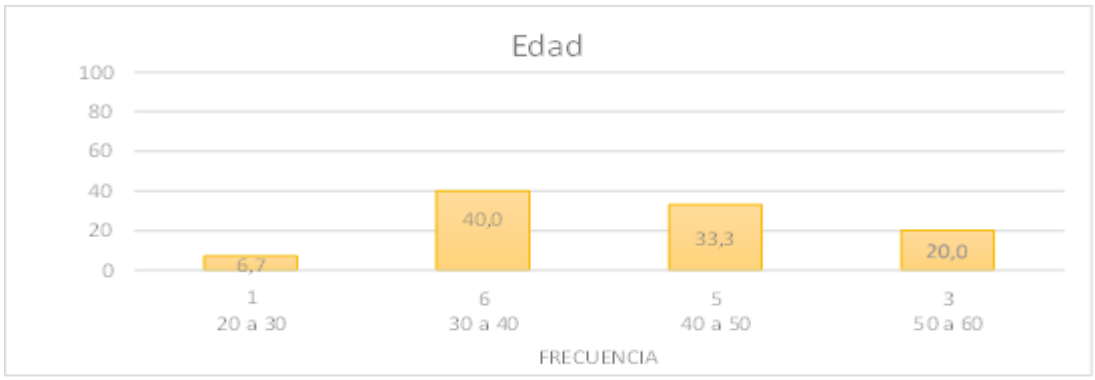
Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20 a 30	1	6.7	6.7	6.7
	30 a 40	6	40.0	40.0	46.7
	40 a 50	5	33.3	33.3	80.0
	50 a 60	3	20.0	20.0	100.0
	Total	**15**	**100.0**	**100.0**	

Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Figura 1.

Edad



Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Análisis del contenido

El personal al cual se le realizo el estudio se encuentra mayoritariamente en el rango de 30 a 40 años siendo el 40,0% de los participantes. Esto puede ser un indicador de que el grupo de estudio se encuentra en su mayoría en una edad laboral activa o en una etapa media de su vida. Sin embargo, hay una baja representación en las edades de quienes forman el departamento de Talento Humano siendo edades de 20 a 30 que conforman el 6,7%, 40 a 50 siendo el 33,3% y 50 a 60 años que se traduce en el 20,0%, lo que podría indicar las distintas edades por ende los resultados en la investigación son variados.

2. ¿Sexo?

Tabla 4.

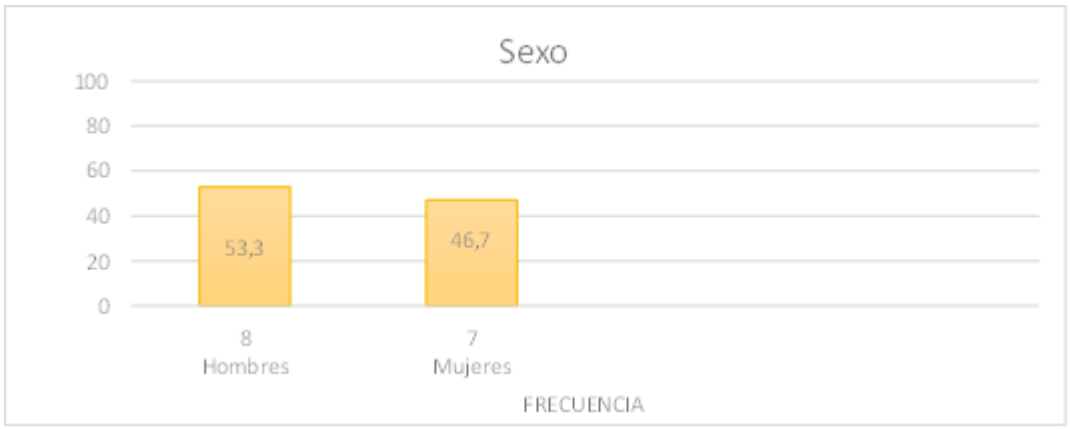
Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hombre	8	53.3	53.3	53.3
	Mujer	7	46.7	46.7	100.0
	Total	**15**	**100.0**	**100.0**	

Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Figura 2.

Sexo



Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Análisis del contenido

La distribución de género en el departamento de Talento Humano se muestra está casi equilibrada, con una ligera predominancia de hombres el cual se conforma del 53.3%, mientras que el 46,7% se conforma por mujeres. Este balance entre géneros resulta ser de gran ayuda para la investigación y análisis sin un sesgo significativo hacia quienes conforman el grupo de trabajadores en el departamento de talento humano del GAD Municipal de San Miguel.

3. ¿Qué tipo de dolencias o enfermedades laborales ha sido diagnosticado en los últimos 3 meses?

Tabla 5.

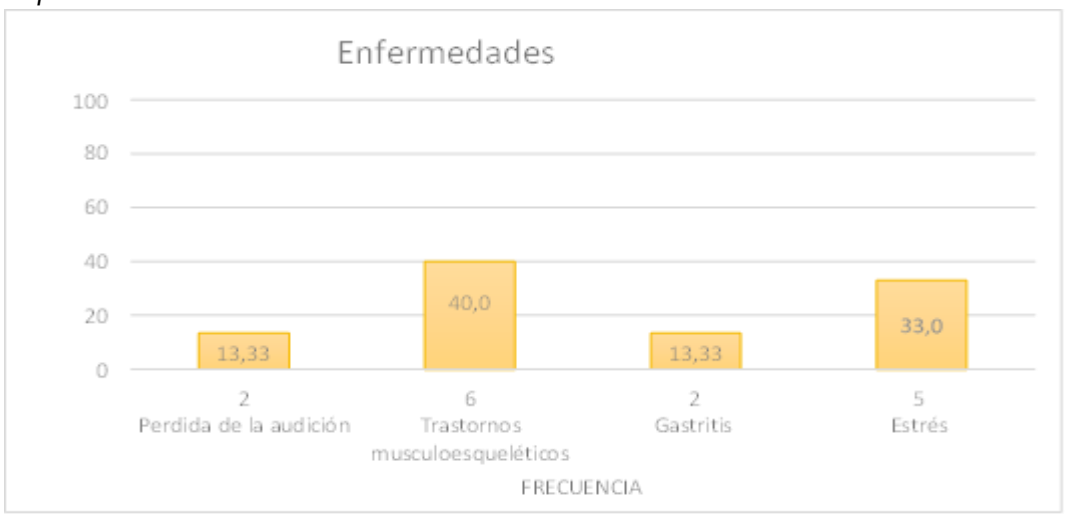
Enfermedades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Perdida de la audición	2	13,33	13,33	13,33
	Trastornos musculoesqueléticos	6	40,0	40,0	40,0
	Gastritis	2	13,33	13,33	13,0
	Estrés	5	33,0	33,0	100,0
	Total	**15**	**100.0**	**100.0**	

Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Figura 3.

Enfermedades



Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Análisis del contenido

El alto porcentaje de trabajadores indican la existencia de trastornos musculoesqueléticos siendo el 40%, mientras que el un porcentaje del 33 % indican que mantienes estrés lo cual se encuentra causado por deficiencias ergonómicas, lo que afecta negativamente la salud y la productividad. Además, la presencia de pérdida de audición se lo encuentra en el 13,33% debido a que se encuentran bajo mucho estrés diario, mientras que la gastritis que al igual que la pérdida de audición mantiene un porcentaje del 13,33%, lo cual podría indicar una posible relación entre el estrés.

4. ¿Ha recibido tratamiento de sus dolencias?

Tabla 6.

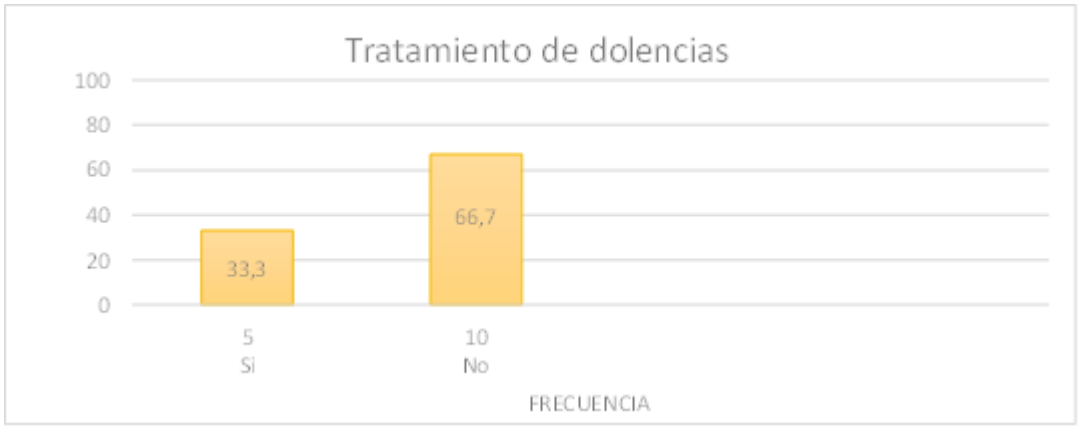
Tratamiento de dolencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	5	33.3	33.3	33.3
	No	10	66.7	66.7	100.0
	Total	**15**	**100.0**	**100.0**	

Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Figura 4.

Tratamiento de dolencias



Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Análisis del contenido

Los datos obtenidos demuestran un problema muy elevado de acceso o atención a las dolencias laborales en la que el 66.7% de los trabajadores no ha recibido tratamiento para sus dolencias mientras que el 33.3% indica que si han recibido atención. Esto indica que la mayoría de los empleados del Departamento de Talento Humano no está recibiendo atención médica para sus problemas relacionados con enfermedades laborales.

5. ¿Le ha generado algún tipo de discapacidad en la enfermedad o dolencia que posee?

Tabla 7.

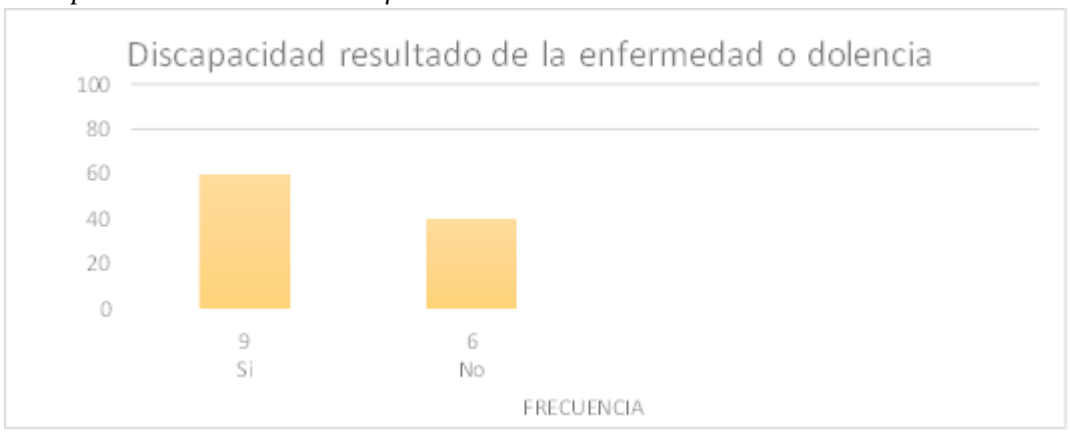
Discapacidad resultado de la enfermedad o dolencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	9	60.0	60.0	60.0
	No	6	40.0	40.0	100.0
	Total	**15**	**100.0**	**100.0**	

Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Figura 5.

Discapacidad resultado de la enfermedad o dolencia



Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Análisis del contenido

Al momento de la encuesta el 60% de los participantes declaran que la enfermedad o dolencia que poseen les ha producido algún tipo de discapacidad, mientras que el 40% de los encuestados mencionan que no han experimentado alguna discapacidad. Esto indica que más de la mitad de las personas participantes del departamento de Talento Humano del GAD Municipal de San Miguel, enfrentan consecuencias en su funcionalidad física, mental o social.

6. ¿Qué actividades realiza para prevenir enfermedades laborales y mejorar su ergonomía?

Tabla 8.

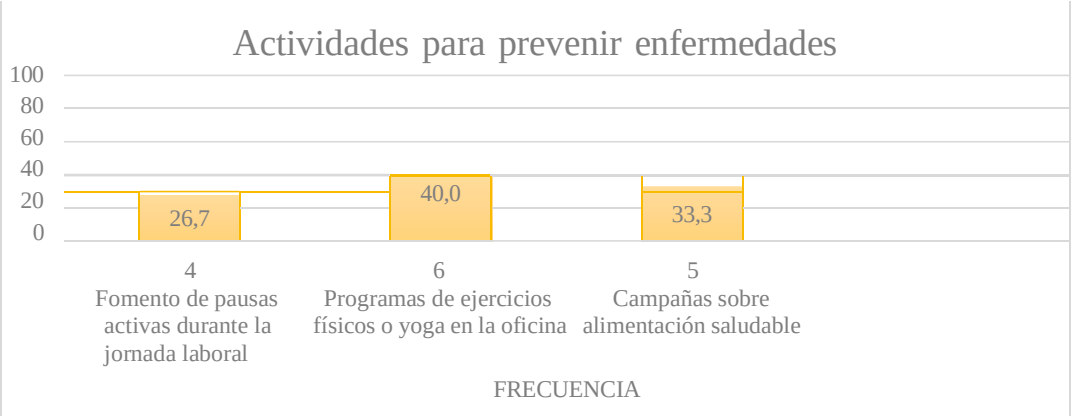
Actividades para prevenir enfermedades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Fomento de pausas activas durante la jornada laboral	4	26.7	26.7	26.7
	Programas de ejercicios físicos o yoga en la oficina	6	40.0	40.0	66.7
	Campañas sobre alimentación saludable	5	33.3	33.3	100.0
	Total	**15**	**100.0**	**100.0**	

Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Figura 6.

Actividades para prevenir enfermedades



Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Análisis del contenido

El 40% de los trabajadores indican que para prevenir enfermedades laborales y mejorar su ergonomía realizan programas de ejercicios físicos o yoga en la oficina donde es la actividad más mencionada. Esto sugiere que las organizaciones están dando prioridad a iniciativas físicas estructuradas para mejorar la salud y reducir el estrés laboral., mientras que el segundo porcentaje más elevado se conforma por el 33.3% quienes mencionan que realizan campañas sobre alimentación saludable por último el 26.7% de los trabajadores indican que fomentan las pausas activas durante la jornada laboral.

7. ¿Qué tipo de capacitación ha recibido sobre ergonomía en el trabajo?

Tabla 9.

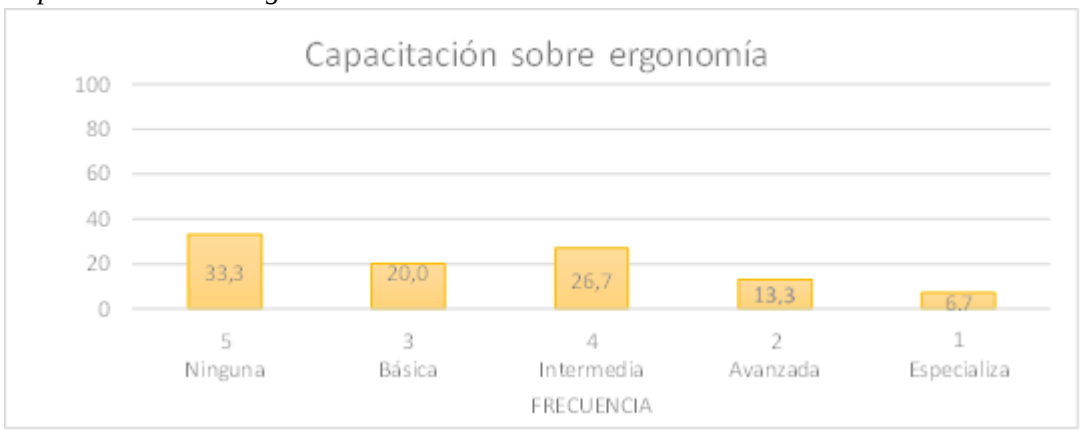
Capacitación sobre ergonomía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguna	5	33.3	33.3	33.3
	Básica	3	20.0	20.0	53.3
	Intermedia	4	26.7	26.7	80
	Avanzada	2	13.3	13.3	93.3
	Especializada	1	6.7	6.7	100.0
	Total	**15**	**100.0**	**100.0**	

Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Figura 7.

Capacitación sobre ergonomía



Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Análisis del contenido

Los datos muestran una distribución desigual en la capacitación sobre ergonomía, con una preocupante cantidad de personas sin formación la cual se encuentra conformada por el 33.3%, sin embargo el 26.7% de la población indica que la capacitación en ergonomía es intermedia, esta cifra refleja un esfuerzo algo escaso para introducir el concepto de ergonomía, por otro lado el 20.0% de los encuestados indican que es básica lo cual indica que la capacitación es un poco destacada, por último el 13.3% y el 6.7% informan que la capacitación sobre ergonomía es avanzada y especializada, en donde es esencial incrementar el interés en aprender y capacitar sobre la ergonomía.

8. ¿Cree que su entorno laboral está diseñado para prevenir lesiones?

Tabla 10.

Diseño laboral para prevenir lesiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	5	33.3	33.3	33.3
	En desacuerdo	9	60.0	60.0	93.3
	No estoy seguro/a	1	6.7	6.7	100.0
	De acuerdo	0	0	0	100.0
	Total	**15**	**100.0**	**100.0**	

Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Figura 8.

Diseño laboral para prevenir lesiones



Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Análisis del contenido

Un 60% de los encuestados está en desacuerdo con la afirmación de que su entorno laboral está diseñado para prevenir lesiones. Esta es una cifra elevada que sugiere que una gran mayoría de los empleados son conscientes de que el diseño y las medidas de prevención en su lugar de trabajo no son adecuadas para evitar lesiones laborales, mientras que el 33.3% de los encuestados está totalmente de acuerdo, lo que significa que una minoría de los trabajadores afirman que su entorno laboral es seguro y bien diseñado desde el punto de vista de la prevención de lesiones sin embargo solo el 6.7% de los encuestados no está seguro acerca del diseño de su entorno laboral en cuanto a la prevención de lesiones, lo cual es una cifra baja. Esto podría sugerir que los empleados tienen un nivel de conocimiento escaso sobre las condiciones de su entorno laboral y de la seguridad.

9. ¿Considera que sus tareas son físicamente exigentes?

Tabla 11.

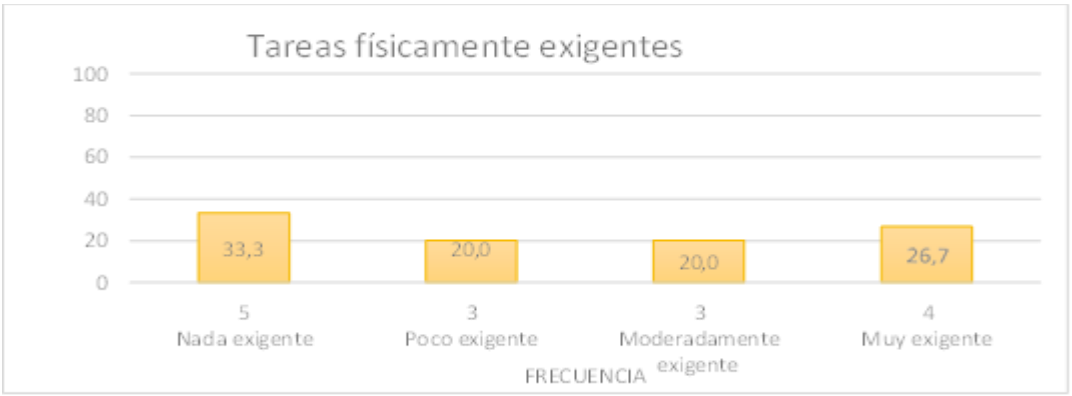
Tareas físicamente exigentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada exigente	5	33.3	33.3	33.3
	Poco exigente	3	20.0	20.0	53.3
	Moderadamente exigente	3	20.0	20.0	73.3
	Muy exigente	4	26.7	26.7	100.0
	Total	**15**	**100.0**	**100.0**	

Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Figura 9.

Tareas físicamente exigentes



Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Análisis del contenido

Un 33.3% de las personas considera que sus tareas no requieren esfuerzo físico, lo cual podría indicar que las tareas que realizan son principalmente de carácter intelectual o administrativo, con un bajo nivel de esfuerzo físico, mientras que el 26.7% de los encuestados considera que sus tareas son físicamente muy exigentes. Este grupo podría estar realizando trabajos que exigen un esfuerzo físico continuo o que son de alta intensidad, como actividades físicas, o roles que demandan de manera constante esfuerzo, aun así, el 20% de los encuestados opina que sus tareas requieren un bajo nivel de exigencia física. Este grupo podría estar realizando actividades que, aunque demandan algo de esfuerzo físico, no son de mayor exigencia o de larga duración, por otro lado, el Otro 20% indica que sus tareas solicitan un esfuerzo físico moderado.

10. ¿Cree que el diseño del espacio laboral influye en su productividad?

Tabla 12.

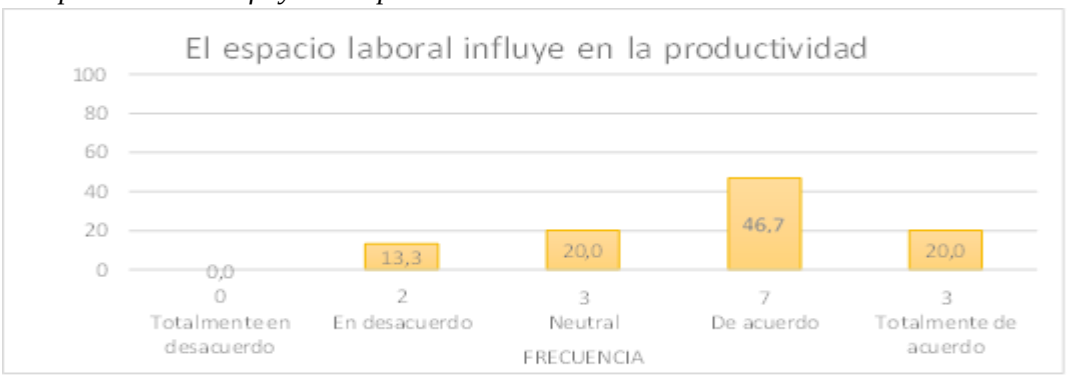
El espacio laboral influye en la productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0	0.0
	En desacuerdo	2	13.3	13.3	13.3
	Neutral	3	20.0	20.0	33.3
	De acuerdo	7	46.7	46.7	80.0
	Totalmente de acuerdo	3	20.0	20.0	100.0
	Total	**15**	**100.0**	**100.0**	

Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Figura 10.

El espacio laboral influye en la productividad



Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Análisis del contenido

Casi la mitad de los encuestados en el departamento de Talento Humano el cual es el 46.7% está de acuerdo en que el diseño del espacio laboral influye en su productividad. Este grupo reconoce que un entorno bien diseñado, con buenas condiciones de iluminación, ergonomía, espacios de trabajo adecuados y otros elementos, puede mejorar su desempeño y eficiencia, mientras que un 20% se mantiene neutral, lo que indica que estas personas podrían no percibir una relación entre el espacio de trabajo y su productividad, por otro lado el otro 20% está completamente convencido de que el diseño del espacio laboral tiene una estrecha relación directo y positivo en su productividad aunque el 13.3% considera que el diseño del espacio laboral no tiene una influencia en lo que es su productividad.

11. ¿Qué cambios sugeriría para mejorar la ergonomía en su lugar de traba?

Tabla 13.

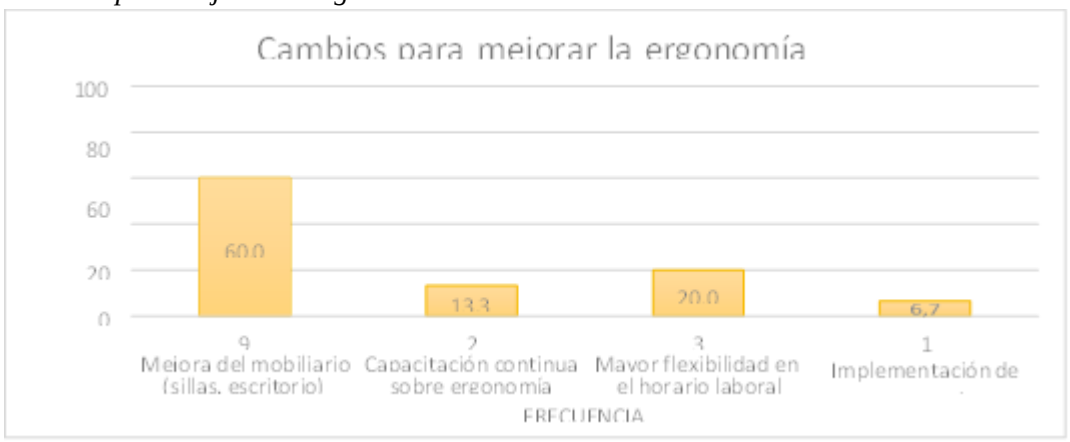
Cambios para mejorar la ergonomía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mejora del mobiliario (sillas, escritorio)	9	60.0	60.0	60.0
	Capacitación continua sobre ergonomía	2	13.3	13.3	73.3
	Mayor flexibilidad en el horario laboral	3	20.0	20.0	93.3
	Implementación de pausas activas	1	6.7	6.7	100.0
	Total	**15**	**100.0**	**100.0**	

Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Figura 11.

Cambios para mejorar la ergonomía



Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Análisis del contenido

El 60.0%: de los participantes, consideran que la mejora del mobiliario es esencial para mejorar la ergonomía en el lugar de trabajo. Sillas y escritorios adecuados son necesarios para garantizar una postura adecuada, reducir la fatiga y evitar lesiones a largo plazo mientras que el 20.0%: reflejan la importancia de ofrecer flexibilidad en el trabajo para mejorar la ergonomía aun así el 13.3%: señala que una parte de los encuestados consideran que es importante educar al personal sobre cómo evitar problemas musculoesqueléticos y sobre cómo usar adecuadamente los muebles y equipos, por último el 6.7%: indican que es necesario las pausas activas ya que son un componente clave de la ergonomía.

12. ¿Le gustaría participar en programas o talleres sobre ergonomía y salud laboral?

Tabla 14.

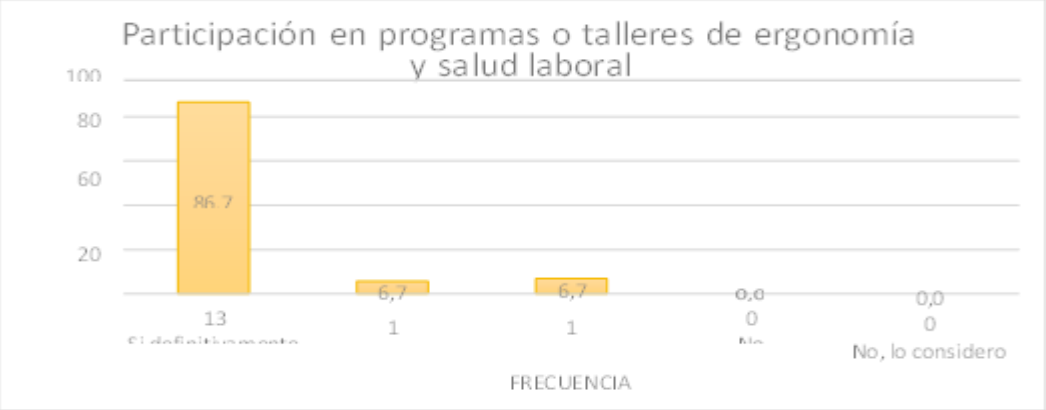
Participación en programas o talleres de ergonomía y salud laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si definitivamente	13	86.7	86.7	86.7
	Quizás	1	6.7	6.7	93.3
	No estoy seguro	1	6.7	6.7	100.0
	No	0	0.0	0.0	100.0
	No, lo considero necesario	0	0.0	0.0	100.0
	Total	**15**	**100.0**	**100.0**	

Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Figura 12.

Participación en programas o talleres de ergonomía y salud laboral



Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Análisis del contenido

Dentro del departamento de Talento Humano el 86.7% de los trabajadores reflejan un fuerte interés en la capacitación sobre ergonomía y salud laboral. El alto porcentaje indica que una gran mayoría de los empleados está consciente de la importancia de la ergonomía y la salud en el entorno de trabajo, mientras que el 6.7% correspondiente a la opción de quizás y el otro 6.7% de la opción de no estoy seguro indica que no tiene una postura definitiva sobre la participación. El cual puede reflejar incertidumbre sobre el valor o la aplicación práctica de estos programas, por último, el 0.0% que pertenece a la opción no y el otro 0.0% que se presenta siendo el no, lo considero necesario informa que, ningún encuestado optó por esta respuesta.

4.2. Conclusión General

El estudio realizado en el departamento de Talento Humano del GAD Municipal de San Miguel revela diversas áreas de mejora en términos de salud laboral y ergonomía. Si bien existen iniciativas y una conciencia generalizada sobre la importancia de la ergonomía y la salud laboral, los resultados del estudio sugieren que se deben implementar medidas más efectivas y sistemáticas para prevenir las enfermedades laborales existentes dentro del departamento de Talento Humano las cuales se han identificado las siguientes:

La pérdida auditiva, trastornos musculoesqueléticos, gastritis y el estrés donde cada una es el efecto de las condiciones físicas, entorno de trabajo, mala alimentación y exposición frecuente a situaciones que produzcan un desequilibrio emocional.

Aunque ya existen algunas acciones positivas en cuanto a la salud y ergonomía laboral, es esencial adoptar un enfoque más sistemático y exhaustivo que integre medidas preventivas, con la finalidad que dichas enfermedades ya no se den o a su vez se reduzca, así mismo la ergonomía dentro del departamento se encuentra en condiciones no aceptables para el cumplimiento de las funciones debido a que el espacio no es el suficiente, los escritorios mantienen una altura no adecuada, las sillas no son acorde a las medidas estándar para cada uno de los trabajadores, en donde El Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (2012) nos indica que dichas medias deben ser de una altura de 30 cm del suelo hasta la rodilla, la altura del computador no debe de estar por encima del nivel de los ojos siendo entre unos 43 a 47 cm de la mesa, manteniendo una distancia de 40 a 60 cm, donde se genere una inclinación de la cabeza no mayor a 10 y 20 grados.

4.3. Análisis cualitativo

Tabla 15.
Entrevista a la directora de Talento Humano

Entrevista a la directora de Talento Humano

	Pregunta	Palabra clave	Análisis	Interpretación
1	¿Qué edad tiene?	Edad	30 a 40	La directora de talento humano se encuentra en una edad con un intervalo de 30 a 40 años de edad.
2	¿Qué tiempo ejerce ese cargo en su puesto de trabajo?	Experiencia	9 años	La directora mantiene una experiencia de 9 años ejerciendo sus funciones las cuales requieren de un alto conocimiento.
3	¿Qué tipo de dolencia o enfermedades laborales ha sido diagnosticada en los últimos 3 meses?	Enfermedades	Ninguna	La directora de talento humano no a presentado enfermedades laborales los últimos 3 meses, esto puede deberse a que sus funciones no requieren mayor esfuerzo físico, a su vez el cargo mental se encuentra equilibrado por lo cual no indica dolencias.
4	¿Qué medidas ergonómicas y de prevención y de enfermedades laborales se aplica en su	Prevención	Por lo general la medida que más se aplica es realizar pequeños descansos para no sofocarse	Dentro del puesto de trabajo, se realiza solo pequeñas pausas las cuales ayuda a evitar el estrés, sin embargo, es lo único que se aplica muy escasas veces.

	puesto de trabajo?		mucho menos estresarse	
5	¿Qué actividades realiza para prevenir enfermedades laborales y mejorar su ergonomía?	Actividades	Fomentar pausas activas durante la jornada laboral	La directora de talento humano considera que es de suma importancia que se realicen las pausas activas, para lograr una prevención de las enfermedades laborales y con ello mejorar la ergonomía.
6	¿Qué tipo de capacitación ha recibido sobre ergonomía en el trabajo?	Capacitación	Intermedia	La directora de talento humano indica que la capacitación a sido intermedia, esto se debe a que sus funciones requieren la mayoría de su tiempo, por lo cual las capacitaciones que mantiene no son extensas.
7	¿Cree que su entorno laboral está diseñado para prevenir lesiones?	Lesiones	Un poco, por el espacio	El espacio dentro de la dirección de talento humano puede ser causa de lesiones debido a la movilidad que se debe realizar e incluso por la distribución de los instrumentos de trabajo.
8	¿Considera que sus tareas son físicamente exigentes?	Tareas	Es muy exigente	Se indica que es exigente ya que debido a la naturaleza de sus funciones requieren movimientos rápidos y precisos, en especial al momento de acudir a reuniones.

9	¿Cree que el diseño del espacio laboral influye en su productividad?	Productividad	Totalmente de acuerdo	Se considera que, si existe la influencia del diseño de espacio en la productividad, debido a que si los instrumentos están mal ubicados o son inservibles causarían una baja en la productividad.
10	¿Qué cambios sugeriría para mejorar la ergonomía en su lugar de trabajo?	Ergonomía	Mejorar el mobiliario	Al mejorar el mobiliario nos aseguramos de que se mantengan mejores condiciones ergonómicas, y a su vez aumentar la eficiencia.
11	¿Le gustaría participar en programas o talleres sobre ergonomía y salud laboral?	Programas	Sí, definitivamente	La directora de talento humano considera que si desea ser partícipe de programas o talleres sobre ergonomía y salud laboral ya que esto fortalece el conocimiento y ayuda a evitar muchas lesiones y enfermedades.

Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

4.4. Interpretación de resultados

Dentro de los resultados de la encuesta y la entrevista a los trabajadores del departamento de Talento Humano se llega a la siguiente interpretación:

4.4.1. Demografía del Personal

El estudio indica que la mayor parte de los trabajadores del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de San Miguel mantiene un rango de edad de 30 a 40 años, lo que representa que gran parte del personal está en una etapa de su vida laboral activa o en una fase media de su carrera profesional. Esta información podría ser de suma importancia, ya que en esta etapa los empleados pueden obtener un mayor conocimiento y experiencia en sus labores, pero también pueden ser más afectados por dolencias relacionadas con el estrés laboral o problemas musculoesqueléticos, gastritis y pérdida auditiva las cuales son las que se mantiene dentro del departamento. La baja representación en los rangos de 20-30 y 40-50 años puede reflejar una escasa falta de diversidad de edades en el departamento, lo que varía en los resultados de la investigación.

4.4.2. Distribución de Género

La distribución de género en el Departamento de Talento Humano muestra un mayor porcentaje de hombres siendo el 53%, lo que sugiere un equilibrio razonable en términos de género. Esto es positivo para evitar sesgos de género en la investigación y para asegurar que los resultados sean representativos de ambos géneros, permitiendo una mayor imparcialidad en el análisis.

4.4.3. Salud y Dolencias Laborales

Uno de los hallazgos más alarmantes es que el 66.7% de los trabajadores no ha recibido tratamiento para tratar la pérdida auditiva, trastornos musculoesqueléticos, gastritis,

mucho menos sesiones psicológicas que ayuden a evitar el estrés, lo que indica una falta de atención médica o prevención de enfermedades laborales por parte de la organización. Además, el 60% de los trabajadores indican que sus enfermedades o dolencias les han causado discapacidad, lo cual es un indicador grave de que las condiciones laborales podrían estar afectando las funciones físicas, mentales o social de los empleados.

4.4.4. Prevención y Ergonomía

En cuanto a la prevención de enfermedades laborales, se destaca que el 40% de los trabajadores realiza programas de ejercicios físicos o yoga en la oficina, lo que sugiere que algunas iniciativas de salud son promovidas dentro del departamento. Sin embargo, la capacitación en ergonomía muestra una distribución desigual: un 33.3% no ha recibido formación sobre este tema, lo que señala la importancia de implementar capacitaciones que lleguen a todos los trabajadores en temas de prácticas ergonómicas. En este contexto, un porcentaje significativo 60% de los participantes consideran que la mejora del mobiliario es esencial para mejorar la ergonomía, lo que indica la importancia de contar con un entorno adecuado para evitar enfermedades musculo esqueléticas, a su vez se menciona un cambio de los equipos como son escritorios y sillas que sean ergonómicas, en donde se debe mejorar la distribución de espacio ya que al mantener todo junto con poca movilidad causa estrés a más de lesiones e incomodidad.

4.4.5. Entorno de Trabajo y Productividad

Un hallazgo preocupante es que el 60% de los empleados consideran que su entorno laboral no está diseñado para prevenir enfermedades laborales, lo que indica que la organización no está invirtiendo lo suficiente en medidas de seguridad laboral. A pesar de esto, el 46.7% de los empleados cree que el diseño del espacio influye directamente en su salud y productividad, lo que sugiere que la mejora del entorno de trabajo con adquisición de

nuevas sillas, escritorios, reubicación de archivador ya que al realizar estos cambios podría tener un impacto positivo en el desempeño y bienestar general de los empleados.

4.4.6. Interés en Capacitación

Un dato positivo es que un 86.7% de los empleados muestra un fuerte interés en participar en programas de capacitación sobre ergonomía y salud laboral. Este alto porcentaje refleja una disposición activa para mejorar las condiciones laborales y prevenir problemas relacionados con la salud, lo que es una oportunidad para la organización de implementar programas de formación más efectivos y con ello ahorrar en gastos por enfermedades laborales causadas por la mala ergonomía.

4.4.7. Entrevista a la directora de Talento Humano

La directora de Talento Humano tiene una experiencia significativa de 9 años en el cargo y no ha presentado enfermedades laborales en los últimos tres meses. Sin embargo, su respuesta indica que, a pesar de no tener problemas de salud, su entorno de trabajo tiene espacio limitado y podría generar lesiones por la distribución de los muebles y el equipo. Además, indica la importancia de las pausas activas y el mobiliario adecuado para mejorar la ergonomía, así como la disposición de participar en programas de capacitación sobre ergonomía y salud laboral.

4.4.8. Conclusión General

Los resultados del estudio evidencian varios puntos clave: un alto porcentaje de empleados no está recibiendo atención médica adecuada para sus enfermedades laborales lo que ha generado enfermedades como pérdida auditiva, trastornos musculoesqueléticos, gastritis y estrés, la capacitación en ergonomía es insuficiente, y el diseño del entorno de trabajo podría mejorarse para prevenir lesiones y aumentar la productividad. A pesar de los problemas, hay un interés generalizado en participar en programas de capacitación sobre

ergonomía, lo que puede ser una vía para mejorar las condiciones laborales en el futuro. La directora de Talento Humano también destaca la importancia de las pausas activas y la mejora del mobiliario, lo que indica un enfoque consciente hacia la mejora de la salud y bienestar laboral.

4.4.9. Discusión

El estudio realizado en el Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de San Miguel revela varios aspectos a considerar sobre la ergonomía y la salud laboral en el entorno de trabajo. La mayoría de los trabajadores tiene entre 30 y 40 años, y existe una distribución casi igualada de género. Sin embargo, un 40,0% de los trabajadores indicaron que mantienen trastornos musculo esqueléticos siendo la enfermedad más presente entre ellos, mientras le sigue un 33,0% con el estrés el cual se ha ocasionado por las situaciones que se presentan en la jornada laboral de manera imprevista, mientras que el 13,33% de los trabajadores mencionaron que tienen pérdida auditiva y gastritis aun que el porcentaje sea bajo es un tema de preocupación ya que cada una de estas enfermedades se producen no solo por el mobiliario sino por el ambiente laboral, mala alimentación e incluso problemas personales que preocupan al trabajador, por lo cual incluso el 66.7% de los empleados no ha recibido tratamiento médico para sus enfermedades laborales, y el 60% de ellos ha experimentado algún tipo de discapacidad debido a estas enfermedades.

Aunque algunos empleados participan en actividades como ejercicios físicos o yoga, la capacitación en ergonomía es insuficiente, con un 33.3% sin formación en este ámbito. Además, un 60% de los trabajadores considera que su entorno laboral no está diseñado para prevenir lesiones, lo que indica la necesidad de mejorar el diseño y el mobiliario del espacio de trabajo.

La mayoría de los empleados muestra interés en recibir capacitación sobre ergonomía y salud laboral 86.7%, lo que subraya la importancia de fortalecer los programas educativos y de prevención. En general, el estudio señala la urgencia de implementar medidas más efectivas en cuanto a atención médica, capacitación y mejora de las condiciones laborales para promover la salud y el bienestar de los empleados.

4.4.10. Conclusiones de la encuesta

- Tras la investigación realizada se concluye que la mayoría de los trabajadores del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de San Miguel no reciben la atención necesaria para sus enfermedades laborales como serian pérdida auditiva, trastornos musculo esquelético, gastritis y estrés. Además, el 60% de los participantes en la encuesta mencionan que las dolencias les han producido discapacidad, lo que resulta la gravedad en la salud de cada uno de los trabajadores.
- Se concluye que, a pesar de que muchos trabajadores admiten la importancia de la ergonomía y las actividades preventivas, los datos reflejan una falta de capacitación adecuada sobre ergonomía, con un alto porcentaje de trabajadores sin formación o con formación intermedia. Esto podría estar afectando negativamente la prevención de enfermedades laborales y la mejora de la salud en el trabajo.
- Por último, se concluye que un alto porcentaje de los encuestados considera que el diseño del espacio laboral influye en su productividad. Sin embargo,
- también existe una falta generalizada de medidas adecuadas para prevenir lesiones relacionadas con el entorno laboral, ya que se es necesario que se cambien implementos como sillas, escritorios y computadores por equipamiento más adecuado, también el espacio es un factor que ha venido afectando a los trabajadores

por la difícil movilidad y el riesgo de sufrir un accidente, lo que refleja una oportunidad de mejora en el diseño de los espacios de trabajo.

4.4.11. Recomendaciones de la encuesta

- Es fundamental que el departamento de Talento Humano establezca políticas de prevención para los trabajadores que sufren de dolencias laborales. Esto incluiría la implementación y la creación de protocolos para un diagnóstico temprano y tratamiento adecuado de enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Es crucial implementar programas de capacitación sobre ergonomía, proporcionando formación básica, intermedia y avanzada para todos los trabajadores. Esto contribuiría a reducir el riesgo de enfermedades musculoesqueléticas y mejoraría las condiciones de salud en general en el lugar de trabajo.
- Dado que el diseño del espacio laboral influye en la productividad y la salud de los trabajadores, se recomienda una revisión exhaustiva de las condiciones de trabajo y la reconfiguración de los espacios, incluyendo la mejora del mobiliario y la implementación de medidas ergonómicas, para garantizar la comodidad y prevenir lesiones. Además, fomentar pausas activas y ejercicio en el trabajo puede mejorar la salud general de los empleados.

CAPITULO V

PROPUESTA

5.1. Tema

Definir estratégicas ergonómicas para la prevención de enfermedades laborales en los trabajadores del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de San Miguel, Provincia Bolívar, año 2024.

5.2. Datos informativos

5.2.1. Institución

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel.

5.2.2. Beneficiarios

- Trabajadores del departamento de Talento Humano
- GAD Municipal de San Miguel

5.2.3. Ubicación

San Miguel, Provincia Bolívar, Ecuador.

5.2.4. Equipo responsable

Aracely Quinatoa

5.3. Antecedentes

El estudio realizado ha evidenciado la existencia de enfermedades laborales relacionadas con el trabajo como son pérdida auditiva, trastornos musculoesqueléticos, gastritis y estrés en los trabajadores del Departamento de Talento Humano. Las principales causas de estos problemas incluyen:

Jornadas prolongadas frente a las computadoras: Los trabajadores suelen pasar largas horas en posiciones estáticas que generan tensión muscular y dolores crónicos.

Falta de mobiliario adecuado: Las sillas, escritorios y herramientas actuales no están diseñados para promover una postura correcta ni para ajustarse a las

necesidades individuales.

Inexistencia de programas de pausas activas: La ausencia de momentos estructurados para realizar ejercicios de estiramiento o descanso contribuye al desarrollo de lesiones por esfuerzo repetitivo y fatiga física.

Desorden alimenticio: tras mantener las jornadas extensas se ha producido gastritis en los trabajadores debido a que su alimentación no es a las horas adecuadas.

Pérdida auditiva y estrés: a pesar de que son dos enfermedades distintas ambas puedes ser causadas de manera dependiente, ya que al momento de existir un estrés causa perdida auditiva que cada vez se agrava, generando un siclo en donde regresa el estrés, a su vez los otros factores como el espacio reducido, las posturas inadecuadas causan un estrés que lo lleva a la pérdida auditiva o mantener un tic nervioso.

Estas condiciones no solo impactan el bienestar físico y mental de los trabajadores, sino que también implican negativamente en la productividad, generando un aumento en los niveles de ausentismo y disminuyendo la motivación del personal. La implementación del "Plan Promoviendo el Bienestar en el Departamento de Talento Humano del GAD San Miguel" busca abordar estas problemáticas de manera efectiva y sostenible.

Esta propuesta no solo responde a una necesidad inmediata, sino que también busca establecer bases sostenibles para el desarrollo de una organización más saludable y productiva en el futuro.

5.4. Justificación de la propuesta

La ergonomía se ha convertido en un elemento clave para garantizar condiciones laborales que promuevan la salud, la productividad y el bienestar de los trabajadores.

Para Ramos (2020) “diversos estudios han demostrado que las malas prácticas ergonómicas están asociadas con un aumento en las enfermedades musculoesqueléticas, como dolores lumbares, cervicales y lesiones por esfuerzo repetitivo” (párr. 1).

En el caso del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de San Miguel, estas dolencias afectan directamente la calidad de vida de los empleados, generan altos índices de ausentismo y disminuyen la eficiencia en las operaciones. En este contexto, las largas jornadas frente a computadoras, la falta de mobiliario adecuado y la inexistencia de programas de pausas activas se han identificado como factores determinantes en el deterioro de la salud ocupacional.

Según la Organización Internacional del Trabajo OIT (2022), “una de las principales causas de ausentismo laboral está relacionada con enfermedades musculoesqueléticas, las cuales representan el 60% de las incapacidades temporales a nivel global” (p. 32).

El diseño e implementación del "Plan Promoviendo el Bienestar en el Departamento de Talento Humano del GAD San Miguel" responde a esta problemática mediante un enfoque multidisciplinario que incluye diagnóstico, intervención y seguimiento continuo. Además, el plan permitirá al GAD Municipal de San Miguel cumplir con las normativas vigentes en materia de salud ocupacional, tales como el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores Ministerio del Trabajo, posicionando a la institución como un referente en prácticas laborales responsables.

A nivel económico, la inversión en ergonomía se traduce en un retorno significativo. Se estima que, por cada dólar invertido en programas ergonómicos, las empresas pueden

ahorrar hasta cinco dólares en costos asociados a la salud laboral (The Ergonomics Center, 2021).

En conclusión, este proyecto no solo atiende una necesidad urgente, sino que se alinea con las mejores prácticas internacionales para la gestión de la salud laboral.

5.5. Objetivo General

Proponer estrategias ergonómicas para la prevención de enfermedades laborales de los trabajadores del departamento de Talento Humano del GAD Municipal de San Miguel.

5.6. Objetivos específicos

- Identificar las estrategias ergonómicas de acuerdo con los requerimientos de la institución para la prevención de enfermedades laborales de los trabajadores del departamento de Talento Humano del Gad Municipal de San Miguel.
- Determinar las estrategias ergonómicas viables para la prevención de enfermedades laborales de los trabajadores del departamento de Talento Humano del Gad Municipal de San Miguel.
- Establecer el plan de acción para las estrategias ergonómicas para la prevención de enfermedades de los trabajadores del departamento de Talento Humano del Gad Municipal de San Miguel.

5.7. Operatividad de la propuesta

5.7.1. Diseño de puestos de trabajo

El diseño del puesto de trabajo es crucial para garantizar un entorno laboral que maximice la eficiencia y minimice los riesgos de salud. La ergonomía aplicada al diseño del puesto de trabajo se centra en adaptar los elementos del entorno laboral a las necesidades y

capacidades del trabajador, promoviendo la comodidad, reduciendo la fatiga y previniendo lesiones (SGS, 2023).

El diseño del puesto de trabajo es un componente esencial de la ergonomía que busca adaptar el entorno laboral a las características y necesidades del trabajador para mejorar su bienestar y eficiencia. Un diseño adecuado puede reducir significativamente los riesgos de enfermedades laborales y mejorar la productividad, en el Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, el diseño del puesto de trabajo debe considerar diversos factores para crear un entorno seguro y cómodo para los empleados.

5.7.2. Espacio de trabajo

El espacio de trabajo se refiere al área disponible para que el trabajador se desplace y realice sus tareas sin restricciones. Un espacio adecuado evita el riesgo de golpes, caídas y otros accidentes, permitiendo una mayor libertad de movimiento y contribuyendo a la reducción del estrés y la fatiga (Carayon et al., 2006).

En análisis, es importante que los empleados tengan suficiente espacio para moverse libremente y cambiar de posición durante la jornada laboral, ya que la falta de espacio de trabajo puede provocar posturas estáticas prolongadas, que es una causa común de problemas musculoesqueléticos, la planificación del espacio debe incluir espacio libre alrededor de las estaciones de trabajo y garantizar que los

pasillos y pasarelas estén libres de obstrucciones.

5.7.3. Trastornos musculo esquelético

Los trastornos musculo esqueléticos son afecciones que afectan los músculos, tendones, ligamentos y nervios, generalmente causadas por movimientos repetitivos, posturas inadecuadas y esfuerzos físicos excesivos, estos trastornos son comunes en entornos de

trabajo con ergonomía deficiente y pueden tener un impacto significativo en la salud y productividad de los empleados.

Estos trastornos son comunes en los entornos laborales y pueden ser causados por una variedad de factores ergonómicos, como posturas inadecuadas, movimientos repetitivos, esfuerzos excesivos y condiciones ambientales desfavorables.

5.7.4. Problemas auditivos y estrés

Los problemas auditivos y el estrés son enfermedades en trabajos que implican las jornadas extensas, estados psicológicos alterados, en donde el estrés puede afectar de manera considerable la salud auditiva, influyendo tanto en el funcionamiento físico del oído como en la forma en que percibimos y procesamos los sonidos (Audio Group, 2024). Estos problemas pueden afectar significativamente la productividad de los empleados.

Los problemas auditivos y estrés son cuestiones significativas en el entorno laboral, especialmente en puestos que requieren jornadas prolongados ya sea en computadoras, dispositivos electrónicos o problemas personales.

5.7.5. Análisis de los hallazgos

Los datos que se obtuvieron fueron causados por la insatisfacción y presencia de enfermedades en los trabajadores del departamento de Talento humano en lo ergonómico lo cual ha causado pérdida auditiva, trastornos musculoesqueléticos, gastritis y estrés que se han presentado no solo en la jornada laboral sino también en su vida diaria, en donde el principal causante es el mobiliario causando trastornos musculoesqueléticos, mala postura e incomodidad, mala alimentación que dio como resultado gastritis, se encuentra también pérdida auditiva, llevándolos a mantener demasiado estrés por lo cual se identifica las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades, como se evidencia en la figura 13.

Figura 13.

DAFO



Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

5.7.6. Presentación de la propuesta

El "Plan Promoviendo el Bienestar" engloba un esquema exhaustivo para renovar y mejorar las condiciones laborales del departamento de Talento Humano del GAD Municipal San Miguel. Gestionando adecuadamente los riesgos ergonómicos, se espera mejorar el bienestar de los trabajadores, optimizar la eficiencia laboral y elevar la empresa como líder en salud ocupacional.

Este plan no solo cumple con los requisitos críticos, sino que sienta las bases para un grupo más saludable y eficiente a largo plazo. Se anima a los responsables a valorar este plan para el bienestar del personal y la población que depende de sus operaciones.

5.7.7. Plan de acción

Tabla 16.
Estrategias

No.	Estrategia	Actividades	Recursos	Presupuesto	Responsable	Tiempo
1	Capacitación en Ergonomía	Talleres de capacitación sobre técnicas ergonómicas y uso adecuado del mobiliario. Seminarios de pausas activas y ejercicios para prevenir lesiones.	• Material didáctico • Presentaciones • Conferencistas • Guías de ejercicios • Espacio para actividades físicas.	$ 0	• Instructor, • Encargado de seguridad y salud ocupacional • Directora de Talento Humano	1 mes
2	Adecuación del Espacio de Trabajo	Reemplazo de mobiliario y herramientas no ergonómicas. Ajuste de los espacios de trabajo, para evitar trastornos musculoesqueléticos.	• Mobiliario ergonómico • (sillas, escritorios ajustables) • Herramientas de medición de luz, ventiladores o aire acondicionado.	$ 0	• Directora de Talento Humano. • Encargado de seguridad y salud ocupacional.	1 mes

3	Implementación de un Sistema de Monitoreo Continuo que promocione la salud y prevención medica	Desarrollo de un sistema de monitoreo ergonómico para evaluar la efectividad de las mejoras implementadas. Realización de entrevistas periódicas a los empleados para verificar la mejora en su salud o detección de nuevas enfermedades.	• Software de seguimiento, • encuestas de bienestar periódicas. • Formularios de • entrevista, equipo de monitoreo.	$ 0	• Directora de Talento Humano. • Encargado de seguridad y salud ocupacional.	2 meses
4	Evaluación y Ajustes Finales	Análisis de la reducción de enfermedades laborales y mejora del bienestar. Informe final y recomendaciones para el mantenimiento de las mejoras ergonómicas.	• Estadísticas de salud laboral • Informes de productividad. • Presentaciones para la • dirección.	$ 0	• Directora de Talento Humano. • Encargado de seguridad y salud • ocupacional.	1 mes
5	Fomentar la Cultura de la Salud y el Bienestar	Crear una campaña de sensibilización sobre la importancia de la ergonomía y la salud laboral.	• Materiales visuales (carteles, infografías), correos electrónicos	$ 0	• Directora de Talento Humano. • Encargado de seguridad y salud	1 mes

		Incorporar hábitos saludables y pausas activas en las rutinas diarias del personal, con incentivos para la participación.	informativos, videos educativos. • Calendarios de pausas activas		• ocupacional.	
6	Fortalecer la Comunicación y el Feedback	Implementar un sistema de retroalimentación donde los empleados puedanreportar problemas ergonómicos de manera continua. Realizar reuniones periódicas con los trabajadores para evaluar la efectividad de las intervenciones y hacer ajustes en base a sus comentarios.	• Plataforma de comunicación interna (correo, formularios en línea), reuniones de seguimiento. • Salade reuniones	$ 0	• Directora de Talento Humano. • Encargado de seguridad y salud • ocupacional.	1 mes

Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

Tabla 17.

Cronograma

Participantes	Estrategia	Objetivo	Materiales	Facilitador	Fecha		Presupuesto	Responsable
					Inicio	Fin		
Trabajadores del departamento de Talento Humano del GAD Municipal de San Miguel	Capacitación en Ergonomía	Sensibilizar al personal sobre la importancia de la ergonomía en el lugar de trabajo.	• Material didáctico • Presentaciones • Conferencistas • Guíasde ejercicios • Espacio para actividades físicas.	Edutin Academy https://edutin.com/curs o-de-ergonomia	May 2025	May 2025	0	• Instructor. • Encargado de • seguridad y salud ocupacional. • Directora de Talento Humano.
	Adecuación del Espacio de Trabajo	los estándares ergonómicos mediante el reemplazo de mobiliario y herramienta.	• Mobiliario ergonómico (sillas, escritorios ajustables), herramientas adaptadas. • Herramientas de medición de luz, ventiladores o aire acondicionado.	Compras publicas	Jun 2025	Jun 2025	0	• Directora de Talento Humano. • Encargad o de seguridad y salud ocupacional.
	Implementación de un Sistema de Monitoreo Continuo que promocione la salud y	Evaluar la efectividad de las medidas ergonómicas implementadas mediante encuestas y software especializado.	• Software de seguimiento, encuestas de bienestar periódicas. • Formularios de entrevista, equipo de monitoreo.	Departamento de Talento Humano	Jul 2025	Agost 2025	0	• Directora de Talento Humano. • Encargado de seguridad y salud ocupacional.

	prevención medica	Que mantengan un enfoque de prevención y cuidado de la salud.					
	Evaluación y Ajustes Finales	Analizar datos sobre reducción de enfermedades laborales y aumento de la productividad como resultado de las medidas	• Estadísticas de salud laboral • Informes de productividad.	Seguridad y salud ocupacional	Sep 2025	Sep 2025	0	• Directora de Talento Humano. • Encargad o de seguridad y salud ocupacional.
	Fomentar la Cultura de la Salud y el Bienestar	Promover la importancia de la ergonomía a través de campañas de sensibilización	• Materiales visuales (carteles, infografías), correos electrónicos informativos, videos educativos. • Calendarios de pausas activas	Seguridad y salud ocupacional	Oct 2025	Oct 2025	0	• Directora de Talento Humano. Encargad o de • seguridad y salud ocupacional.
	Fortalecer la Comunicación y el Feedback	Ajustar continuamente las intervenciones según las necesidades y comentarios.	• Plataforma de comunicación interna (correo, formularios en línea), reuniones de seguimiento. • Sala de reuniones	Departamento de Talento Humano	Nov 2025	Nov 2025	0	• Directora de Talento Humano. • Encargado de seguridad y salud ocupacional.

Nota. Elaboración propia. Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel.

CONCLUSIONES

- Al implementar medidas ergonómicas en el entorno de trabajo del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de San Miguel ayudara a prevenir enfermedades de pérdida auditiva, trastornos musculoesqueléticos, gastritis y estrés a su vez mejorar el bienestar físico y mental de los trabajadores.
- Las condiciones laborales actuales no solo afectan la salud de los empleados, sino que también repercuten en la eficiencia y productividad institucional. Las mejoras ergonómicas tienen el potencial de optimizar estos indicadores al momento de reducir el ausentismo por enfermedades y mejorando la motivación del personal lo que generara un impacto positivo en el desempeño organizacional.
- La falta de conocimiento sobre prácticas ergonómicas adecuadas es un factor determinante en la aparición de enfermedades laborales. La capacitación continua y la sensibilización del personal son estrategias esenciales para garantizar la sostenibilidad de los cambios implementados.

RECOMENDACIONES

- Es fundamental que el GAD Municipal establezca programas permanentes de ergonomía y salud ocupacional, promoviendo prácticas que prioricen el bienestar de los trabajadores.
- La adquisición de mobiliario ergonómico, el diseño de espacios de trabajo adecuados y la participación de especialistas requieren una mayor atención que debe considerarse como prioritaria para garantizar el éxito del proyecto.
- A través de campañas de sensibilización y participación activa de los trabajadores, se debe consolidar una cultura de cuidado integral que motive al personal a adoptar prácticas saludables y a participar activamente en la mejora continua de sus condiciones laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adecco Institute. (2023). *La importancia de tomar descansos durante la jornada laboral*. The adecco group: https://www.adeccoinstitute.es/salud-y-prevencion/descansos-durante-la-jornada-laboral/

ADELANTTA. (2022). *Qué es la carga de trabajo y cómo gestionarla en tu empresa*. ADELANTTA: https://adelantta.com/que-es-carga-trabajo-como-gestionarla

Aguilar Gonzales, D. A. (2021). *Evaluación de Riesgos Ergonómicos para mejorar el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Concesionaria La Delicia Garcia E.I.R.L, 2021 [Tesis de ingeniería, Universiadad Cesar Vallejo].* Repositorio institucional. https://hdl.handle.net/20.500.12692/83390

Alaimo, V., & Alarcón, V. (2022). *Flexibilidad laboral: ¿llegó para quedarse?* blogs iadb: https://blogs.iadb.org/trabajo/es/flexibilidad-laboral-llego-para-quedarse/

Alvarado, M., & Salazar, E. (2022). Pausas activas en la educación virtual: Una solución económica y de grandes resultados. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar,, 6*(6). https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3820

Álvaro, G. M. (2020). ¿Cuál es la temperatura ideal para trabajar en una oficina? https://www.ofiprix.com/es/blog/cual-es-la-temperatura-ideal-para-trabajar

Analía, D. (17 de noviembre de 2023). Estrategias ergonómicas para un entorno laboral. https://antroproyectos.net/2023/11/17/estrategias-ergonomicas-para-un-entorno-laboral/

Aquino, A. (2019). *Los riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo que labora en el hospital Alberto Sabogal- 2018.* USS. http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/6497

Audio Group. (2024). *¿Puede el Estrés y la Ansiedad Afectar la Audición?* aglatam: https://aglatam.com/puede-el-estres-y-la-ansiedad-afectar-la-audicion/

Balderas, M., Zamora, M., & Martinez, S. (2019). Trastornos musculoesqueléticos en trabajadores de la manufactura de neumáticos, análisis del proceso de trabajo y riesgo de la actividad. *Acta universitaria, 29*, 1-15.

Barreno, A., Carrasco, J., y López, A. (2023). Riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral. *4*(2), 3294–3306. https://doi.org/https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.836

Barreto, D., Rojas, S., & Uribe , D. (2021). Fatiga laboral en personas que realizaron trabajo en casa en tiempos de confinamiento por COVID-19. *Universidad y Salud, 23*(3). https://doi.org/https://doi.org/10.22267/rus.212303.245

Benalcazar, A., Chiriboga , G., & González, R. (2019). *Determinación de lesiones musculoesqueléticas en el personal de linieros de construcciones eléctricas en el año 2020.* Universidad Autonoma de los Andes. https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15290

Burton, D., González, Y., Da Cuña, I., & Alonso, A. (2019). Prevalencia de lesiones musculoesqueléticas en músicos: Una revisión sistemática. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 28*(2), 149-158. https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n2/1132-6255-medtra-28-02-149.pdf

Bustos , E. (2016). *¿Es posible evitar el estrés?: Motivos y estrategias para.* SB Editorial.

Caballero, M. (2021). *Prevalencia del síndrome del túnel carpiano como enfermedad profesional, y la adopción de posturas forzadas.* Universidad San Gregorio. http://repositorio.sangregorio.edu.ec:8080/handle/123456789/2129

Cabrera, R., Tapia, M., García, H., y López, O. (2022). La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación. *Revista Científica Dominio de las Ciencias, 8*(3), 621-639. https://doi.org/10.23857/dc.v8i3

Campos Arenas, A. (2021). *Métodos mixtos de investigación.*

Canela, E. (2022). *¿Qué es la seguridad industrial y para qué sirve?* Haladjian Industrial Solutions: https://www.haladjian-industrial.es/que-es-la-seguridad-industrial-y-para-que-sirve

Carayon, A., Schoofs, H., Karsh, B., & Alvarado, C. (2006). Work system design for patient safety: the SEIPS model. *Quality & Safety in Health Care, 15*(1), 50-58. https://doi.org/10.1136/qshc.2005.015842

Cardenas, M. (2016). *Apuntes de ergonomía reflexiones para la práctica de las evaluaciones ergonómicas y psicosociales.* Sevilla: Fundación para la Formación y la Práctica de la Psicología.

Carrasco, J., López, A., & Barreno, A. (2023). Riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanas, 4*(2), 1-13. https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.836

Cayo, B. (2023). *Principios ergonómicos en la atención odontológica.* Universidad Nacional de Chimborazo. http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10391

Cedeño, P., & Mabel, M. (2018). *La ergonomía y su relación con las enfermedades profesionales.* file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/1039-3105-1-PB-2.pdf.

Cedeño-Párraga, M. M. (2018). La ergonomía y su relación con las enfermedades profesionales. *Polo del Conocimiento, 3(11)*, 447-461. https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1039/1337

CENEA. (2018). *Ergonomía ocupacional en Ecuador hoy"*. https://www.cenea.eu/la-ergonomia-ocupacional-en-ecuador/.

Chiang, M., Gómez, N., & Sgoña, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los trabajadores*, 111-128. https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf

Cunin, V., & Raux, S. (2021). Escoliosis idiopática en período de crecimiento. *EMC Pediatria, 56*(3), 1-38. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1245-1789(21)45481-8

de la Rosa, A., Cuevas, C., & Kumazawa, M. (2011). Dolor cervical y de hombros asociado al uso laboral de computadoras de escritorio. *Medigraphic, 1*(4), 70-76. https://www.medigraphic.com/pdfs/columna/col-2011/col114b.pdf

de la Rosa, A., Cuevas, C., & Kumazawa, M. (2011). Dolor cervical y de hombros asociado al uso laboral de computadoras de escritorio. *medigraphic, 1*(4), 70-76. https://www.medigraphic.com/pdfs/columna/col-2011/col114b.pdf

De Souza, R., Antunes , E., Gómez, T., & Ferreira, R. (2016). Enfermedades profesionales de los trabajadores de limpieza en los hospitales: propuesta educativa para minimizar la exposición. *Enfermeria Global, 15*(2), 522-536. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=365844756018

Delgado, M. (2021). *Trastornos musculoesqueléticos asociados al tiempo incrementado que el radiólogo pasa delante de una pantalla de ordenador en hospitales públicos y privados de Lambayeque.* UNPRG. http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9612

Diaz, 2. (2019). *Riesgo ergonómico y posturas forzadas realizadas en sala de operaciones por profesionales de enfermería de una clínica particular.* Universidad Wiener. http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Juan.pdf

Díez, P. (2019). *Salud laboral: las consecuencias del ruido en el trabajo*. Blog kiversal: https://blog.kiversal.com/salud-laboral-ruido/

Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo. (2021). *Respuesta Oficio Nro. IESS-DSGRT-2021-0185-OF*. IESS.

Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo. (2021). *Respuesta Oficio Nro. IESS-DSGRT-2021-0185-OF*. IESS.

Dra. Andrea, H. (s.f.). DIRECCIÓN DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO. Retrieved 29 de noviembre de 2024, from https://www.cip.org.ec/attachments/article/2720/3.%20EP%20+%20CASOS%20PRACTICOS%20EP.pdf

Dul, J., y Weedmeester, B. (2008). *Ergonomía para principiantes.* CRC Press. https://doi.org/https://doi.org/10.1201/9781420077520

Dulebohn, J., Bommer, W., & Liden , R. (2012). A Meta-Analysis of Antecedents and Consequences of Leader-Member Exchange Integrating the Past With an Eye Toward the Future. *Journal of Management, 38*(6), 1715-1759. https://doi.org/DOI:10.1177/0149206311415280

Editorial Etecé. (2022). *Ergonomia*. Concepto: https://concepto.de/ergonomia/

Editorial Etecé. (2024). *Diferencias entre método analítico y método sintético*. Método analítico: https://concepto.de/metodo-analitico/

Eduard, C. (17 de marzo de 2022). ¿Qué es la seguridad industrial y para qué sirve? https://www.haladjian-industrial.es/que-es-la-seguridad-industrial-y-para-que-sirve

Equipo de edición de Psico-smart. (24 de agosto de 2024). ¿Qué estrategias pueden implementarse para prevenir lesiones laborales y promover la ergonomía en el lugar de trabajo? https://psico-smart.com/articulos/articulo-que-estrategias-pueden-implementarse-para-prevenir-lesiones-laborales-y-promover-la-ergonomia-en-el-lugar-de-trabajo-35393

Ergo/IBV. (febrero de 7 de 2023). Factores de riesgo ergonómicos: qué son y cómo prevenirlos. https://www.ergoibv.com/es/posts/factores-de-riesgo-ergonomicos/

Escudero, I. (2016). Los riesgos ergonómicos de carga física y lumbalgia ocupaciona. *Revista Libre Empresa, 13*(2), 121-125. https://doi.org/https://doi.org/10.18041/libemp.2016.v13n2.26208

Expo Capital Humano. (2017). *Expo Capital Humano*. http://expocapitalhumano.ec/.

Farías, G. (2024). *Encuesta*. Concepto: https://concepto.de/encuesta/

Felix, R., Garcia, C., & Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. *Revisión genérica desde la teoría". Cultura Científica y Tecnológica, 64*(15), 31-42. http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481/2300.

Feria Avila, H., González Matilla, M., y Licea Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Dialnet, 11*(3). https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391

Figueroa Valero, J. (2024). *¿Qué es la ergonomía?* Universidad Anáhuac México: https://www.anahuac.mx/mexico/noticias/Que-es-la-ergonomia

Forés, J. (2020). Lista de muebles de empresa imprescindibles ¡Lo que no debe faltar. *Ofiprix*. https://www.ofiprix.com/es/blog/lista-de-muebles-de-oficina

Forés, J. (2020). Lista de muebles de empresa imprescindibles ¡Lo que no debe faltar. https://www.ofiprix.com/es/blog/lista-de-muebles-de-oficina

GADM Guaranda. (2024). *Guaranda Alcaldia*. http://www.guaranda.gob.ec/newsiteCMT/

Gaona Jiménez, M. A. (2024). La ergonomía y su incidencia en el rendimiento laboral en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Vilcabamba-CACVIL [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Loja]. *Repositorio institucional*. https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/29941/1/Mar%C3%ADa%20Alejandra%20Gaona%20Jim%C3%A9nez.pdf

García, Á. (2020). *¿Cuál es la temperatura ideal para trabajar en una oficina?* Ofiprix: https://www.ofiprix.com/es/blog/cual-es-la-temperatura-ideal-para-trabajar

Garzon, X. (2021). *Pertinencia de la Medicina del Trabajo.*

Gómez Quintero, H. B. (2018). *Enfermedades profesionales*. Topdoctors: https://www.topdoctors.es/diccionario-medico/enfermedades-profesionales/

Gómez Quintero, H. B. (2018). *Enfermedades profesionales*. Topdoctors: https://www.topdoctors.es/diccionario-medico/enfermedades-profesionales/

Guevara , M. (2015). *La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización.* Universidad Militar Nueva Granada. https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6499/ENSAYO%20DE%20GRADO.pdf?sequence=1

Guevara, G. (2020). *Ergonomía y salud en las organizaciones.* Universidad Peruan Cayetano Heredia. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9007/Ergonomia_GuevaraSoto_Gabriela.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guillén Fonseca, M. (2006). Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional. *Revista Cubana de Enfermería, 22*(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192006000400008

Inga, S., Rubina, K., & Mejia, C. (2021). *Factors associated with the development of lumbar pain in nine risk occupations in the peruvian mountains.* Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10288

INSST. (2024). *POSTURAS DE TRABAJO: FACTORES QUE LAS DETERMINAN.* Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%207.%20Posturas%20de%20trabajo.pdf

insst. (s.f.). Riesgos Ergonómicos en el trabajo. Retrieved 29 de noviembre de 2024, from https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-ergonomicos

Instituto de Seguridad Laboral. (2020). *Enfermedad laboral*. ISL: https://www.isl.gob.cl/enfermedad-laboral/

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). *Normativa aplicable a Seguridad y Salud en el Trabajo*. http://sart.iess.gob.ec/DSGRT/portal/norma_interactiva/IESS_Normativa.pdf

istas. (2019). *Herramientas de prevención de riesgos laborales para pymes*. istas net: https://istas.net/sites/default/files/2019-12/M1.Ergonom%C3%ADa.Conceptos%20generales.pdf

Jaureguiberry, M. (2016). *Ergonomía.*

Jibaja, A. (2022). *Propuesta de mejoramiento de las condiciones de trabajo desde una perspectiva ergonómica.* Universidad Andina Simon Bolivar. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8697/1/T3806-MDTH-Jibaja-Propuesta.pdf

Jiménez, J., & Mejía, S. (2020). *Lesiones osteomusculares por movimientos repetitivos y manipulación manual de cargas en los empleados de la empresa Frupulpa Roldanillo en el año 2019-2020.* Uniminuto. https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/11374

Jordán, E., & Sisalema, J. (2020). *Elaboración de un Sistema de Administración de la Seguridad y Salud en el trabajo en la Empresa CARROCERIAS IBIMCO S.A. para prevenir enfermedades y accidentes laborales [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato].* Repositorio institucional UTA. https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/120

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress,*. Basic Books.

LaDou, J., & Harrison, R. (2015). *Diagnostico y tratamiento en medicina laboral y ambiental* (Quinta ed.). Manual Moderno.

Leigh, P., Steven, B., & Marianne, F. (1997). Occupational Injury and Illness in the United States. *Arch Intern Med, 157*(14), 1557-1568. https://doi.org/doi:10.1001/archinte.1997.00440350063006

Léon, P., Oleas, D., Orbea, K., & Rosario, B. (2020). *Informe ergonómico con aplicación del método OWAS.* Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

LOGITECH. (2024). *Cómo una mala ergonomía puede provocar agotamiento*. logitech: https://www.logitech.com/es-ar/business/resource-center/article/prevent-workplace-burnout.html

Macías Vera, E. C., & Solórzano Pazmiño, N. J. (2024). *Análisis de los factores de riesgos laborales y su incidencia en la seguridad y salud ocupacional del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Bolívar [Tesis de magister, ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE M]* . Repositorio Institucional. https://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/2528?mode=simple

McIntosh, J. (2020). *¿Cuál es la causa de este dolor en mi espalda?* Medical News Today: https://www.medicalnewstoday.com/articles/es/dolor-de-espalda

McIntosh, J. (2020). *¿Cuál es la causa de este dolor en mi espalda?* Medical News Today: https://www.medicalnewstoday.com/articles/es/dolor-de-espalda

Mendoza, J., & Ávila, Z. (2022). *Las posturas forzadas como factor de riesgo en el personal de vigilancia privada de los hospitales y postas médicas del distrito de cajamarca - 2021. universidad privada antonio guillermo urrelo.* UPAGU. http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2515

Ministerio de Salud Públic. (2019). *Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025.* https://n9.cl/4khyb

Ministerio de Salud Pública. (2022). *Panorama Nacional de Salud de los Trabajadores*. https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/Panorama-Nacional-de-Salud-de-los-Trabajadores-Encuesta-de-Condiciones-de-Trabajo-y-Salud-2021-2022.pdf

Miranda Soberón, U., & Acosta, Z. (2009). *FUENTES DE INFORMACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA.* docs bvsalud: https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/06/885032/texto-no-2-fuentes-de-informacion.pdf

Mondelo, P., Torrada, E., & Bombardo, P. (2017). *Ergonomía 1, Fundamentos.* AlfaOmega.

Murga, L. (2021). *Diseñar un Programa de Higiene Postural para Trabajadores Recepcionistas de Centro Médico Condado Concepción entre las edades de 22 a 32 años.* Universidad Galileo. http://biblioteca.galileo.edu/tesario/handle/123456789/1040

nicklauschildrens. (23 de enero de 2020). Trastornos neuromusculares. https://www.nicklauschildrens.org/condiciones/trastornos-neuromusculares

Obregon, M. (2016). *Fundamentos de ergonomía.* Grupo editorial Patria S.A de C.V.

OIT & OMS. (2021). *OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo*. International Labour Organization: https://www.ilo.org/es/resource/news/omsoit-casi-2-millones-de-personas-mueren-cada-a%C3%B1o-por-causas-relacionadas

OIT. (2019). *Informe de Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo - Aprovechar 100 años de experiencia*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

OIT. (enero de 2022). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022. Suiza. https://dds.cepal.org/redesoc/portal/publicaciones/ficha/?id=5599

OIT. (2023). *Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/es/migration-stub-4877/salud-y-seguridad-en-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe

OMS. (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. World Health Organization: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health

OMS. (30 de noviembre de 2017). Protección de la salud de los trabajadores. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health

Oñate, C., Peña, L., Castañeda, N., & Muriel, D. (2022). *Diseño de ergonomía para la prevención de lesiones y enfermedades laborales en la empresa "Castiblanco y Asociados Ajustadores de Seguros S.AS.".* UNAD. http://repository.unad.edu.co/handle/10596/53030

Orellana Nirian, P. (2020). *Método analítico*. Economipedia: https://economipedia.com/definiciones/metodo-analitico.html

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Casi 2 millones de personas*. https://cutt.ly/rZS0wGM

Organizacion Mundial de la Salud. (2017). *Ergonomía en el trabajo.* https://revistavsm.com/ergonomia-en-el-trabajo/

Organización Mundial de la Salud. (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health

Ortega, C. (2019). *¿Qué es la investigación explicativa?* Questionpro: https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-explicativa/

Ortiz Díaz, M. P., Aguirre Andrade, J. E., Nogales Itaz, G. A., y García Cárdenas, J. A. (2022). Las enfermedades laborales asociadas a la falta de conocimiento de la

ergonomía. *Polo del Conocimiento Revista Científico-Académica Multidisciplinaria, 7*(7), 2672-2673. https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/4368/10378

Ortiz, M., Aguirre, J., Nogales, G., & Garcia, J. (2022). Las enfermedades laborales asociadas a la falta de conocimiento de la ergonomía. *Polo de conocimiento*, *7*(7), 2672-2673. https://doi.org/DOI: 10.23857/pc.v7i7

Oscar, F. (13 de julio de 2022). Qué es un análisis DAFO: usos y ejemplos. https://www.iebschool.com/blog/analisis-dafo-creacion-empresas/

Parra, A. (2019). Factores de riego ergonómico en personal administrativo, un problema de salud ocupacional. *Revista Sinapsis, 2*(15), 1-10. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7471199.pdf

Peña, D. (2022). *La ergonomía y su incidencia en las enfermedades laborales en la Cía. CEPEDA [Tesis de licenciatura, Universidad Técica de Ambato].* Repositorio institucional UTA. https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/6887

Pinheiro, M. (2024). *Dolor de cadera: 8 causas comunes y qué hacer*. Tua Saúde: https://www.tuasaude.com/es/dolor-de-cadera/

Pomares, A., López, R., & Zaldivar, D. (2020). Validación de la escala de incapacidad por dolor lumbar de Oswestry, en paciente con dolor crónico de la espalda. *Cienfuegos, 54*(1), 25-30. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.rh.2019.10.003

Pujol-Cols, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales, 34*(146), 3-18. https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809

Ramos Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica, 9*(3), 1-6. https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336

Ramos, C. F. (2020). *La prevención del dolor lumbar y cervical*. Topdoctors: https://www.topdoctors.es/articulos-medicos/la-prevencion-del-dolor-lumbar-y-cervical/

Ramos, P. (2028). *Técnicas de relajación para reconducir el estrés en el trabajo.* Editorial ICB.

Rebollo, P. A., & Ábalos, E. M. (2022). *Metodología de la Investigación/Recopilación.* Editorial Autores de Argentina. https://www.casadellibro.com/ebook-metodologia-de-la-investigacionrecopilacion-ebook/9789878731032/14076288?msockid=134ef0ac50e7602130f8e30254e76678#reader

Revelo Ojeda, D. R. (2024). La incidencia de la formación continua en la ergonomía y la seguridad industrial. *Reincisol, 3*(6), 136-158. https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)136-158

Rioja, U. (2017). *Prevención de Riesgos en Trabajos de Oficina.* MC Mutual.

Rodríguez, M. E. (2005). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN* . Mexico.

Rodriguez, S., & Montoya, Z. (2022). *Estrategias para la gestión del riesgo biomecánico condiciones de la salud musculo esquelética por la carga física dinámica en los trabajadores de la Asociación Dos Gemas S.A.S en la vereda San Antonio, Cauca.* UNIAJ. https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/1304

Rodriguez, V. (2018). *Guía de ergonomía 2018.* Madrid: Instituto Regional Seguridad y Salud en el Trabajo.

Rodriguez, Y., & Mergarejo, E. (2016). Diagnóstico macroergonómico de organizaciones colombianas con el Modelo de madurez de Ergonomía. *Rev Cienc Salud, 14*, 11-25. https://doi.org/Doi: https://dx.doi.org/10.12804/revsalud14.especial.2016.01

Rojas, M. (2016). *Enfermedad laboral o enfermedad común*. Safe Mode Blog Empresarial: https://smsafemode.com/blog/diferencia-entre-enfermedad-laboral-y-enfermedad-comun/

Sabentis. (23 de agosto de 2024). Riesgos ergonómicos: identificación, impacto y estrategias de prevención. https://www.sabentis.com/blog/riesgos-ergonomicos/

Saltos, T. (2011). *Ergonomía en los trabajos de oficina y el desempeño laboral en la Universidad Técnica de Ambato.* repositorio.uta.edu.ec: https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/4173/1/tsi_2011_12.pdf

Sánchez, J. (2022). *Trastornos musculoesqueléticos como primera causa de absentismo laboral en médicos residentes del Hospital Regional Docente de Cajamarca, julio – diciembre 2020.* Universidad Nacional de Cajamarca. http://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4860

Sánchez, S. (2023). *Riesgos ergonómicos y enfermedades profesionales en los trabajadores del área de catering de la Empresa Misha n services s.a. de la provincia de pichincha. diseño de una propuesta de intervención de un sistema de control de riesgos ergonómicos.* [Tesis de magister, Universidad Técnica de Cotopaxi] Repositorio institucional UTC. https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/6450/1/MUTC-000333.pdf

Sauter, S., Grant, H., & Feuerstein, M. (2002). Occupational Stress and Work-Related Upper. *AMERICAN JOURNAL OF INDUSTRIAL MEDICIN*, *41*, 298-314. https://doi.org/DOI 10.1002/ajim.10045. Published online in Wiley InterScience

SDI. (2023). *Ergonomía*. sd industrial: https://sdindustrial.com.mx/blog/ergonomia/

SGS. (2023). *El enfoque ergonómico en el rediseño de puestos de trabajo*. SGS Corp: https://www.sgs.com/es-pe/noticias/2023/07/enfoque-ergonomico-puestos-trabajo

Suárez, E. (2024). *Fuentes primarias y secundarias: la guía definitiva*. Experto Universitario: https://expertouniversitario.es/blog/fuentes-primarias-y-secundarias/

Suárez, E. (2024). *Fuentes primarias y secundarias: la guía definitiva*. Experto Universitario: https://expertouniversitario.es/blog/fuentes-primarias-y-secundarias/

The Ergonomics Center. (2021). *El caso comercial para implementar un programa de ergonomía*. Ergocenter: https://ergocenter.ncsu.edu/ergohowl_q2_2021/

Trabajo, I. N. (11 de diciembre de 2012). ANTROPOMETRÍA. Retrieved 12 de febrero de 2025, from https://www.insst.es/documents/94886/524376/DTEAntropometriaDP.pdf/032e8c34-f059-4be6-8d49-4b00ea06b3e6

Tucker, P., & Folkard, S. (2012). *Working Time, Health and Safety: A Research Synthesis Paper*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_181673.

Ullilen Marcilla, C. (2020). *ILUMINACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO*. Ergonoma Ullilen: https://www.ergonomaullilen.com/blog/iluminacion-en-el-puesto-de-trabajo/266/

UNIR. (26 de enero de 2024). La ergonomía en el trabajo reduce los accidentes, mejora el bienestar de los empleados y repercute en su eficiencia. https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/ergonomia-trabajo/

UNIR. (2024). *Tipos de enfermedades profesionales, ¿cuáles son las más comunes?* Ecuador Unir: https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/enfermedades-profesionales/

USO. (2019). *La falta de sueño puede incidir en nuestro rendimiento laboral o incluso provocar un accidente el trabajo*. Unión Sindical Obrera: https://www.uso.es/importancia-del-sueno-en-trabajo-y-

rendimiento/#:~:text=Si%20el%20trabajador%20no%20descansa%20bien%2C%20adem%C3%A1s%20de,alta%2C%20enfermedades%20cardiovasculares%20y%20renales%2C%20diabetes%20y%20obesidad.

Valencia Romero, J. F., Anchundia Franco, R. F., Zambrano Garcés, K. A., y Álava Navarrete, O. D. (2022). Ergonomía, una prioridad en la salud ocupacional. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, *7*(9), 2270-2281. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9401601

Vallejo, R. (2022). *El estrés laboral y su relación con la satisfacción labora.* Univeridad Andina Simon Bolivar. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8608/1/T3768-MGTH-Vallejo-El%20estres.pdf

Vera, M., Valle, V., & Mazacón, M. (2023). *Ergonomía.* Universidad Técnica de Babahoyo.

Verónica, A., & Valente, A. (26 de octubre de 2022). Flexibilidad laboral: ¿llegó para quedarse? https://blogs.iadb.org/trabajo/es/flexibilidad-laboral-llego-para-quedarse/

Fernández Martínez, S. (2020). *La regulación jurídica de las enfermedades crónicas en el ámbito laboral:* (ed.). LA LEY Soluciones Legales S.A. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/172599

Navas Cuenca, E. (Coord.). (2018). *Ergonomía:* (2 ed.). Editorial ICB. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/111471

Henao Robledo, F. (2016). *Codificación en salud ocupacional:* (2 ed.). Ecoe Ediciones. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/70436

ANEXOS

Cronograma (Gantt)

Tabla 18.
Cronograma de actividades

	Octubre 2024					**Noviembre 2024**					**Diciembre 2024**				
Tema, descripción del problema															
Formulación del problema y justificación															
Objetivo general y específicos, variables y operacionalización de variables															
Antecedentes															
Marco científico															
Marco legal															
Metodología tipo de investigación															
Técnicas e instrumentos de recopilación de datos															
Universo, población y muestra															
Procesamiento de la información															
Análisis de resultados															
Propuesta															

Autor: *Aracely Quinatoa*

Presupuesto Ejecutado

Tabla 19.

Presupuesto

Recursos Materiales	**Monto**
Computadora	$ 300.00
Hojas Trasporte	$ 20.00
Esferos	$ 30.00
	$ 5.00
Total: $355,00	

Autor: *Aracely Quinatoa*

- **Cuestionario, guion entrevista, entre otros**
  - **Otros**

UEB UNIVERSIDAD BOLIVAR

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

Instrumentos de recopilación de datos

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

EXTENSIÓN SAN MIGUEL, GESTIÓN DEL

TALENTO HUMANO

Tema: La ergonomía y las enfermedades laborales en los trabajadores del departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, Provincia Bolívar, año 2024.

Objetivo: Recolectar información de los trabajadores del departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel "para Definir estrategias ergonómicas para la prevención de enfermedades laborales en los trabajadores.

Encuesta dirigida a: Los trabajadores del departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel

Instrucciones: Por favor lea las instrucciones al inicio de cada sección y conteste la alternativa que más se acerca a lo que usted piensa.

CUESTIONARIO

1. **¿Qué edad tiene?**
   - A. **20 a 30.**
   - B. **30 a 40.**
   - C. **40 a 50.**
   - D. **50 a 60.**
2. **¿Sexo?**
   - A. **Hombre.**
   - B. **Mujer.**
3. **¿En qué puesto o cargo se desempeña usted?**

   .....
4. **¿Qué tiempo ejerce ese cargo en su puesto de trabajo?**

   .....
5. **¿Qué tipo de dolencias o enfermedades laborales ha sido diagnosticada en los últimos 3 meses?**

   .....
6. **¿Ha recibido tratamiento de sus dolencias?**
   - A. **SI.**
   - B. **NO.**

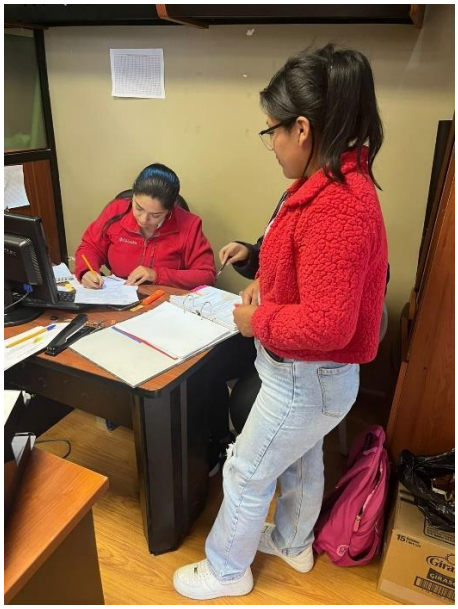
Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

7. ¿Le ha generado algún tipo de discapacidad la enfermedad o dolencia que posee?
   A. SI.
   B. NO.
8. ¿Qué medidas ergonómicas y de prevención y de enfermedades laborales se aplica en su puesto de trabajo?

   .....

9. ¿Qué actividades realiza para prevenir enfermedades laborales y mejorar su ergonomía?
   A. Fomento de pausas activas durante la jornada laboral.
   B. Programas de ejercicio físico o yoga en la oficina.
   C. Campañas sobre alimentación saludable.
10. ¿Qué tipo de capacitación ha recibido sobre ergonomía en el trabajo?
   A. Ninguna.
   B. Básica.
   C. Intermedia.
   D. Avanzada.
   E. Especializada.
11. ¿Cree que su entorno laboral está diseñado para prevenir lesiones?
   A. Totalmente de acuerdo.
   B. En desacuerdo.
   C. No estoy seguro/a.
   D. De acuerdo.
12. ¿Considera que sus tareas son físicamente exigentes?
   A. Nada exigente.
   B. Poco exigente.
   C. Moderadamente exigente.
   D. Muy exigente.
13. ¿Cree que el diseño del espacio laboral influye en su productividad?
   A. Totalmente en desacuerdo.
   B. En desacuerdo.
   C. Neutral.
   D. De acuerdo.
   E. Totalmente de acuerdo.
14. ¿Qué cambios sugeriría para mejorar la ergonomía en su lugar de trabajo? (Puede seleccionar más de una opción.)
   A. Mejora del mobiliario (sillas, escritorios)
   B. Capacitación continua sobre ergonomía.
   C. Mayor flexibilidad en el horario laboral.
   D. Implementación de pausas activas.
15. ¿Le gustaría participar en programas o talleres sobre ergonomía y saludlaboral?
   A. Si definitivamente.
   B. Quizás.
   C. No estoy seguro.
   D. No.
   E. No, lo considero necesario.

- **Visita y aplicación de las encuestas en el GAD Municipal de San Miguel**







Nota 1: Revisar en el anexo 8 la descripción del contenido de cada uno de los apartados.

Nota 2: Los formatos del documento serán de acuerdo con las consideraciones generales para el mecanografiado y la impresión del trabajo de titulación, adjunto en el anexo 9.

Guaranda 18 de noviembre del 2024

Dr.

VINICIO COLOMA ROMERO

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel

Presente.

De nuestras consideraciones

Nosotras, **Amalia Fransheska Allan Vengoa y Aracely Estefanía Quinatoa Hurtado**, portadores de la cédula de identidad **N°: 0202133872 - 0250245305** estudiantes de la Universidad Estatal de Bolivar Extensión San Miguel, carrera Gestión de Talento Humano, 9no Ciclo, expreso a usted un cordial y atento saludo a la vez deseándole éxitos en sus funciones diarias, por medio del presente solicitarle a usted de la manera más comedida me conceda la autorización correspondiente para poder aplicar mi tema de investigación titulado "LA ERGONOMÍA Y LAS ENFERMEDADES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024"

Segura de contar con su valiosa colaboración anticipo mis agradecimientos.

Atentamente

Amalia Fransheska Allan Vengoa

C.I. 0250089307

Cel.0994747535

Aracely Estefanía Quinatoa Hurtado

C.I. 0250245305

cel. 0980384226

Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolivar
Recibe:
Hora: 10:32 18 NOV 2024 Fojas: 1
Entregado: Firma:

CS Escaneado con CamScanner

ING. RAFAEL ALEJANDRO SÁNCHEZ MACÍAS, EN CALIDAD DE DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"La ergonomía y las enfermedades laborales en los trabajadores del departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, provincia Bolívar, año 2024."**,presentado por la señorita **Quinatoa Hurtado Aracely Estefanía ,** estudiante de la **carrera de Gestión del Talento Humano,** pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 5%,** como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel, febrero del 2025

Atentamente,

Ing. Rafael Alejandro Sánchez Macías
Director

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

Escaneado con CamScanner

Quinatoa Aracely

La ergonomía y enfermedades laborales

Universidad Estatal de Bolivar

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:429818366

Fecha de entrega
13 feb 2025, 9:33 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
13 feb 2025, 9:36 a.m. GMT-5

Nombre de archivo
Quinatoa Aracely.pdf

Tamaño de archivo
2.2 MB

138 Páginas

28,522 Palabras

166,182 Caracteres

turnitin Página 1 of 142 - Portada Identificador de la entrega trn:oid:::3117:429818366

CS Escaneado con CamScanner

5% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 20 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

4% Fuentes de Internet
0% Publicaciones
2% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

Texto oculto
4 caracteres sospechosos en N.º de página
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

turnitin Página 2 of 142 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::3117:429818366

Escaneado con CamScanner