

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 LICENCIADOS EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA:

"CONDICIONES LABORALES Y LAS ENFERMEDADES OCUPACIONALES EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024"

AUTOR(ES):

BRYAN ISRAEL VALVERDE GALEAS
WILGER ULISES MORA REA

DIRECTOR(A)
Psi. Geovanna Villagómez

PARES ACADÉMICOS
Ing. Xavier García
Ing. Shirley Zapata

SAN MIGUEL – ECUADOR
2025

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

"Condiciones laborales y las enfermedades ocupacionales en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel, provincia Bolívar, año 2024”

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecemos a Dios, por habernos dado la salud, la fortaleza y la sabiduría para enfrentar cada reto a lo largo de nuestra formación universitaria y la realización de esta tesis. Expresamos nuestra profunda gratitud a la Universidad Estatal de Bolívar, a la Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática, y en especial a la Carrera de Gestión del Talento Humano, por brindarnos las herramientas necesarias para nuestro crecimiento profesional y académico.

A nuestra directora de tesis, Ing. Psi. Geovanna Paola Villagómez Vásquez, por su orientación, compromiso y paciencia en cada etapa de este proceso. Sus consejos y enseñanzas fueron fundamentales para la culminación de este estudio. De igual manera, extendemos nuestro reconocimiento a los pares académicos, Ing. Xavier Marcelo García García e Ing. Shirley Viviana Zapata Romero, por su valioso tiempo, observaciones y aportes que enriquecieron significativamente nuestra investigación.

A nuestros familiares, quienes han sido nuestra mayor fuente de apoyo y motivación. Gracias por su confianza, amor y por ser nuestro impulso en los momentos de dificultad. Sin ustedes, este logro no sería posible. Finalmente, agradecemos a cada persona que, de una u otra manera, contribuyó con su conocimiento, experiencias y palabras de aliento en este camino. A todos, les debemos parte de este logro, que marca el inicio de una nueva etapa en nuestras vidas profesionales.

VALVERDE GALEAS BRYAN ISRAEL Y MORA REA WILGER ULISES

DEDICATORIA

Con gran emoción y gratitud, dedicamos este trabajo a Dios, fuente inagotable de fortaleza y sabiduría, quien nos ha guiado en cada paso de este proceso académico, dándonos la paciencia y el conocimiento necesario para culminar esta etapa de nuestras vidas. A nuestras familias, por su amor incondicional, apoyo inquebrantable y palabras de aliento en los momentos más desafiantes. Gracias por ser nuestro pilar y motivación para seguir adelante, confiando en nuestras capacidades y sacrificándose para que podamos alcanzar nuestras metas.

A nuestros docentes, quienes con su guía y enseñanza han dejado una huella imborrable en nuestra formación profesional. Por su paciencia, orientación y valiosos consejos, que fueron clave para la realización de este estudio. Finalmente, dedicamos este trabajo a todas aquellas personas que creen en el esfuerzo, la perseverancia y la superación constante. Que esta investigación sirva como inspiración para futuros estudiantes que, al igual que nosotros, buscan dejar su huella en el mundo académico y profesional.

VALVERDE GALEAS BRYAN ISRAEL Y MORA REA WILGER ULISES

V

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Psic. ***Geovanna Paola Villagómez Vásquez***; Ing. ***Xavier Marcelo García García*** e Ing. ***Shirley Viviana Zapata Romero***; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "Condiciones laborales y las enfermedades ocupacionales en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel, provincia Bolívar, año 2024", desarrollado por los señores ***Mora Rea Wilger Ulises*** y ***Valverde Galeas Bryan Israel***.

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

Psic. Geovanna Paola Villagómez Vásquez
Director

Ing. Xavier Marcelo García García
Par Académico

Ing. Shirley Viviana Zapata Romero
Par Académico

DERECHOS DE AUTOR

Yo Mora Rea Wilger Ulises y Valverde Galeas Bryan Israel portadores de la Cédula de Identidad No 1726524414 y 1753656295 en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: "Condiciones laborales y las enfermedades ocupacionales en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de 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, concedemos 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. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos 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.

Los autores declaran 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.

Wilger Ulises Mora Rea

Bryan Israel Valverde Galeas

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 5

1.1. Descripción del Problema 5

1.2. Formulación del Problema 10

1.3. Preguntas de Investigación 10

1.4. Justificación 11

1.5. Objetivos 12

1.5.1. Objetivo General 12

1.5.2. Objetivos Específicos 13

1.6. Variables 13

Variable independiente: 13

1.7. Operacionalización de Variables 14

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 16

2.1. Antecedentes 16

2.2. Científico 19

2.2.1 Condiciones Laborales 19

2.2.2 Dimensiones de las Condiciones Laborales 19

2.2.2.1 Factores Físicos 19

2.2.2.2 Factores Psicosociales 20

2.2.2.3 Factores Organizacionales 20

2.2.3 Enfermedades Ocupacionales 21

2.2.3.1 Enfermedades Musculoesqueléticas 23

2.2.3.2 Enfermedades Visuales 24

2.2.3.3 Enfermedades Respiratorias 24

2.2.3. 4 Enfermedades Psicológicas 25

2.2.4 Modelos Teóricos sobre Salud Ocupacional 27

2.2.4.1 Modelo Demanda-Control de Karasek 27
2.2.4.2 Modelo de Recursos y Demandas Laborales (JD-R) 29
2.2.4.3 Teoría de la Ergonomía de Grandjean 29
2.3. Conceptual 30
2.3.1 Condiciones laborales 30
2.3.2 Ambiente Físico de Trabajo 30
2.3.3 Iluminación del espacio 31
2.3.4 Ventilación 31
2.3.5 Espacio disponible 32
2.3.6 Factores Psicosociales 32
2.3.7 Carga de trabajo 32
2.3.8 Relación con superiores 33
2.3.9 Estrés laboral 33
2.3.10 Recursos Disponibles 33
2.3.11 Mobiliario y equipo 34
2.3.12 Tecnología disponible 34
2.3.13 Materiales y suministros 34
2.3.14 Enfermedades ocupacionales 35
2.3.15 Enfermedades Físicas 35
2.3.16 Problemas musculoesqueléticos 35
2.3.17 Problemas visuales 36
2.3.18 Problemas auditivos 36
2.3.19 Enfermedades psicológicas 37
2.3.20 Síndrome de Burnout 37
2.3.21 Ansiedad 37
2.3.22 Trastornos del sueño 38

2.3.23 Enfermedades relacionadas con el entorno laboral 38
2.3.24 Gastritis 38
2.3.25 Problemas respiratorios 39
2.3.26 Problemas Dérmicos 39
2.4. Legal 39
2.4.1 Constitución de la República del Ecuador (2008): 39
2.4.2 Ley de Seguridad Social: 39
2.4.3 Código del Trabajo: 40
2.4.4 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo 40
2.4.5 Ley Orgánica de Servicio Público: 40
2.4.6 Ley Orgánica de Salud: 40
2.4.7 Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. 40
CAPITULO III. METODOLOGÍA 42
3.1. Tipo de Investigación 42
3.1.1 Investigación Descriptiva 42
3.2. Enfoque de la investigación 42
3.2.1 Enfoque Cualitativo 42
3.3. Métodos de Investigación 43
3.3.1 Método deductivo. 43
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 44
3.4.1 Técnicas 44
3.4.1.1 Encuesta 44
3.4.1.2 Entrevista 44
3.4.2 Instrumentos 45
3.4.2.1 Cuestionario 45

3.4.2.2 Guía de Entrevista 45
3.5. Universo, Población y Muestra 46
3.6. Procesamiento de la Información 46
CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 47
4.1. Análisis cuantitativo 47
4.2. Interpretación de resultados 61
4.3. Discusión 65
CONCLUSIONES 69
RECOMENDACIONES 71
BIBLIOGRAFÍA 72
ANEXOS 77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resultados Condiciones Laborales 47
Tabla 2 Resultados Iluminación 49
Tabla 3 Resultados Ventilación 50
Tabla 4 Resultados Espacios Disponibles 52
Tabla 5 Resultados Mobiliario y Equipo de Oficina 53
Tabla 6 Resultados Tecnología Disponible 55
Tabla 7 Resultados Materiales y Suministros 57
Tabla 8 Total de las Dimensiones 58
Tabla 9 Escala para las Dimensiones 59
Tabla 10 Listado de las Principales Enfermedades Ocupacionales Identificadas en el GADMSMB. 61
Tabla 11 62

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES

Gráfico 1 48
Gráfico 2 49
Gráfico 3 51
Gráfico 4 52
Gráfico 5 54
Gráfico 6 55
Gráfico 7 57
Gráfico 8 60

INTRODUCCIÓN

El bienestar de los trabajadores dentro de una organización depende en gran medida de las condiciones laborales en las que desempeñan sus funciones. Factores como la iluminación, ventilación, mobiliario, tecnología disponible, entre otras condiciones influyen directamente en su desempeño y, sobre todo, en su salud. Cuando las condiciones laborales son inadecuadas, pueden desencadenar una serie de enfermedades ocupacionales, tanto físicas como psicológicas, que afectan la calidad de vida del trabajador y el funcionamiento de la institución.

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel, provincia Bolívar, el personal administrativo desempeña sus funciones en un entorno que puede presentar ciertos riesgos laborales. La falta de ergonomía en los espacios de trabajo, el uso prolongado de dispositivos electrónicos sin medidas preventivas adecuadas y las condiciones ambientales pueden incidir en la aparición de trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual, estrés laboral y otras enfermedades ocupacionales.

A nivel global, organismos internacionales como la OIT y OMS han destacado la importancia de garantizar condiciones laborales seguras y saludables para prevenir enfermedades ocupacionales. Según la OIT, más de 2,7 millones de trabajadores fallecen cada año debido a accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, lo que resalta la urgencia de adoptar políticas preventivas en los entornos laborales.

Este estudio tiene como objetivo principal analizar la relación entre las condiciones laborales y las enfermedades ocupacionales en el personal administrativo del GAD Municipal de San Miguel. A través de un enfoque descriptivo y utilizando la

metodología cualitativa, se identifica las principales condiciones laborales que influyen en la aparición de estas enfermedades ocupacionales.

La relevancia de esta investigación radica en su contribución al conocimiento sobre la importancia de un entorno laboral adecuado para la salud y el desempeño de los trabajadores del sector público. Además, los hallazgos de este estudio pueden servir como base para la formulación de políticas internas que fomenten el bienestar del personal, incrementen la productividad y reduzcan el ausentismo laboral por enfermedades relacionadas con el trabajo.

La tesis se estructura en cuatro capítulos. El Capítulo I aborda la formulación del problema, las preguntas de investigación, la justificación del estudio y los objetivos planteados. El Capítulo II desarrolla el marco teórico, donde se presentan antecedentes, conceptos fundamentales y el sustento legal que respalda la investigación. En el Capítulo III, se detalla la metodología utilizada, describiendo el tipo de investigación, las técnicas de recolección de datos y el procesamiento de la información. Finalmente, el Capítulo IV presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, seguido de las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

Esta investigación genera un aporte significativo en el campo de la gestión del talento humano, destacando la importancia de garantizar condiciones laborales óptimas que permitan reducir la incidencia de enfermedades ocupacionales y mejorar la calidad de vida de los trabajadores administrativos en el GAD Municipal de San Miguel.

RESUMEN

Las condiciones laborales desempeñan un papel crucial en la salud y el desempeño de los trabajadores dentro de una organización. Factores como la iluminación, la ventilación, el mobiliario, la disponibilidad tecnológica y el ambiente organizacional pueden influir directamente en la aparición de enfermedades ocupacionales. Esta investigación analizó la relación entre las condiciones laborales y las enfermedades ocupacionales en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel, provincia Bolívar, en el año 2024. El estudio se desarrolla bajo un enfoque descriptivo con una metodología cualitativa, se aplicaron encuestas a los servidores administrativos con el objetivo de identificar las condiciones laborales que inciden en la salud ocupacional, además se realizó una entrevista a la médica ocupacional con el fin de conocer las enfermedades ocupacionales que se encuentran presentes en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar. Los resultados revelan que ciertos aspectos del entorno laboral, como la distribución del espacio, el mobiliario y la exposición prolongada a dispositivos electrónicos, pueden contribuir al desarrollo de trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual y estrés laboral.

La investigación concluye que la optimización de las condiciones laborales es fundamental para prevenir enfermedades ocupacionales y mejorar el bienestar del personal administrativo. Además, se presentan recomendaciones para la implementación de estrategias preventivas que permitan mitigar los riesgos laborales y fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo.

Palabras clave: condiciones laborales, enfermedades ocupacionales, ergonomía, salud laboral, seguridad en el trabajo.

ABSTRACT

Working conditions play a crucial role in employees' health and performance within an organization. Factors such as lighting, ventilation, furniture, technological availability, and the organizational environment can directly influence the occurrence of occupational diseases. This research analyzed the relationship between working conditions and occupational diseases among the administrative staff of the Decentralized Autonomous Government of San Miguel, Bolívar Province, in 2024.

The study follows a descriptive approach with a qualitative methodology. Surveys were conducted with administrative staff to identify the working conditions affecting occupational health. Additionally, an interview was conducted with the occupational physician to determine the occupational diseases present in the Decentralized Autonomous Government of San Miguel de Bolívar. The results reveal that certain aspects of the work environment, such as workspace distribution, furniture, and prolonged exposure to electronic devices, may contribute to the development of musculoskeletal disorders, visual fatigue, and work-related stress.

The research concludes that optimizing working conditions is essential to prevent occupational diseases and improve the well-being of administrative staff. Additionally, recommendations are provided for implementing preventive strategies to mitigate occupational risks and promote a healthy and productive work environment.

Keywords: working conditions, occupational diseases, ergonomics, occupational health, workplace safety.

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

Las condiciones laborales tienen una influencia significativa en los servidores, ya que se encuentran relacionadas con distintos factores o elementos que ofrece una institución y el talento humano que lo conforma. Este término ha evolucionado con el tiempo y va más allá de las condiciones que afectan físicamente a los servidores en el desempeño de sus labores, sino que también involucran todos aquellos aspectos que afectan el ambiente de trabajo. Es decir, contienen aquellos factores que generan impacto en la salud y bienestar de un individuo dentro de su espacio de trabajo, tales como la iluminación, la ventilación, los horarios, los materiales, el espacio disponible, el salario, el equipo de oficina, la tecnología, entre otros. Es importante señalar que todas las profesiones están expuestas a factores de riesgo que pueden derivar en accidentes laborales o en la aparición de enfermedades ocupacionales. Dado que el trabajo es esencial para el desarrollo integral de las personas, las organizaciones tienen la responsabilidad de garantizar condiciones adecuadas para sus colaboradores.

Según Chiavenato (2011) menciona que las condiciones laborales son aquellas que involucran al ambiente del lugar donde se desarrolla el trabajo, estas condiciones determinan si el trabajo se vuelve riesgoso, desagradable o si facilita la adaptación del ocupante para que pueda desarrollar sus funciones con normalidad (p. 193).

Por su parte el artículo 6 menciona que las enfermedades profesionales u ocupacionales:

"Son afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición

a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral" (Reglamento Del Seguro General de Riesgos Del Trabajo, Art. 6, 2017).

A nivel mundial según la (Organización Panamericana de la Salud, 2013) las enfermedades profesionales causan 2 millones de muertes por año, lo que representa el 86% de los fallecimientos relacionados con el trabajo, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la agencia de las Naciones Unidas que declaró al 28 de abril como Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en conmemoración de los trabajadores que sufrieron accidentes, enfermedades o que fallecieron, así como para celebrar los que se previnieron.

Al estar en un puesto de trabajo nos vuelve propensos a sufrir distintos accidentes o a contraer enfermedades causadas por una actividad laboral, lo cual marca la relación que existe entre las condiciones laborales y las enfermedades ocupacionales, como medida para garantizar el bienestar de los trabajadores y mejorar las condiciones de trabajo se han implementado normativas que regulan el accionar de las empresas para que estas presten las condiciones adecuadas que requiera su trabajo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021) en su informe de seguimiento mundial indica que:

"Las enfermedades y los traumatismos relacionados con el trabajo provocaron la muerte de 1,9 millones de personas en 2016, según las primeras estimaciones conjuntas de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT)".

En el estudio se tienen en cuenta 19 factores de riesgo ocupacional, como la exposición a largas jornadas laborales y la exposición en el lugar de trabajo a la

contaminación del aire, a sustancias carcinógenas, a riesgos ergonómicos y al ruido. El riesgo principal fue la exposición a largas jornadas laborales, que estuvo vinculada a unas 750 000 muertes. La exposición en el lugar de trabajo a la contaminación del aire (partículas en suspensión, gases y humos) provocó 450 000 muertes(OMS, 2021).

A nivel mundial, las muertes relacionadas con el trabajo por población se redujeron en un 14% entre 2000 y 2016. Según el informe, esto puede deberse a la introducción de mejoras en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo (Organización Mundial de la Salud, 2021).

Es importante mencionar que las enfermedades ocupacionales no surgen por una condición laboral en específico, sino que intervienen distintas condiciones laborales que impactan en mayor medida en el ocupante de un puesto de trabajo dependiendo la actividad que este realice. Por eso si existe un adecuado conocimiento de salud y seguridad ocupacional y mejores condiciones en una institución los servidores se encontrarán menos propensos a padecer alguna enfermedad ocupacional.

Las condiciones laborales incluyen aspectos internos y externos con respecto al trabajo lo cual influye en la salud y desempeño de los colaboradores. Mediante un estudio observacional descriptivo realizado a 60 profesionales de la salud que trabajaron en el Seguro Social Campesino de Bolívar los resultados fueron que las condiciones que más afectan a los servidores son la remuneración del rendimiento y las exigencias laborales (Villena, et al., 2022, p. 218, 219).

Lo que indica que las condiciones laborales tienen cierta influencia en el aparecimiento de distintas condiciones o enfermedades ocupacionales y que pueden desencadenar problemas en las instituciones frenando la productividad.

Como lo menciona (Villena-Jarrin et al., 2022) Los profesionales de salud dada las condiciones en la que se desarrolla su trabajo, están predispuestos al desarrollo de fatiga laboral, sea esta física o mental; en la mayor parte de esta investigación prevalece en la población estudiada el desarrollo de la fatiga física, por lo que se han presentado enfermedades ocupacionales que afectan el desempeño laboral y llegan a altas tasas de ausentismo laboral (p. 220).

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales u ocupacionales, son el resultado de la inobservancia de las normas legales; ante estos casos la normativa nacional que rige en el país en materia de Seguridad Social a través del Seguro General de Riesgos del Trabajo, previa su verificación contempla sanciones a través de la determinación de la llamada Responsabilidad Patronal y que en ciertos casos, previa la valoración respectiva se hacen efectivos la concesión de ciertas prestaciones y el pago de subsidios monetarios; situación que con tal propósito se describe de manera breve parte de los procedimientos a seguir en cuanto al aviso de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales en el caso del Ecuador (G. Ramírez, 2018)

El estudio de Villena et al. (2022) resalta cómo las condiciones laborales pueden influir en la salud y el desempeño de los trabajadores. En este caso, se identificaron factores específicos como la remuneración del rendimiento y las altas exigencias laborales, los cuales afectan directamente a los profesionales de la salud del Seguro Social Campesino de Bolívar. Esto muestra que, si bien el entorno laboral debería facilitar el desarrollo profesional, en ocasiones puede convertirse en un obstáculo que genera fatiga física o mental.

Ramírez (2018) plantea que las enfermedades ocupacionales y los accidentes laborales son consecuencias directas de la falta de cumplimiento de las normativas legales. Este punto resalta la responsabilidad de las instituciones de observar las leyes en materia de seguridad laboral, ya que la inobservancia puede derivar en sanciones y costos adicionales, como subsidios y prestaciones monetarias. Además, el autor señala que el desarrollo de enfermedades ocupacionales está relacionado con las condiciones en las que se realizan las actividades laborales.

En la institución, las condiciones laborales presentan varias limitaciones que afectan a los trabajadores administrativos. Entre los principales problemas que se evidencian a simple vista se encuentran la falta de ergonomía en los espacios de trabajo, insuficiente ventilación e iluminación en las oficinas, horarios extensos en el caso de los encargados de los departamentos. Además, se percibe, aunque exista la tecnología suficiente, sin embargo, si no se cuenta con equipos preventivos o de descanso, puede generar incomodidad en los colaboradores.

En cuanto a las enfermedades ocupacionales, existe la posibilidad de que los trabajadores puedan estar expuestos a riesgos derivados de la naturaleza de su trabajo, como problemas musculoesqueléticos, fatiga visual o estrés laboral. Estas condiciones podrían estar relacionadas con factores como la falta de ergonomía en los espacios de trabajo o una carga laboral excesiva. Aunque no se cuenta con evidencia directa inicial sobre la presencia de estas enfermedades en los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel, es fundamental considerar su impacto potencial, ya que podrían contribuir al ausentismo laboral, afectar la salud de los colaboradores y repercutir en el cumplimiento de las metas institucionales.

Si las condiciones laborales no son las adecuadas y no se corrigen, las enfermedades ocupacionales aumentaran tanto en frecuencia como en gravedad. Esto podría derivar en un incremento del ausentismo laboral, menores niveles de productividad, y un ambiente de trabajo más tenso y desmotivador. A largo plazo, la institución enfrentará desafíos mayores, como la rotación de personal, la pérdida de talento humano calificado, y una reputación desfavorable en cuanto a su compromiso con el bienestar de los trabajadores.

La presente investigación se llevó a cabo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel, ubicado en la provincia de Bolívar, Ecuador. El estudio se realizó durante el año 2024 y se enfocó en el personal administrativo de la institución, compuesto por aproximadamente 80 servidores administrativos. Este grupo constituye la población de interés debido a su exposición directa a diversas condiciones laborales. La investigación analizo las condiciones laborales presentes en la institución y su relación con la aparición de enfermedades ocupacionales en este grupo específico.

1.2. Formulación del Problema

¿Qué condiciones laborales inciden en el desarrollo de enfermedades ocupacionales en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar?

1.3. Preguntas de Investigación

¿Cuáles son las condiciones laborales en las que se desenvuelve el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar?

¿Qué enfermedades ocupacionales se han detectado en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar?

¿Qué condición laboral es la que más influye en la aparición de enfermedades ocupacionales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar?

1.4. Justificación

El presente estudio se ha convertido en una temática de gran relevancia dentro de las instituciones públicas, ya que las condiciones laborales juegan un papel fundamental en el bienestar y desempeño de los servidores. Comprender cómo estas condiciones influyen en la aparición de enfermedades ocupacionales es una necesidad urgente para garantizar un ambiente laboral saludable y productivo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel.

La importancia del tema radica en la relación directa entre las condiciones laborales y la salud de los trabajadores. Espacios de trabajo adecuados, cargas laborales equilibradas y el cumplimiento de normas de seguridad no solo promueven un mejor desempeño, sino que también disminuyen el riesgo de enfermedades como el estrés, la fatiga laboral y problemas musculoesqueléticos. Al analizar estos factores, se podrán generar estrategias efectivas para prevenir afecciones ocupacionales y fortalecer el compromiso laboral.

La viabilidad de esta investigación se garantiza gracias a la disposición y apertura de la institución, así como a la disponibilidad de recursos necesarios para su desarrollo. Además, la población objetivo brinda un contexto idóneo para explorar la problemática, al estar conformada por servidores administrativos cuyas labores están directamente influenciadas por las condiciones de trabajo.

En cuanto al impacto social, la mejora de las condiciones laborales no solo beneficiará a los servidores públicos al garantizar su bienestar, sino también a la ciudadanía, ya que un personal saludable y motivado se traduce en una atención más eficiente y de calidad. Desde una perspectiva económica, optimizar las condiciones laborales contribuye a la reducción de costos asociados al ausentismo, reemplazos de personal y tratamientos médicos, lo que resulta en un uso más eficiente de los recursos institucionales.

En el ámbito laboral, se espera que la implementación de mejores prácticas en las condiciones de trabajo fomente una mayor satisfacción de los empleados, disminuya el índice de enfermedades ocupacionales y promueva un ambiente más armónico y productivo dentro de la institución.

Los principales beneficiarios de este estudio serán los servidores administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel, ya que los resultados se orientan a determinar cuál es la influencia entre las dos variables. De manera indirecta, los ciudadanos también se beneficiarán al recibir servicios más eficientes y con un enfoque centrado en el bienestar tanto del servidor como del usuario, contribuyendo a proyectar una imagen positiva de la institución ante la sociedad.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

- Analizar las condiciones laborales y su relación con las enfermedades ocupacionales en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, provincia Bolívar, año 2024

1.5.2. Objetivos Específicos

- Identificar la situación actual de las condiciones laborales del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar.
- Determinar que enfermedades ocupacionales existen en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar.
- Identificar que condición laboral es la que más afecta en la aparición de enfermedades ocupacionales en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar.

1.6. Variables

Variable independiente:

Condiciones laborales.

Variable dependiente:

Enfermedades ocupacionales

1.7. Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensión	Indicador	Técnica	Instrumento
Condiciones laborales	Las condiciones laborales se refieren al conjunto de elementos que configuran el ambiente de trabajo de los empleados, incluyendo factores físicos, organizativos, psicológicos y sociales (Riesco-Sanz, et al. 2024)	Las condiciones laborales se presentan a lo largo del tiempo y pueden variar según la naturaleza del trabajo, la organización y el contexto, se manifiestan de manera continua, ya que los empleados interactúan diariamente con su entorno laboral. (Navas, 2012)	Ambiente Físico de Trabajo	Iluminación del espacio	Encuesta	Cuestionario
				Ventilación		
				Espacio disponible		
			Factores Psicosociales	Carga de trabajo		
				Relación con superiores		
				Estrés laboral		
			Recursos Disponibles	Mobiliario y equipo		
				Tecnología disponible		
				Materiales y suministros		

Enfermedades ocupacionales	Las enfermedades ocupacionales son aquellas patologías que surgen como consecuencia directa de la exposición a riesgos o condiciones adversas en el entorno laboral. (Navas, 2012)	La evaluación de las enfermedades ocupacionales se lleva a cabo a través de un conjunto de procedimientos que incluyen la identificación de riesgos, la monitorización de la salud de los trabajadores y el análisis de la relación entre las condiciones laborales y la aparición de enfermedades. Se utilizan diversas herramientas, como encuestas de salud, registros médicos, informes de incidentes y estudios epidemiológicos. (Henao, 2016)	Enfermedades Físicas	Problemas musculoesqueléticos	Entrevista	Guía de entrevista
				Problemas visuales		
				Problemas auditivos		
			Enfermedades psicológicas	Síndrome de Burnout		
				Ansiedad		
				Trastornos del sueño		
			Enfermedades relacionadas con el entorno laboral	Gastritis		
				Problemas respiratorios		
				Problemas Dérmicos		

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

El presente proyecto de investigación se encuentra sustentado por diferentes estudios académicos que analizan las condiciones laborales y su influencia en la aparición de enfermedades ocupacionales, proporcionando información clave para sustentar las variables en estudio.

El presente proyecto de investigación titulado "Condiciones de trabajo del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos", realizado por Pruna (2022), el cual analiza cómo las condiciones laborales inciden en la salud física y psicológica del personal de enfermería del Hospital General Ambato IESS. Este trabajo es una base fundamental para comprender la relación entre las condiciones laborales y las enfermedades ocupacionales, tema central de esta investigación.

El estudio siguió una metodología aplicada, cuantitativa, descriptiva no experimental y con temporalidad transversal. Se aplicaron cuestionarios individuales a 50 enfermeras intensivistas para obtener datos específicos sobre sus condiciones laborales. Los resultados muestran que el 50% de las participantes identificaron condiciones laborales de riesgo para la salud, destacándose la sobrecarga laboral como el factor más representativo con un 71%. Además, se señala que una remuneración insuficiente afecta significativamente la salud física y psicológica, aumentando los niveles de estrés y sobrecarga de trabajo. Estas condiciones repercuten en la aparición de enfermedades ocupacionales, como el estrés crónico y otras patologías relacionadas (Pruna, 2022).

En cuanto al impacto de estas condiciones, el estudio concluye que afectan directamente el bienestar del personal, generando altos porcentajes de estrés y enfermedades relacionadas con las demandas laborales. Pruna (2022) subraya la importancia de que las actividades laborales estén limitadas a las capacidades de los empleados para evitar problemas de salud y mejorar el rendimiento laboral.

Este estudio es relevante para el presente proyecto, ya que identifica factores clave como la sobrecarga laboral, el estrés y las insuficiencias en las condiciones económicas como determinantes en la aparición de enfermedades ocupacionales. Además, refuerza la necesidad de implementar políticas laborales que promuevan entornos de trabajo saludables y prevengan riesgos asociados a las condiciones laborales desfavorables (Pruna, 2022).

En la investigación realizada por Briones Puga (2021), titulada "Condiciones laborales del personal administrativo de la Universidad Central del Ecuador que se acogió al régimen de teletrabajo emergente implantado por la pandemia del Covid-19", el objetivo principal fue analizar las condiciones laborales de los servidores administrativos en el contexto del teletrabajo emergente impuesto durante la emergencia sanitaria. Este estudio reveló que, aunque la modalidad de teletrabajo permitió continuar con las actividades laborales, trajo consigo una serie de desventajas significativas que afectaron tanto la productividad como el bienestar del personal.

Entre los principales hallazgos se identificaron problemas como la sobrecarga laboral debido a la falta de regulación adecuada, la imposibilidad de desconexión digital, y el incremento de costos asociados al trabajo desde casa. Los trabajadores expresaron dificultades para equilibrar las demandas laborales con las

responsabilidades domésticas, además de sentirse afectados por la falta de interacción social con sus colegas. Por otro lado, los entrevistados señalaron que la Universidad no implementó mecanismos eficientes para garantizar la provisión de herramientas y recursos tecnológicos adecuados, lo que agravó la percepción de precariedad laboral.

El estudio concluyó que el teletrabajo emergente, aunque necesario en un contexto de crisis, careció de las normativas y estructuras adecuadas para garantizar condiciones laborales óptimas, y recomendó la creación de políticas que aseguren el respeto a los derechos laborales y la mejora de las condiciones para esta modalidad de trabajo.

Por su parte, Espinoza Medina (2023) desarrolló la investigación titulada "Condiciones laborales y enfermedades ocupacionales en enfermeros profesionales de áreas de emergencia de un hospital de Lima". El objetivo principal de este trabajo fue determinar la relación entre las condiciones laborales y las enfermedades ocupacionales en personal de enfermería.

Los hallazgos indicaron que las condiciones laborales inadecuadas, como las jornadas laborales extensas, la falta de ventilación en las áreas de trabajo y la exposición constante a riesgos biológicos, químicos y físicos, están significativamente relacionadas con la aparición de enfermedades ocupacionales. Entre las más frecuentes se encontraron trastornos musculoesqueléticos, enfermedades respiratorias y problemas de salud mental, agravados por el estrés y la carga emocional que implica atender pacientes en situaciones críticas (Espinoza, 2023).

La investigación concluyó que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y las enfermedades ocupacionales, validada a través de métodos estadísticos que mostraron correlaciones fuertes en diversas dimensiones. Además, se resaltó la necesidad de implementar estrategias de prevención, mejorar los entornos laborales y garantizar jornadas laborales justas para minimizar el impacto negativo en la salud del personal sanitario.

2.2. Científico

2.2.1 Condiciones laborales

Las condiciones laborales comprenden un conjunto de factores que determinan el ambiente en el que los trabajadores desempeñan sus funciones. Según Chiavenato (2019), "las condiciones de trabajo incluyen el ambiente físico, la organización del trabajo y los factores psicosociales, los cuales inciden directamente en la motivación y productividad del trabajador" (p. 215).

Es esencial analizar las dimensiones clave que conforman las condiciones laborales y cuál es su influencia o impacto en la salud ocupacional. Conocer estos factores permitirá hacer frente al aparecimiento de enfermedades ocupacionales mediante el desarrollo de estrategias preventivas y correctivas que favorezcan un entorno laboral saludable y productivo, mejorando así la salud y seguridad de los servidores de una institución.

2.2.2 Dimensiones de las condiciones laborales

2.2.2.1 Factores físicos

Los factores físicos contienen apartados que se encuentran comúnmente en las áreas de trabajo como la iluminación, ventilación, ruido, ergonomía y temperatura del

espacio laboral. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021) establece que "un ambiente laboral con deficiencias en estos factores puede incrementar el riesgo de enfermedades ocupacionales, fatiga visual y trastornos musculoesqueléticos" (p. 47). Es necesario que las organizaciones presten especial atención a estos factores que se encuentran en las instituciones cuando se realiza una actividad laboral, ya que afectan claramente la salud de los empleados y, por ende, afecta su desempeño y bienestar general.

2.2.2.2 Factores psicosociales

Con factores psicosociales nos referimos a elementos como la carga laboral, el liderazgo, el apoyo social, el nivel de autonomía en el trabajo, entre otros aspectos que encadenan emociones, procesos mentales, relaciones sociales que se ven influenciados o alterados por interacciones laborales. El modelo de Karasek (1979) sugiere que "las altas demandas laborales, combinadas con un bajo control sobre las tareas, generan estrés crónico y afectan la salud mental del trabajador" (p. 389). Esto involucra que las organizaciones deben fomentar una cultura de bienestar que promueva la salud mental de los trabajadores mediante estrategias como capacitaciones en manejo del estrés y programas de apoyo psicológico que les permita afrontar las posibles enfermedades mentales o complicaciones derivadas de las presiones sociales.

2.2.2.3 Factores organizacionales

Los factores organizacionales incluyen las políticas de seguridad, cultura organizacional y oportunidades de desarrollo profesional. Según (Quiroz, et al. 2020), "una cultura organizacional positiva y el cumplimiento de normativas de seguridad laboral disminuyen la rotación de personal y aumentan la satisfacción

laboral" (p. 145). En este sentido, las empresas que implementan buenas prácticas organizacionales no solo garantizan un entorno laboral seguro, sino que también fortalecen el compromiso de los trabajadores con la institución.

2.2.3 Enfermedades ocupacionales

Según (Carmona, et al. 2015), menciona que “las enfermedades laborales son aquellas patologías que se desarrollan como consecuencia directa de la actividad profesional y las condiciones de trabajo a las que se expone un trabajador. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una enfermedad laboral es aquella contraída como resultado de una exposición a factores de riesgo relacionados con el trabajo.

- Las enfermedades laborales pueden manifestarse de diversas formas, dependiendo del tipo de trabajo y los riesgos asociados. Se presentan generalmente en las siguientes categorías:
- Enfermedades Musculoesqueléticas: Incluyen lesiones y trastornos de músculos, nervios, tendones, articulaciones, cartílagos y discos espinales, como la lumbalgia, el síndrome del túnel carpiano y tendinitis.
- Enfermedades Respiratorias: Producidas por la inhalación de polvo, vapores, gases y otros agentes tóxicos. Ejemplos comunes incluyen la asbestosis, silicosis y enfermedades obstructivas crónicas.
- Enfermedades de la Piel: Dermatitis de contacto, eczema y otras reacciones alérgicas provocadas por la exposición a productos químicos, sustancias irritantes y agentes biológicos.

- Enfermedades Psicosociales: Trastornos mentales y del comportamiento resultantes de condiciones de trabajo estresantes, como estrés crónico, ansiedad y depresión.
- Enfermedades Infecciosas y Parasitarias: Contratadas principalmente en trabajos del sector salud o donde exista exposición a agentes biológicos, como hepatitis y tuberculosis.

Tipo de enfermedades ocupacionales

La gestión de las enfermedades laborales requiere un enfoque multidimensional que aborde tanto los aspectos físicos como psicosociales del trabajo, promoviendo un entorno de trabajo seguro y saludable que permita a los empleados alcanzar su máximo potencial sin comprometer su salud. A continuación, vamos a detallar las principales enfermedades laborales.

Causas de las enfermedades ocupacionales

Los factores físicos son elementos del entorno laboral que pueden causar daños o enfermedades debido a la exposición a condiciones físicas adversas. Estos incluyen ruido, vibraciones, temperaturas extremas, radiaciones, y condiciones ergonómicas deficientes.

- Ruido: La exposición prolongada a niveles elevados de ruido puede causar pérdida auditiva, estrés y problemas cardiovasculares.
- Vibraciones: Trabajar con herramientas o maquinaria que produce vibraciones puede llevar a trastornos musculoesqueléticos y del sistema nervioso.

- Temperaturas Extremas: Trabajar en ambientes muy fríos o calientes puede causar trastornos como hipotermia, quemaduras, deshidratación y golpe de calor.
- Radiaciones: La exposición a radiaciones ionizantes (como los rayos X) y no ionizantes (como la luz ultravioleta) puede causar cáncer y otros problemas de salud.
- Condiciones Ergonómicas Deficientes: Posturas incómodas, movimientos repetitivos y manejo de cargas pesadas pueden llevar a lesiones musculoesqueléticas.

Las enfermedades ocupacionales son aquellas patologías que surgen como consecuencia directa de la exposición a riesgos laborales. La OIT (2021) clasifica estas enfermedades en cuatro tipos principales:

2.2.3.1 Enfermedades musculoesqueléticas

Este tipo de enfermedades incluye trastornos como la lumbalgia, tendinitis y síndrome del túnel carpiano. Según (Nordin, et al. 2013), "el trabajo de oficina prolongado y sin medidas ergonómicas adecuadas contribuye significativamente al desarrollo de dolencias musculoesqueléticas" (p. 320). En este contexto, la adaptación de mobiliario ergonómico y la promoción de pausas activas resultan estrategias efectivas para la prevención de estas patologías.

Las enfermedades musculoesqueléticas son trastornos que afectan los músculos, huesos, tendones, ligamentos y nervios. (Navas, 2012), Estas enfermedades son causadas principalmente por la exposición repetida a movimientos forzados, posturas incómodas y cargas físicas elevadas. Estas enfermedades se manifiestan a través de dolor, rigidez, hinchazón, debilidad muscular y limitación de movimiento.

Los síntomas comunes incluyen lumbalgia, síndrome del túnel carpiano, tendinitis y epicondilitis.

Teorías y modelos

- Modelo de carga mecánica: Sostiene que la sobrecarga mecánica en ciertas partes del cuerpo, debido a actividades repetitivas o posturas forzadas, es la principal causa de estas enfermedades.
- Teoría de la fatiga de recursos de Hobfoll: Aplica el concepto de que la falta de recursos para enfrentar las demandas físicas del trabajo puede llevar a la fatiga y, eventualmente, a enfermedades musculoesqueléticas.
- Teoría de la biomecánica: Estudia las fuerzas internas y externas que actúan sobre el cuerpo humano y cómo estas fuerzas afectan la salud musculoesquelética.

2.2.3.2 Enfermedades visuales

El uso prolongado de pantallas puede ocasionar fatiga ocular y síndrome de visión por computadora. La OMS (2020) recomienda pausas activas y ajustes ergonómicos para prevenir estas afecciones. Además, la implementación de filtros de luz azul en pantallas y la adecuada regulación del brillo pueden contribuir significativamente a la reducción del impacto en la salud visual.

2.2.3.3 Enfermedades respiratorias

La exposición a contaminantes en el aire laboral puede provocar afecciones respiratorias crónicas. Estudios de García (2021) destacan la importancia de sistemas de ventilación adecuados en la reducción de enfermedades pulmonares. La calidad del aire en el ambiente de trabajo es un factor que muchas veces se

subestima, pero su impacto en la salud de los trabajadores es considerable y debe ser abordado con medidas preventivas efectivas.

Las enfermedades respiratorias laborales son trastornos que afectan el sistema respiratorio debido a la inhalación de sustancias nocivas presentes en el ambiente de trabajo, como polvo, gases, vapores y humo. (García, 2021), estas enfermedades se presentan con síntomas como tos, dificultad para respirar, sibilancias, y en casos graves, enfermedades crónicas como asma ocupacional, bronquitis crónica y fibrosis pulmonar.

Teorías y modelos

- Teoría de la exposición a sustancias tóxicas: Plantea que la exposición prolongada a agentes tóxicos en el lugar de trabajo es la causa principal de las enfermedades respiratorias.
- Modelo de la doctrina del umbral: Sugiere que hay un nivel de exposición a sustancias tóxicas por debajo del cual no se espera que ocurra daño significativo. Sin embargo, superar este umbral puede resultar en enfermedades graves.
- Teoría de la respuesta inflamatoria: Indica que la inhalación de irritantes y agentes tóxicos desencadena una respuesta inflamatoria en el tracto respiratorio, llevando a enfermedades crónicas.

2.2.3. 4 Enfermedades psicológicas

El estrés laboral, ansiedad y burnout son afecciones comunes en entornos de alta demanda. Tewel (2021) subrayan que "la falta de equilibrio entre carga laboral y recursos disponibles incrementa significativamente el riesgo de agotamiento

emocional" (p. 92). Para contrarrestar este problema, es esencial que las empresas promuevan un equilibrio entre la vida personal y laboral, además de fomentar un clima organizacional basado en el respeto y la comunicación efectiva.

Las enfermedades psicológicas laborales son trastornos mentales y emocionales causados por factores relacionados con el trabajo, como el estrés excesivo, la falta de apoyo social, y las demandas laborales intensas. (Carmona, et al. 2015)

Estas enfermedades se manifiestan con síntomas como ansiedad, depresión, agotamiento emocional, insomnio, irritabilidad y disminución de la motivación. Trastornos específicos incluyen el síndrome de burnout, el estrés postraumático y la depresión mayor. Desde esta perspectiva, es crucial abordar las enfermedades laborales con un enfoque integral que considere tanto los factores físicos como los psicológicos y sociales del entorno de trabajo. La prevención y el manejo de estas enfermedades deben basarse en los siguientes principios:

- Realizar una evaluación exhaustiva de los riesgos laborales específicos para identificar y mitigar los factores que contribuyen a las enfermedades musculoesqueléticas, respiratorias y psicológicas.
- Implementar programas de apoyo psicológico y bienestar emocional en el lugar de trabajo para abordar los factores que contribuyen a las enfermedades psicológicas.
- Capacitar a los empleados sobre las mejores prácticas ergonómicas, el uso adecuado de equipos de protección personal y técnicas de manejo del estrés.
- Establecer políticas claras y procedimientos para prevenir la exposición a riesgos laborales, asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad y promover un ambiente de trabajo seguro y saludable.

- Implementar sistemas de monitoreo continuo de la salud de los empleados para detectar precozmente cualquier signo de enfermedad laboral y tomar acciones preventivas oportunas.

2.2.4 Modelos teóricos sobre salud ocupacional

2.2.4.1 Modelo demanda-control de Karasek

Este modelo plantea que el estrés laboral surge cuando las demandas del trabajo son altas y el control del trabajador sobre sus tareas es bajo (Karasek, 1979). Su aplicación en entornos laborales modernos ha permitido establecer estrategias de gestión que disminuyen el impacto negativo del estrés en los empleados. Implementar programas de autonomía y participación en la toma de decisiones puede mejorar la motivación y reducir el impacto negativo del estrés.

Teorías y modelos.

Teoría del estrés laboral de Karasek: Según Karasek (1979), el estrés laboral surge cuando las demandas del trabajo son altas y el control sobre cómo realizar el trabajo es bajo. Esta teoría sugiere que los trabajos con alta demanda y bajo control generan un mayor riesgo de enfermedades psicosociales.

- Modelo de demanda-control-apoyo social: Ampliando la teoría de Karasek, Lacomblez (2008) incorporan el apoyo social como un tercer factor. Un entorno con bajo apoyo social, además de alta demanda y bajo control, aumenta significativamente el riesgo de enfermedades laborales.
- Modelo de fatiga de recursos de Hobfoll: Este modelo sugiere que el estrés ocurre cuando los recursos personales del trabajador son insuficientes para afrontar las demandas laborales. La pérdida de recursos lleva a

enfermedades relacionadas con el estrés, como la fatiga crónica y el agotamiento.

- Teoría de la carga de trabajo física: Establece que la sobrecarga física y la repetición de movimientos pueden causar enfermedades musculoesqueléticas. Los trabajos que requieren esfuerzo físico intenso o posturas incómodas a largo plazo aumentan el riesgo de estas enfermedades.
- Teoría de la exposición a sustancias tóxicas: Explica que la exposición continua a agentes químicos y biológicos en el lugar de trabajo puede llevar al desarrollo de enfermedades respiratorias y de la piel. La prevención se basa en el control de la exposición y la adopción de medidas de protección adecuadas.

Desde una perspectiva personal, es fundamental reconocer la multidimensionalidad de las enfermedades laborales y su profundo impacto en la calidad de vida de los trabajadores. La prevención y manejo de estas enfermedades no debe centrarse únicamente en el tratamiento médico, sino en una estrategia integral que incluya:

- Identificar y evaluar los factores de riesgo específicos de cada entorno laboral para implementar medidas preventivas efectivas.
- Integrar programas de salud mental que aborden el estrés laboral y otras enfermedades psicosociales, proporcionando apoyo psicológico y fomentando un ambiente de trabajo saludable.
- Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos laborales y las mejores prácticas para prevenir enfermedades, promoviendo una cultura de seguridad y salud en el trabajo. Establecer políticas y procedimientos claros para el manejo de enfermedades laborales, garantizando que los

trabajadores afectados reciban el apoyo necesario para su recuperación y reintegración laboral.

- Implementar sistemas de monitoreo continuo de la salud de los trabajadores para detectar precozmente cualquier signo de enfermedad laboral y tomar acciones preventivas oportunas.

La gestión de las enfermedades laborales requiere un enfoque holístico que aborde tanto los aspectos físicos como psicosociales del trabajo, promoviendo un ambiente de trabajo seguro y saludable que permita a los trabajadores alcanzar su máximo potencial sin comprometer su salud.

2.2.4.2 Modelo de recursos y demandas laborales (JD-R)

Este modelo propone que los recursos laborales pueden mitigar los efectos negativos de la carga de trabajo en la salud del empleado (Guixà, 2013). El balance entre demandas laborales y recursos disponibles es clave para mantener un ambiente de trabajo saludable y motivador. Este modelo propone que los recursos laborales pueden mitigar los efectos negativos de la carga de trabajo en la salud del empleado (Guixà, 2013). El balance entre demandas laborales y recursos disponibles es clave para mantener un ambiente de trabajo saludable y motivador. La implementación de sistemas de apoyo y capacitaciones constantes puede optimizar los recursos disponibles y minimizar los efectos del agotamiento laboral.

2.2.4.3 Teoría de la ergonomía de Grandjean

Rubio (2023) sostiene que "un diseño ergonómico adecuado reduce significativamente la fatiga y mejora la productividad" (p. 75). Por lo tanto, las empresas deben considerar el diseño del espacio de trabajo como una inversión en la eficiencia y bienestar del personal. Esto no solo tiene beneficios para la salud de

los empleados, sino que también contribuye a una mayor eficiencia y reducción de costos relacionados con enfermedades ocupacionales.

2.3. Conceptual

2.3.1 Condiciones laborales

Las condiciones laborales engloban un conjunto de factores físicos, organizacionales y psicosociales que determinan el ambiente en el que se desarrollan las actividades laborales. Según (Quezada Castro et al., 2021) las condiciones laborales comprenden todos los elementos que influyen en el bienestar físico y mental del trabajador, incluyendo aquellos aspectos que se brindan debido a la suscripción de un contrato, es decir que son los factores que brinda una empresa al trabajador y que influyen cuando realiza un trabajo (p. 111). Estas condiciones afectan directamente la motivación, el rendimiento y la salud del trabajador, por lo que su adecuada regulación y control son esenciales para garantizar un entorno seguro y eficiente.

2.3.2 Ambiente físico de trabajo

El ambiente físico de trabajo hace referencia a los elementos tangibles del entorno laboral, como la infraestructura, el espacio disponible, la ventilación y la iluminación. Un ambiente físico adecuado minimiza la fatiga y previene enfermedades ocupacionales, contribuyendo a un mayor desempeño del trabajador. Es un hecho que el objetivo de los administradores de gestión humana, al igual que el de los administradores, consiste en preservar el capital humano. Uno de los objetivos fundamentales de la seguridad física es preservar y mantener condiciones

en que la fuerza de trabajo pueda desempeñarse con seguridad, salud y bienestar general. (M. Ramírez et al., 2020, p. 57)

2.3.3 Iluminación del espacio

La iluminación en el entorno de trabajo es fundamental para garantizar un desempeño eficiente y reducir la fatiga visual. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), "una iluminación inadecuada puede provocar síntomas de fatiga ocular, dolores de cabeza y disminución del rendimiento laboral". Se recomienda el uso de luz natural siempre que sea posible, combinada con sistemas de iluminación artificial diseñados para evitar reflejos y sombras que afecten la visión del trabajador.

Una iluminación inadecuada en el trabajo puede originar fatiga ocular, cansancio, dolor de cabeza, estrés y accidentes. El trabajo con poca luz daña la vista. También cambios bruscos de luz pueden ser peligrosos, pues ciegan temporalmente, mientras el ojo se adapta a la nueva iluminación.(M. Ramírez et al., 2020, p. 179)

2.3.4 Ventilación

La ventilación es un factor esencial para mantener la calidad del aire en los espacios de trabajo. M. Ramírez et al. (202o) señala que "una deficiente ventilación en el entorno laboral puede incrementar la presencia de contaminantes en el aire, provocando afecciones respiratorias y reduciendo la concentración del trabajador" (p. 178). La implementación de sistemas de renovación de aire y el control de la temperatura ambiental son medidas clave para mejorar las condiciones de trabajo.

2.3.5 Espacio disponible

El espacio disponible en el entorno laboral debe garantizar la movilidad y comodidad del trabajador. (Villanueva Pinto, 2018) sostiene que "Se refiere al espacio que es destinado para desarrollar una actividad laboral en una empresa haciendo mención a la distancia entre las personas y las instalaciones que marcan las necesidades de cada puesto de trabajo" (p. 17). La planificación adecuada del mobiliario y la disposición de áreas de trabajo optimiza la circulación y mejora la ergonomía del espacio.

2.3.6 Factores psicosociales

Los factores psicosociales comprenden aquellos aspectos organizacionales y sociales que influyen en la salud mental y emocional del trabajador. (Carpi Ballester et al., 2018) indica que las condiciones psicosociales adversas, como la sobrecarga de trabajo y la falta de control sobre las tareas, pueden generar altos niveles de estrés y afectar el bienestar del empleado. La gestión efectiva del ambiente laboral y la promoción del apoyo social entre compañeros y superiores son claves para mitigar estos efectos.

2.3.7 Carga de trabajo

La carga de trabajo se refiere a la cantidad de tareas y responsabilidades asignadas a un empleado en un periodo determinado. Navas (2018) explica que " el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que el trabajador se ve sometido durante su jornada laboral.” (p. 77). La asignación equitativa de funciones y la implementación de pausas activas pueden mejorar la productividad y el bienestar de los empleados.

2.3.8 Relación con superiores

La relación con los superiores hace referencia a la relación entre los altos mandos y los trabajadores de un rango menor donde esta relación influye en la motivación y el compromiso del trabajador, un liderazgo positivo basado en la comunicación efectiva y el reconocimiento mejora la satisfacción laboral y reduce la rotación de personal. El tamaño de la empresa influye en el tipo de relaciones que se establecen en el trabajo. Así, a medida que el tamaño de las empresas aumenta las relaciones disminuyen tanto con los superiores, los compañeros como con los subordinados, aunque en menor medida en estos dos últimos. (Navas Cuenca, 2018, p. 126)

2.3.9 Estrés laboral

El estrés laboral es una de las principales afecciones psicosociales en el entorno de trabajo. (M. Ramírez et al., 2020) afirman que "considera que el estrés es la suma de perturbaciones orgánicas y psíquicas que provocan diversos agentes agresores, como los traumas, las emociones fuertes, la fatiga, la exposición a situaciones conflictivas y problemáticas, etc" (p. 112). La gestión del estrés mediante programas de bienestar y técnicas de relajación es fundamental para preservar la salud mental del trabajador.

2.3.10 Recursos disponibles

Los recursos disponibles comprenden los elementos materiales y tecnológicos que facilitan la ejecución de las tareas diarias. Rubio (2023) sostiene que "la disponibilidad de recursos adecuados optimiza la eficiencia del trabajador y

minimiza los riesgos laborales" (p. 75). La inversión en infraestructura y capacitación tecnológica es crucial para mejorar el rendimiento organizacional.

2.3.11 Mobiliario y equipo

El mobiliario y equipo de trabajo influyen directamente en la ergonomía y salud ocupacional. (Nordin, et al. 2013) señalan que "el uso de sillas inadecuadas y escritorios mal diseñados aumenta la prevalencia de trastornos musculoesqueléticos" (p. 320). Implementar estaciones de trabajo ergonómicas reduce la fatiga y previene lesiones a largo plazo.

2.3.12 Tecnología disponible

El acceso a tecnología actualizada es un factor clave en la productividad. OMS (2021) indica que "la incorporación de herramientas digitales adecuadas disminuye el estrés laboral y mejora la eficiencia operativa" (p. 85). La capacitación continua en el uso de tecnología también es esencial para maximizar su potencial.

2.3.13 Materiales y suministros

La falta de materiales y suministros puede generar retrasos y aumentar la carga laboral. OIT (2022) señala que "las organizaciones deben garantizar la disponibilidad de insumos básicos para evitar interrupciones y optimizar el flujo de trabajo" (p. 98). La planificación eficiente del inventario permite mejorar la productividad.

2.3.14 Enfermedades ocupacionales

La enfermedad profesional contiene dos elementos principales: la relación causal entre la exposición en un entorno de trabajo o actividad laboral específicos, y una enfermedad específica, y el hecho de que, dentro de un grupo de personas expuestas, la enfermedad se produce con una frecuencia superior a la tasa media de morbilidad del resto de la población (Garrafa Núñez et al., 2015). Su prevención y tratamiento son esenciales para mantener una fuerza laboral saludable y productiva.

2.3.15 Enfermedades físicas

Las enfermedades físicas son aquellas afecciones derivadas de esfuerzos repetitivos, posturas inadecuadas y exposición a agentes nocivos en el lugar de trabajo. Según (Nordin, et al. 2013), "las enfermedades físicas de origen ocupacional incluyen trastornos musculoesqueléticos, problemas visuales y auditivos, todos los cuales pueden afectar la productividad y bienestar del trabajador" (p. 12). Es crucial implementar estrategias ergonómicas y programas de salud ocupacional para prevenir estas afecciones.

2.3.16 Problemas musculoesqueléticos

Los problemas musculoesqueléticos son una de las principales enfermedades ocupacionales en trabajadores administrativos y de manufactura. Cárdenas (2021) menciona que " La enfermedad músculo esquelética son alteraciones que sufren estructuras corporales como los músculos, articulaciones, tendones, ligamentos, nervios, huesos y el sistema circulatorio, causadas o agravadas fundamentalmente

por el trabajo y los efectos del entorno" (p. 92). Estas condiciones pueden generar incapacidad parcial o permanente si no se tratan a tiempo.

2.3.17 Problemas visuales

La exposición prolongada a pantallas digitales, así como la iluminación inadecuada, pueden provocar fatiga visual y otros trastornos oftalmológicos. Rosenfield (2020) sostiene que "el síndrome de visión por computadora es una afección creciente en trabajadores que pasan largas horas frente a monitores, manifestándose en sequedad ocular, visión borrosa y dolores de cabeza" (p. 8). Ajustes en la iluminación y el uso de filtros de luz azul pueden mitigar estos efectos.

2.3.18 Problemas auditivos

La exposición constante a niveles elevados de ruido en entornos laborales puede provocar pérdida auditiva gradual y estrés el ruido industrial y la falta de protección auditiva adecuada incrementan el riesgo de hipoacusia ocupacional, afectando la comunicación y el desempeño del trabajador. Los altos niveles de ruido (a partir de 80dBA) provocan pérdidas auditivas precoces (hipoacusias) irrecuperables, pero también pueden desencadenar alteraciones de naturaleza fundamentalmente psíquica como por ejemplo estrés, angustia, irritabilidad, cefaleas, trastornos del sueño, cansancio o trastornos como reducciones de la actividad gástrica, aumentos de la presión arterial, alteraciones de la frecuencia cardíaca. (M. Ramírez et al., 2020, p. 181)

2.3.19 Enfermedades psicológicas

Las enfermedades psicológicas en el ámbito laboral han ido en aumento debido a la alta exigencia y la competitividad del mercado. Según Tewel (2021), "los trastornos psicológicos como el síndrome de Burnout, la ansiedad y los trastornos del sueño afectan la capacidad del trabajador para rendir de manera eficiente y pueden provocar ausentismo laboral" (p. 92). La promoción de un ambiente de trabajo saludable y políticas de bienestar mental son esenciales para reducir estos problemas.

2.3.20 Síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout es una condición caracterizada por el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal en el trabajo. Es una patología severa, que está relacionada con el ámbito laboral y el estilo de vida que se lleva. Es un trastorno emocional provocado por el trabajo y conlleva graves consecuencias físicas y psicológicas cuando el fenómeno se somatiza. La ansiedad o la depresión y da origen a numerosas bajas laborales. (Navas Cuenca, 2018, p. 147)

2.3.21 Ansiedad

La ansiedad en el trabajo es un problema recurrente que puede derivarse de cargas laborales excesivas, ambientes hostiles y falta de estabilidad laboral. Lazarus y Folkman (2020) argumentan que "la ansiedad en el entorno laboral puede manifestarse en síntomas físicos y emocionales, afectando la productividad y el bienestar del empleado" (p. 45). La implementación de estrategias de apoyo emocional y flexibilidad laboral puede reducir los niveles de ansiedad.

2.3.22 Trastornos del sueño

El estrés laboral y la presión constante pueden afectar los patrones de sueño de los trabajadores. Ganster y Rosen (2021) explican que "las largas jornadas laborales y la falta de descanso adecuado pueden provocar insomnio, fatiga y una disminución en la capacidad de concentración" (p. 120). Fomentar hábitos saludables y pausas activas puede mejorar la calidad del sueño de los empleados.

2.3.23 Enfermedades relacionadas con el entorno laboral

El entorno laboral también influye en el desarrollo de enfermedades sistémicas. La OMS (2021) indica que "factores como la contaminación del aire, la mala alimentación y la exposición a productos químicos pueden provocar trastornos digestivos, respiratorios y dérmicos en los trabajadores". Adoptar medidas preventivas y mejorar las condiciones de higiene en el trabajo es clave para evitar estos problemas.

2.3.24 Gastritis

El estrés y los malos hábitos alimenticios en el trabajo pueden desencadenar trastornos digestivos como la gastritis. La OIT (2022) señala que "la mala alimentación y el consumo excesivo de café o comidas rápidas en el entorno laboral pueden provocar inflamaciones gástricas y úlceras" (p. 78). Promover hábitos alimenticios saludables es una estrategia clave para prevenir este problema.

2.3.25 Problemas respiratorios

La exposición a partículas en suspensión, humo y agentes químicos en el aire puede causar enfermedades respiratorias. García (2021) afirman que "la calidad del aire en el trabajo es un factor determinante en la incidencia de afecciones como el asma ocupacional y las infecciones pulmonares" (p. 104). Garantizar una adecuada ventilación y equipos de protección personal es fundamental para la salud respiratoria.

2.3.26 Problemas dérmicos

Según Henao Robledo (2010) menciona que “los problemas dérmicos comprenden toda la superficie epidérmica que envuelve el cuerpo humano” (p. 52). El contacto continuo con sustancias químicas o irritantes en el entorno laboral puede generar afecciones en la piel. La OMS (2020) advierte que "las enfermedades dérmicas ocupacionales, como la dermatitis de contacto, pueden causar inflamación, enrojecimiento y reacciones alérgicas".

2.4. Legal

2.4.1 Constitución de la república del Ecuador (2008):

Art. 326: Reconoce el derecho de los trabajadores a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

2.4.2 Ley de seguridad social:

Art. 155: Señala que el Seguro General de Riesgos del Trabajo cubre las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

2.4.3 Código del trabajo:

Art. 38: Indica que los empleadores están obligados a adoptar medidas necesarias para la prevención de los riesgos de trabajo y mejorar el medio ambiente laboral.

Art. 410: Establece que los empleadores tienen la obligación de cumplir las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo.

2.4.4 Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo

Artículo 6.- Enfermedades profesionales u Ocupacionales. - Son afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016, p. 10)

2.4.5 Ley orgánica de servicio público:

Art. 22: Señala que los servidores públicos tienen derecho a condiciones de trabajo que garanticen un ambiente adecuado y propicio.

2.4.6 Ley orgánica de salud:

Art. 117: Establece que los empleadores tienen la obligación de cumplir con las normas y regulaciones sobre prevención de los riesgos laborales.

2.4.7 Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

Art. 3.- DEL MINISTERIO DE TRABAJO. - Corresponde a este Ministerio, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las facultades siguientes:

3. Mantener relaciones con Organismos Internacionales y con los otros países en materias de prevención de riesgos del trabajo y mejoramiento de las condiciones del medio ambiente laboral.

Título II CONDICIONES GENERALES DE LOS CENTROS DE TRABAJO

Capítulo V MEDIO AMBIENTE Y RIESGOS LABORALES POR FACTORES FÍSICOS, QUÍMICOS Y BIOLÓGICOS Art. 53. CONDICIONES GENERALES AMBIENTALES: VENTILACIÓN, TEMPERATURA Y HUMEDAD.

1. En los locales de trabajo y sus anexos se procurará mantener, por medios naturales o artificiales, condiciones atmosféricas que aseguren un ambiente cómodo y saludable para los trabajadores.

2. En los locales de trabajo cerrados el suministro de aire fresco y limpio por hora y trabajador será por lo menos de 30 metros cúbicos, salvo que se efectúe una renovación total del aire no inferior a 6 veces por hora.

Art. 2.- DEL COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO.

d) Confeccionar y publicar estadísticas de accidentalidad y enfermedades profesionales a través de la información que a tal efecto facilitará el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

4. Impulsar, realizar y participar en estudios e investigaciones sobre la prevención de riesgos y mejoramiento del medio ambiente laboral; y, de manera especial en el diagnóstico de enfermedades profesionales en nuestro medio. (Ministerio del trabajo, 2021)

Art. 11: Determina que los empleadores tienen la obligación de identificar, medir, evaluar y controlar los factores de riesgo ocupacional.

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

3.1.1 Investigación descriptiva

La presente investigación es de tipo descriptiva, ya que nos permitió realizar una descripción de las características con respecto a las condiciones laborales, así como también del tipo de enfermedades laborales presentes en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel, provincia Bolívar. Además de determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y las enfermedades ocupacionales lo cual nos ayudó a comprender si existe alguna incidencia entre las variables.

Según (Vásquez Ramírez et al., 2023) "Se refiere a describir un fenómeno o situación en detalle. El objetivo principal de la investigación descriptiva es recopilar datos y analizarlos para proporcionar una descripción precisa y completa del fenómeno o situación estudiados. En este ensayo, se explorará más a fondo el concepto de investigación descriptiva, su importancia en la investigación científica y se proporcionarán ejemplos de su uso en diferentes campos y disciplinas" (p. 27).

3.2. Enfoque de la investigación

3.2.1 Enfoque cualitativo

Esta investigación tiene un enfoque cualitativo porque se determinó el tipo de enfermedades ocupacionales y la calidad de condiciones laborales en las que se desenvuelven el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel, provincia Bolívar.

Los datos cualitativos como descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones. Así, el investigador cualitativo utiliza técnicas para recolectar datos, como la observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos, discusión en grupo, evaluación de experiencias personales, registro de historias de vida, e interacción e introspección con grupos o comunidades.

El proceso de indagación es más flexible y se mueve entre las respuestas y el desarrollo de la teoría. Su propósito consiste en "reconstruir" la realidad, tal como la observan los actores de un sistema social definido previamente. Es holístico, porque se precia de considerar el "todo" sin reducirlo al estudio de sus partes. La aproximación cualitativa evalúa el desarrollo natural de los sucesos, es decir, no hay manipulación ni estimulación de la realidad (Guzmán, 2021)

3.3. Métodos de investigación

3.3.1 Método deductivo.

La presente investigación es deductiva porque permitió conocer las condiciones laborales para así deducir que enfermedades ocupacionales tienen los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel, provincia Bolívar.

Según (Reyes Blácido et al., 2022) el método inductivo se lo conoce también como pensamiento descendente, es decir que va de lo general a lo particular, basándose de una idea matriz para llegar a una conclusión en especifica. Además, este método conecta las deducciones iniciales con las conclusiones, con el fin de determinar si las premisas son verdaderas, las conclusiones también deben ser ciertas (p. 3).

3.4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

3.4.1 Técnicas

3.4.1.1 Encuesta

La encuesta es una técnica de investigación que se utiliza para recopilar información de un gran número de personas. Se trata de una herramienta versátil y accesible que permite a los investigadores obtener información sobre comportamientos, actitudes, opiniones y demografía de una población objetivo. Las encuestas pueden realizarse de muchas maneras, incluyendo en línea, por teléfono, por correo o en persona. Cada método tiene sus propias fortalezas y debilidades, y los investigadores deben elegir el método más adecuado para sus necesidades y objetivos (Medina et al., 2023, p. 23).

Para la presente investigación se aplicó la encuesta a 80 servidores administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel, provincia Bolívar. La encuesta consistió de 15 preguntas cerradas tipo Likert en la cual se abordó la variable independiente de condiciones laborales con el fin de recabar información precisa acerca de esta variable.

3.4.1.2 Entrevista

La entrevista es una técnica de investigación que involucra la interacción directa entre el entrevistador y el entrevistado con el objetivo de obtener información y opiniones detalladas sobre un tema específico. La entrevista se utiliza ampliamente en diferentes campos, como la psicología, la sociología, la antropología y la investigación de mercado, para investigar actitudes, comportamientos, motivaciones y experiencias personales (Medina et al., 2023, p. 26).

3.4.2 Instrumentos

Un instrumento de recolección de datos o información es un recurso metodológico que se materializa en un conjunto de reactivos, expresados en un dispositivo o formato (impreso o digital) que se utiliza para recoger, registrar o almacenar los aspectos relevantes del estudio recabado de las fuentes adecuadas (Saras Zapata, 2023).

3.4.2.1 Cuestionario

"Es una herramienta valiosa en la recopilación de información y se utiliza ampliamente en diversos campos, incluyendo la investigación, la evaluación, la educación y la evaluación del desempeño"(Medina et al., 2023).

3.4.2.2 Guía de entrevista

Es un instrumento presentado en un documento, cuyo fin principal es recolectar información de la persona entrevistada para el estudio, puede realizarse tanto de forma manual como computarizada y solo puede ser editada por el investigador, por lo que el entrevistado no debe maniobrarla (Medina et al., 2023).

Para obtener los datos de la variable dependiente: enfermedades ocupacionales, se realizó una entrevista a la Dra. Alexandra Parra Rivera encargada del departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel, provincia Bolívar, dicha técnica además permitió relacionar las variables con respecto a las condiciones que brinda la Institución.

3.5. Universo, población y muestra

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, provincia Bolívar el total de la muestra es de 80 empleados por lo que no se empleó la fòrmula, en este caso el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar no supera el número indicado para la aplicación de dicha fòrmula por tales motivos se aplicó a 80 servidores administrativos la encuesta.

3.6. Procesamiento de la información

Para el procesamiento de la información recolectada, se utilizó Excel como herramienta principal para analizar los datos. A través de esta herramienta, se pudieron organizar y analizar tanto los datos cuantitativos obtenidos de las encuestas como los datos cualitativos extraídos de las entrevistas. Excel permitió realizar cálculos estadísticos, generar tablas y gráficos que facilitaron la identificación de patrones y relaciones entre las variables estudiadas. Esta herramienta proporcionó una plataforma eficiente para el análisis de datos, contribuyendo a la interpretación y presentación de los resultados de manera clara y precisa.

CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis cuantitativo

1. Condiciones laborales

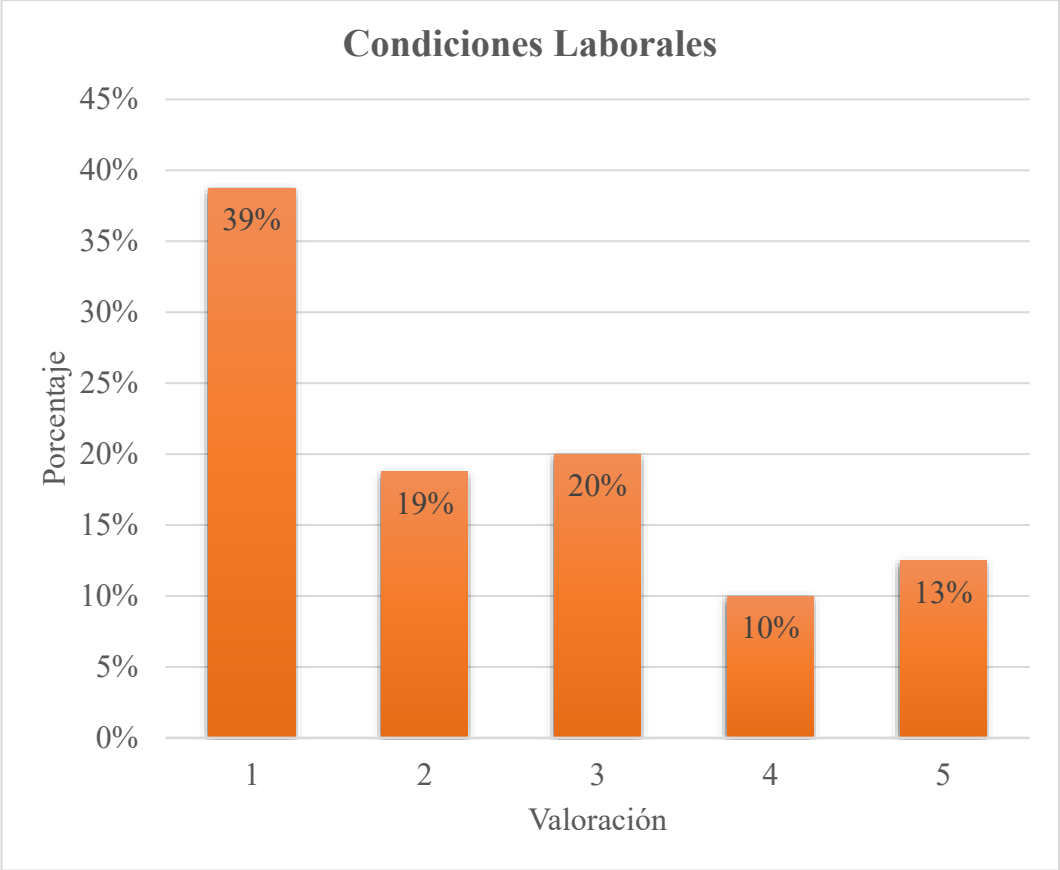
Pregunta N°1 ¿Considera que las condiciones laborales en su lugar de trabajo (infraestructura, herramientas, suministros y equipos tecnológicos) son adecuadas para desempeñar sus funciones de manera correcta?

Pregunta N°2 ¿Considera que la limpieza de su espacio de trabajo es el adecuado para el desempeño de sus actividades?

Tabla 1
Resultados Condiciones Laborales

CONDICIONES LABORALES							
Condiciones laborales	**Preguntas**	**Calificación de Preguntas**					
		Siempre	**Casi siempre**	**Algunas Veces**	**Pocas veces**	**Nunca**	**Subtotal**
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	
	P1	34	12	18	7	9	
		2,125	0,6	0,675	0,175	0,1125	3,6875
	P2	28	18	14	9	11	
		1,75	0,9	0,525	0,225	0,1375	3,5375
	TOTAL	62	30	32	16	20	
		38,75%	18,75%	20,00%	10,00%	12,50%	100%
							7,23

Gráfico 1



Elaborado por: *Wilger Mora y Bryan Valverde*

Análisis e interpretación

La evaluación de las condiciones laborales en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de San Miguel de Bolívar revela resultados favorables según los datos obtenidos de la encuesta. Un 38,75% de los encuestados eligió la alternativa "siempre", mientras que un 18,75% optó por "casi siempre", lo que suma un 58% que considera que dispone de condiciones laborales óptimas para desempeñar sus funciones y responsabilidades en la institución. Además, se obtuvo una calificación promedio de 7,2 sobre 10, cuantitativamente equivale a Bueno.

2. Iluminación.

Pregunta N°3 ¿Considera que la iluminación de su espacio de trabajo es adecuada?

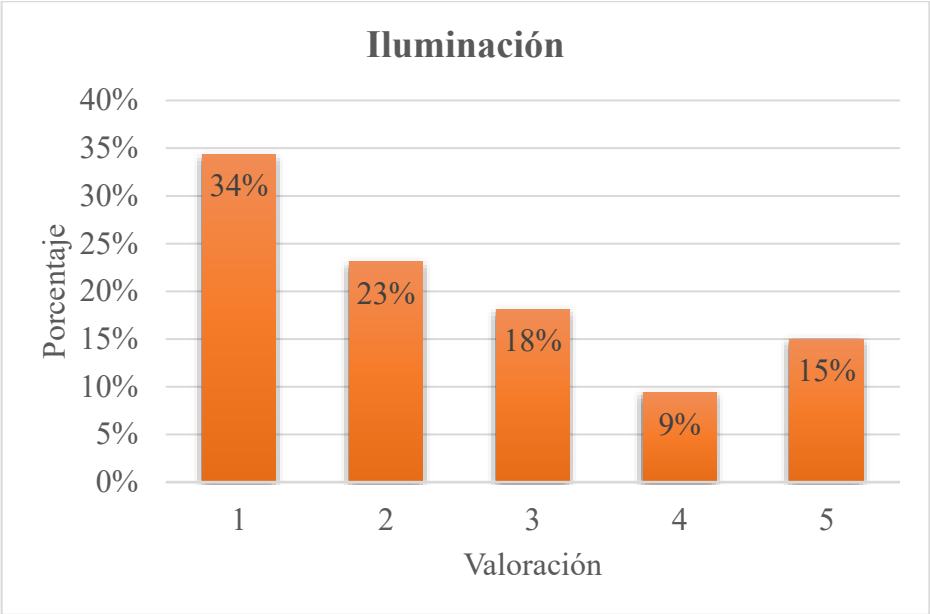
Pregunta N°4 ¿La iluminación en su área de trabajo se mantiene en niveles adecuados durante toda la jornada laboral?

Tabla 2

Resultados Iluminación

CONDICIONES LABORALES							
Iluminación	**Preguntas**	**Calificación de Preguntas**					
		Siempre	**Casi siempre**	**Algunas Veces**	**Pocas veces**	**Nunca**	**Subtotal**
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	
	P3	29	16	14	8	13	
		1,8125	0,8	0,525	0,2	0,1625	3,5
	P4	26	21	15	7	11	
		1,625	1,05	0,5625	0,175	0,1375	3,55
	Total	55	37	29	15	24	
		34%	23%	18%	9%	15%	100%
							7,05

Gráfico 2



Elaborado por: *Wilger Mora y Bryan Valverde*

Análisis e interpretación

La iluminación en las instalaciones del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de San Miguel de Bolívar, según la dimensión evaluada, mostró resultados positivos relacionados con su impacto en la prevención de enfermedades ocupacionales. Un 34% de los encuestados indicó que "siempre" cuenta con una iluminación adecuada, y un 23% señaló que esto ocurre "casi siempre", lo que suma un 57% que percibe condiciones favorables de claridad natural y artificial en sus áreas de trabajo. Estas condiciones son fundamentales para prevenir problemas visuales, fatiga ocular y otros trastornos asociados a una iluminación deficiente. Además, la calificación promedio de 7,05 sobre 10 equivalente a Bueno, destacando la relevancia de este factor para el bienestar del personal.

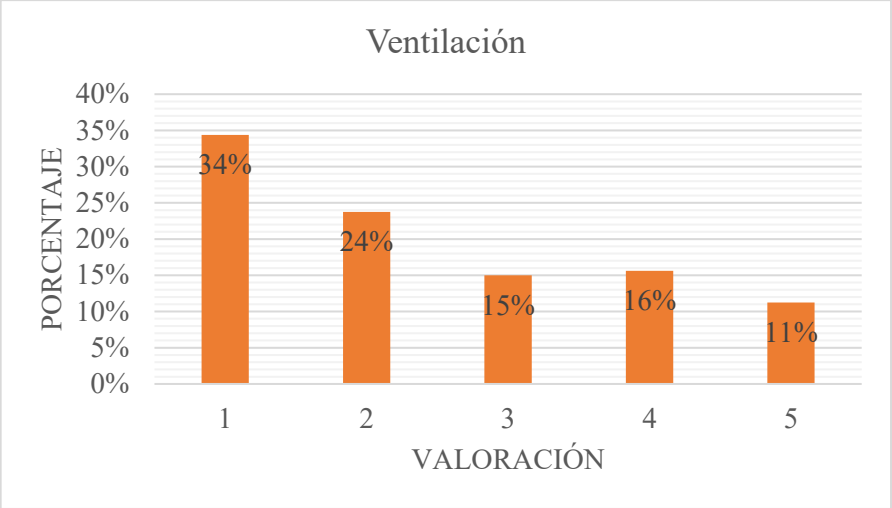
3. Ventilación.

Pregunta N°5 ¿Considera que la ventilación en su oficina es adecuada?
Pregunta N°6 ¿Considera que la ventilación en su entorno laboral es adecuada para evitar molestias físicas como calor excesivo, frío o falta de circulación de aire?

Tabla 3
Resultados Ventilación

CONDICIONES LABORALES							
	Preguntas	**Calificación de Preguntas**					
		Siempre	**Casi siempre**	**Algunas Veces**	**Pocas veces**	**Nunca**	**Subtotal**
Ventilación		**5**	**4**	**3**	**2**	**1**	
	P5	31	19	9	13	8	
		1,93	0,95	0,33	0,32	0,1	3,65
	P6	24	19	15	12	10	
		1,5	0,95	0,5625	0,3	0,125	3,4375
	Total	55	38	24	25	18	
		34%	24%	15%	16%	11%	100%
							7,09

Gráfico 3



Elaborado por: *Wilger Mora y Bryan Valverde*

Análisis e interpretación

La ventilación en los espacios laborales es un factor crucial para la salud ocupacional, y el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de San Miguel de Bolívar no es la excepción. Según los resultados de la encuesta, un 34% de los encuestados señaló que "siempre" cuentan con una ventilación adecuada, mientras que un 24% indicó que esto ocurre "casi siempre", lo que suma un 58% que considera óptimas las condiciones de ventilación en sus oficinas. Una buena ventilación es esencial para prevenir enfermedades ocupacionales relacionadas con la calidad del aire, como afecciones respiratorias o alergias. La calificación promedio obtenida, de 7,09 sobre 10, equivale a Bueno.

4. Espacios disponibles.

Pregunta N°7 ¿Considera que el espacio disponible en su oficina es adecuado para realizar su trabajo de manera cómoda y segura?

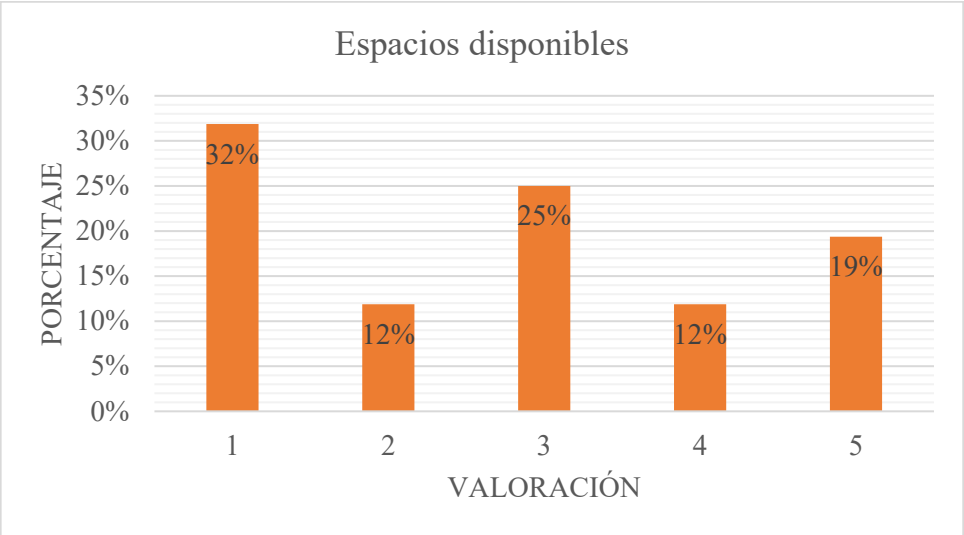
Pregunta N°8 ¿La distribución del espacio afecta su movilidad durante la jornada laboral?

Tabla 4

Resultados Espacios Disponibles

	CONDICIONES LABORALES						
Espacios disponibles	**Preguntas**	**Calificación de Preguntas**					
		Siempre	**Casi siempre**	**Algunas Veces**	**Pocas veces**	**Nunca**	**Subtotal**
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	
	P7	33	11	13	14	9	
		2,0625	0,55	0,4875	0,35	0,1125	3,5625
	P8	18	8	27	5	22	
		1,125	0,4	1,0125	0,125	0,275	2,9375
	Total	51	19	40	19	31	
		32%	12%	25%	12%	19%	100%
							6,50

Gráfico 4



Elaborado por: *Wilger Mora y Bryan Valverde*

Análisis e interpretación

El Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de San Miguel de Bolívar, al ser una institución pequeña en comparación con otras entidades públicas, enfrenta limitaciones en los espacios disponibles para las áreas de trabajo. Según la encuesta, un 32% de los encuestados afirmó que "siempre" cuentan con espacios adecuados, mientras que un 12% señaló que esto ocurre "casi siempre", sumando un total del 44%. Este resultado, aunque no muy favorable, subraya la importancia de contar con espacios amplios y ergonómicos para prevenir enfermedades ocupacionales como trastornos musculoesqueléticos, estrés y fatiga. La calificación promedio obtenida de 6,50 sobre 10 que equivale a regular y evidencia la necesidad de mejorar este aspecto, lo que resulta fundamental para garantizar el bienestar del personal y el desarrollo efectivo de sus funciones.

5. Mobiliario y equipo de oficina.

Pregunta N°9 ¿Considera que el mobiliario en su área de trabajo es ergonómico?
Pregunta N°10 ¿El mobiliario en su área de trabajo le genera incomodidades físicas al trabajar?

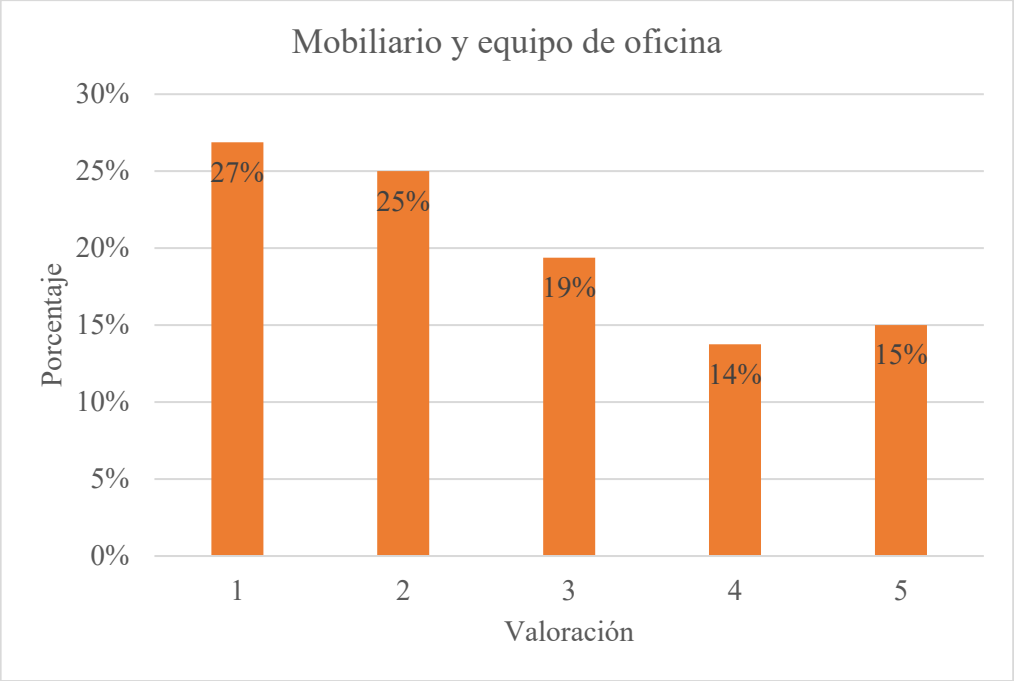
Tabla 5
Resultados Mobiliario y Equipo de Oficina

	CONDICIONES LABORALES						
Mobiliario y equipo de oficina	**Preguntas**	**Calificación de Preguntas**					
		Siempre	**Casi siempre**	**Algunas Veces**	**Pocas veces**	**Nunca**	**Subtotal**
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	
	P9	27	16	17	11	9	
		1,69	0,80	0,64	0,28	0,11	3,51
	P10	16	24	14	11	15	
		1	1,2	0,525	0,275	0,1875	3,1875
	Total	43	40	31	22	24	
		27%	25%	19%	14%	15%	100%
							6,70

Anexo 2. Presupuesto

ACTIVIDAD	VALOR MONETARIO
(Impresiones, copias, escaneados)	$50.00

Gráfico 5



Elaborado por: *Wilger Mora y Bryan Valverde*

Análisis e interpretación.

En el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de San Miguel de Bolívar, contar con mobiliario y equipos de oficina óptimos y de calidad es fundamental para el desarrollo de las actividades diarias en las áreas de trabajo. Según los resultados de la encuesta, un 27% de los encuestados indicó que "siempre" disponen de un mobiliario adecuado, y un 25% señaló que esto ocurre "casi siempre", sumando un 52%. Este resultado es favorable, ya que una distribución adecuada del mobiliario y los equipos no solo mejora el desempeño laboral, sino que también previene enfermedades ocupacionales, como problemas musculoesqueléticos y lesiones por posturas inadecuadas. La calificación promedio de 6,70 sobre 10 que equivale a regular tomando en cuenta este aspecto para garantizar el bienestar de los servidores.

6. Tecnología disponible.

Pregunta N°11 ¿Tiene acceso a la tecnología como (Quipux, wifi) necesaria para cumplir con sus tareas?

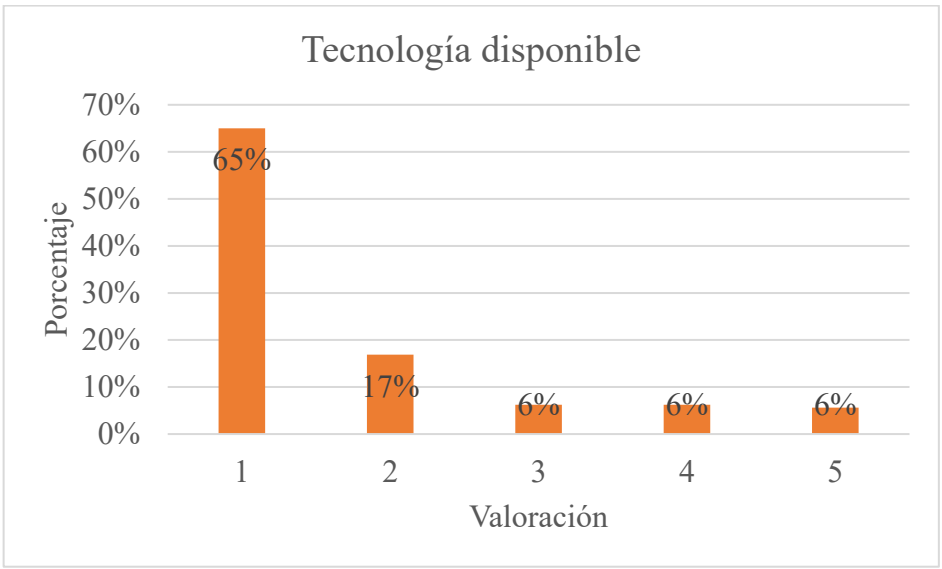
Pregunta N°12 ¿La falta de recursos tecnológicos como (computadoras, impresoras) afecta su productividad?

Tabla 6

Resultados Tecnología Disponible

	CONDICIONES LABORALES						
Tecnología disponible	**Preguntas**	**Calificación de Preguntas**					
		Siempre	**Casi siempre**	**Algunas Veces**	**Pocas veces**	**Nunca**	**Subtotal**
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	
	P11	53	12	5	3	7	
		3,3125	0,6	0,1875	0,075	0,0875	4,2625
	P12	51	15	5	7	2	
		3,1875	0,75	0,1875	0,175	0,025	4,325
	Total	104	27	10	10	9	
		65%	17%	6%	6%	6%	100%
							8,59

Gráfico 6



Elaborado por: *Wilger Mora y Bryan Valverde*

Análisis e interpretación

En el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de San Miguel de Bolívar, contar con tecnología adecuada es fundamental para que los servidores puedan desarrollar sus actividades sin contratiempos, minimizando riesgos asociados a enfermedades ocupacionales. Según los resultados de la encuesta, un 65% de los encuestados afirmó que "siempre" dispone de recursos tecnológicos óptimos, lo que representa un dato muy positivo. La tecnología adecuada no solo mejora la eficiencia en las tareas diarias, sino que también reduce el riesgo de afecciones como el estrés laboral, la fatiga visual y los problemas musculoesqueléticos derivados del uso prolongado de equipos inadecuados o anticuados. Con una calificación promedio de 8,59 sobre 10, equivalente a Muy Bueno, este aspecto destaca como un elemento clave para garantizar el bienestar del personal.

7. Materiales y Suministros.

Pregunta N°13 ¿Cuenta con suficientes materiales y suministros de oficina para realizar su trabajo?

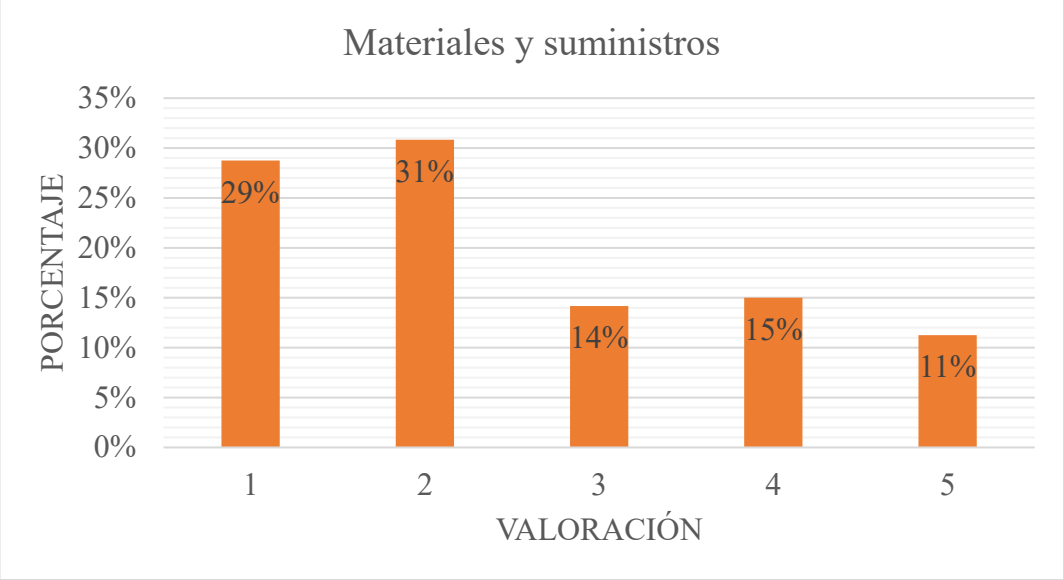
Pregunta N°14 ¿La falta de materiales y suministros de oficina afecta su productividad?

Pregunta N°15 ¿Los materiales y suministros de oficina que te proporcionan están en buen estado y son adecuados para el desempeño de tus actividades laborales?

Tabla 7
Resultados Materiales y Suministros

	CONDICIONES LABORALES						
Materiales y suministros	**Preguntas**	**Calificación de Preguntas**					
		Siempre	**Casi siempre**	**Algunas Veces**	**Pocas veces**	**Nunca**	**Subtotal**
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	
	P13	30	25	6	10	9	
		1,875	1,25	0,225	0,25	0,1125	3,7125
	P14	12	28	15	11	14	
		0,75	1,4	0,5625	0,275	0,175	3,1625
	P15	27	21	13	15	4	
		1,6875	1,05	0,4875	0,375	0,05	3,65
	Total	69	74	34	36	27	
		29%	31%	14%	15%	11%	100%
							7,02

Gráfico 7



Elaborado por: *Wilger Mora y Bryan Valverde*

Análisis e interpretación

La importancia de los materiales y suministros en las instituciones públicas es fundamental, ya que permiten a los servidores desarrollar sus funciones con

normalidad y sin riesgos para su salud. En la encuesta, un 29% de los encuestados indicó que "siempre" cuentan con los materiales necesarios, y un 31% señaló que esto ocurre "casi siempre", sumando un 60%, lo que representa un dato positivo. Una adecuada distribución y el uso correcto de estos materiales no solo optimizan los resultados y el rendimiento de los servidores, sino que también previenen enfermedades ocupacionales relacionadas con el uso inadecuado de equipos o materiales deficientes, como lesiones musculoesqueléticas o trastornos posturales. Con una calificación promedio de 7,02 sobre 10, equivalente a Bueno, resaltando la importancia de los materiales y suministros para la salud y productividad del personal.

Resumido de las dimensiones

8. Dimensiones.

Tabla 8
Total de las Dimensiones

Dimensión	Valor
Condiciones laborales	7,23/10
Iluminación	7,05/10
Ventilación	7,09/10
Espacios disponibles	6,50/10
Mobiliario y equipo de oficina	6,70/10
Tecnología disponible	8,59/10
Materiales y suministros	7,02/10
TOTAL DE DIMENSIONES	50,17/70

Tabla 9
Escala para las Dimensiones

Muy bueno	Bueno	Ni bueno/ Ni malo/ regular	Malo	Muy malo
70 a 57	56 a 43	42 a 29	28 a 15	14 a 1
←				→
	50,17			

Elaborado por: *Wilger Mora y Bryan Valverde*

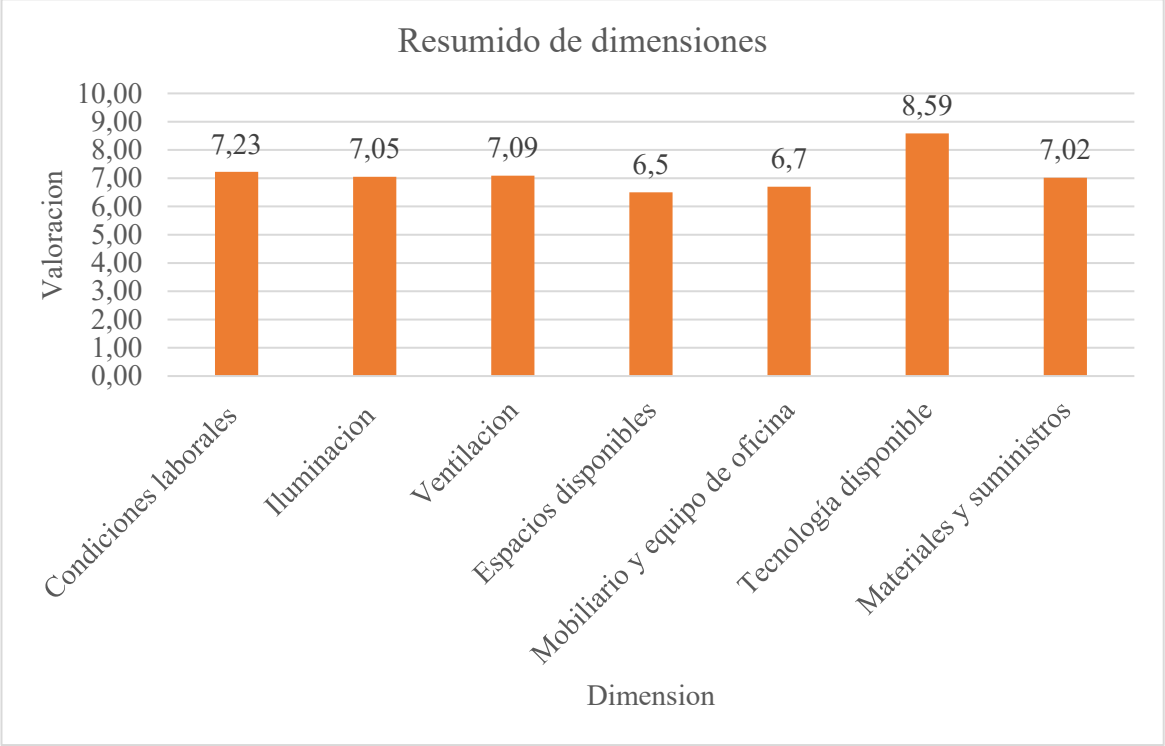
Análisis:

Las condiciones laborales dentro del GAD de San Miguel, tras la aplicación de nuestro instrumento de investigación, reflejan una evaluación global de 50,17 sobre 70, lo que indica un resultado mayormente favorable ya que en promedio es Bueno. Sin embargo, ciertos factores presentan una incidencia directa en la aparición y evolución de enfermedades ocupacionales. En el apartado de Condiciones Laborales, se obtuvo una calificación de 7,23/10, equivalente a Bueno, lo que sugiere un entorno generalmente adecuado. No obstante, la iluminación (7,05/10), equivalente a Bueno. Por otro lado, la ventilación (7,09/10), equivalente a Bueno fue valorada como un factor determinante en el desempeño laboral, ya que una ventilación deficiente podría contribuir a problemas respiratorios y fatiga general.
En cuanto a los espacios disponibles (6,50/10), equivalente a Regular, el resultado evidencia una distribución poco favorable, lo que podría generar estrés postural y dificultades en la movilidad dentro del área de trabajo, impactando negativamente en la salud musculoesquelética del personal. Respecto al mobiliario y equipo de oficina (6,70/10), equivalente a Regular, su influencia en la aparición de trastornos musculoesqueléticos, como dolor lumbar o síndrome del túnel carpiano, no debe

subestimarse. En contraste, la tecnología disponible (8,59/10), equivalente a Muy Bueno y los materiales y suministros (7,02/10), equivalente a Bueno obtuvieron valoraciones positivas, lo que favorece el desarrollo de las actividades laborales sin mayores inconvenientes.

En fin, si bien las condiciones laborales dentro del GAD de San Miguel presentan una evaluación mayormente favorable, la distribución del espacio y el mobiliario inadecuado pueden incidir en la aparición de enfermedades ocupacionales que afectan directamente el desempeño y bienestar del personal administrativo. Esto subraya la importancia de implementar mejoras en estos aspectos para reducir los riesgos laborales y optimizar el rendimiento de los servidores y servidoras.

Gráfico 8



Elaborado por: *Wilger Mora y Bryan Valverde*

Enfermedades Ocupacionales.

Dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de San Miguel de Bolívar, es crucial evaluar las condiciones laborales que inciden directamente en la salud y el bienestar de los servidores y servidoras. Estas condiciones no solo afectan el desempeño laboral, sino también el origen y desarrollo de enfermedades ocupacionales, las cuales pueden repercutir negativamente en la calidad de vida de los trabajadores. Las principales causas de enfermedades de los servidores de Gad de San Miguel proporcionados por la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional a través de su médico.

4.2. Interpretación de resultados

Tabla 10
Listado de las Principales Enfermedades Ocupacionales Identificadas en el GADMSMB.

Enfermedad	**Código**
Lumbalgia	**M54.5**: Dolor lumbar (lumbalgia).
Dorsalgia	**M54.9**: Dorsalgia no especificada.
Enfermedades respiratorias	**J069:** Infecciones agudas de las vías respiratorias superiores
Fatiga Visual (astenopía)	**H53.1**: Astenopía (fatiga ocular asociada al uso prolongado de pantallas o iluminación inadecuada).
Síndrome cervical por tensión	**M53.0**: Síndrome cervical (dolor en la región cervical, posturas inadecuadas).
Epicondilitis	**M77.1**: Epicondilitis lateral.
Cefalea	**R51.0**: Cefalea tipo tensión.
Tendinitis	**M65.9**: Tendinitis no especificada.
Ansiedad	**F41.1**: Ansiedad generalizada.
Estrés	**F43.0**: Reacción aguda al estrés

Fuente: *Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional de GAD de San Miguel.*

El análisis de enfermedades ocupacionales de los Servidores y Servidoras del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar. Con los datos obtenidos de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional del Gad de San Miguel, se establece que dentro de las enfermedades ocupacionales existe una prevalencia significativa de enfermedades como; la Lumbalgia, Dorsalgia, Procesos Respiratorios, Fatiga Visual, Síndrome Cervical, Épicondilitis, Cefaleas, Tendinitis, Ansiedad y Estrés. Los cuales pueden estar relacionados con las condiciones laborales en las que se desempeñan los empleados del GAD de San Miguel.

Tabla 11

Enfermedades ocupacionales y factores de riesgos.

Enfermedades	Factores Laborales
Lumbalgia Dorsalgia Síndrome cervical	Espacios disponibles Mobiliario
Fatiga visual Épicondilitis Tendinitis (túnel carpiano) Cefalea	Iluminación Tecnología
Respiratorias	Ventilación Espacios disponibles
Cefalea	Condiciones laborales

Elaborado por: *Wilger Mora y Bryan Valverde*

Análisis:

Se puede determinar que existen factores laborales que desencadenan enfermedades ocupacionales. Así, por ejemplo, en el GAD de San Miguel encontramos una alta incidencia de enfermedades como la lumbalgia, dorsalgia y síndromes cervicales, que están estrechamente relacionadas con la subvariable de espacios disponibles, mobiliario y equipo de oficina. En el estudio realizado se evidenció que la subvariable espacios disponibles obtuvo un puntaje de 6.5, equivalente a "regular"; además, mobiliario y equipo de oficina alcanzó un puntaje de 6.7, también equivalente a "regular", lo que significa que en estos parámetros los servidores del GAD de San Miguel están laborando en condiciones no muy adecuadas.

Por lo tanto, el aspecto ergonómico en el que se desarrolla la jornada laboral no es totalmente adecuado y está desencadenando este tipo de patologías. Es importante señalar que, dentro de la ergonomía, tanto los espacios disponibles como el mobiliario deben ser personalizados según las condiciones físicas de cada servidor, ya que no es lo mismo una persona de talla baja que una de talla alta utilizando un mobiliario estandarizado. Entonces, la falta de una adecuada ergonomía del mobiliario, los equipos de oficina, así como también de espacios disponibles adecuados para cada servidor, contribuye al desarrollo de estas patologías.

También se encuentra una incidencia significativa de enfermedades visuales, así como de problemas como la epicondilitis y la tendinitis, los cuales están relacionados con el síndrome del túnel del carpo. En este grupo también se incluye la cefalea, que está vinculada con factores laborales como la iluminación y el uso de tecnología. En nuestro estudio se evidenció que la iluminación en las oficinas del GAD de San Miguel tiene una puntuación de 7.05, equivalente a "buena", y la

tecnología disponible alcanzó una puntuación de 8.59, equivalente a “muy buena”. Podríamos indicar que factores como la fatiga visual tienen relación con una iluminación que, si bien está dentro del parámetro de “buena”, debería mejorar hacia el nivel de “muy buena”.

Las patologías relacionadas con el túnel del carpo tienen una relación directa con la alta disponibilidad tecnológica en el GAD de San Miguel, ya que cada servidor utiliza sistemas de cómputo, permaneciendo frente a las pantallas alrededor de ocho horas diarias. Esto, además de generar fatiga visual, provoca problemas como la epicondilitis y la tendinitis, asociadas al uso constante del mouse, lo que evidencia que el incremento en el uso de la tecnología en la institución también está desencadenando este tipo de afecciones.

Dentro del grupo de enfermedades frecuentes entre los servidores del GAD de San Miguel también se encuentran las enfermedades respiratorias en general. Estas están relacionadas con factores de riesgo como la ventilación y los espacios disponibles. Según el estudio, la ventilación tiene una valoración de 7.09, equivalente a “bueno”, mientras que los espacios disponibles mantienen una puntuación de 6.5, equivalente a “regular”, lo que significa que no existe una ventilación completamente adecuada dentro de las oficinas. Esta deficiencia, sumada a espacios inadecuados, favorece la transmisión de enfermedades respiratorias y, por lo tanto, su frecuencia se incrementa entre los servidores.

Es importante señalar que otras enfermedades muy frecuentes entre los servidores del GAD de San Miguel son la cefalea y el estrés. Estas patologías están relacionadas con múltiples factores laborales que pueden actuar como desencadenantes. Estas afecciones se vinculan con todas las subvariables

estudiadas, ya que si no existen espacios adecuados, si el mobiliario no es 100 % ergonómico y personalizado, si la iluminación no es óptima, y si la ventilación es deficiente, se predispone al desarrollo de enfermedades como cefalea, estrés y una serie de patologías de tipo psicológico. En conclusión, las enfermedades ocupacionales encontradas en los servidores del GAD de San Miguel están relacionadas con las condiciones laborales en las que estos se desenvuelven.

4.3. Discusión

El análisis realizado en este proyecto sobre las condiciones laborales en el GAD de San Miguel de Bolívar ha revelado aspectos fundamentales que permiten entender la relación entre las condiciones de trabajo y la aparición de enfermedades ocupacionales. Al igual que en los estudios previos de Pruna (2022), Briones Puga (2021) y Espinoza Medina (2023), nuestros resultados también sugieren que las condiciones laborales pueden influir significativamente en la salud de los trabajadores, tanto física como psicológicamente.

El estudio de Pruna (2022) sobre el personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Ambato IESS subraya cómo la sobrecarga laboral y las remuneraciones insuficientes son factores claves en la aparición de enfermedades ocupacionales, como el estrés crónico. En el caso del GAD de San Miguel de Bolívar, la sobrecarga laboral, aunque no mencionada específicamente en nuestras encuestas, puede estar vinculada con las dimensiones evaluadas, como la distribución del espacio y el mobiliario, que impactan en la comodidad y eficiencia del personal. La calificación promedio de 6,50 en la distribución del espacio sugiere que una organización inadecuada de los espacios

de trabajo podría contribuir a una mayor carga física, afectando la salud musculo-esquelética de los servidores y potencialmente generando enfermedades ocupacionales relacionadas, como la lumbalgia y los trastornos cervicales. Este hallazgo resalta la importancia de abordar la sobrecarga física y la ergonomía laboral en el diseño de los espacios de trabajo, alineándose con las conclusiones de Pruna (2022) sobre la necesidad de promover entornos de trabajo saludables para evitar el agotamiento y la fatiga.

Por otro lado, el estudio de Briones Puga (2021) sobre el teletrabajo emergente durante la pandemia también ofrece lecciones aplicables al contexto del GAD de San Miguel de Bolívar. En este caso, la falta de regulación adecuada del teletrabajo y las dificultades para equilibrar las demandas laborales con las responsabilidades domésticas fueron factores que afectaron el bienestar de los empleados. Aunque el GAD de San Miguel de Bolívar no opera bajo un régimen de teletrabajo, las dificultades inherentes a una mala organización laboral siguen siendo relevantes. Por ejemplo, la insuficiencia de equipamiento adecuado, como el mobiliario de oficina y la tecnología, es un aspecto que se refleja en nuestras evaluaciones, donde un 6,7 de los empleados señalaron que la distribución del mobiliario no era completamente adecuada. Esto podría generar problemas físicos a largo plazo, como las lesiones por malas posturas. Al igual que Briones Puga (2021), nuestros resultados sugieren que la falta de condiciones adecuadas en el espacio de trabajo podría derivar en problemas de salud ocupacionales, aunque en estos casos más centrados en los trastornos musculo-esqueléticos.

El estudio de Espinoza Medina (2023) en los enfermeros de un hospital de Lima también es relevante, ya que encuentra que las condiciones laborales inadecuadas,

como la exposición a riesgos biológicos y la falta de ventilación, están estrechamente relacionadas con las enfermedades ocupacionales. En nuestro análisis, la ventilación fue calificada positivamente (7,09 sobre 10), lo que indica que el riesgo de enfermedades respiratorias debido a la mala ventilación es bajo en el GAD de San Miguel de Bolívar. Sin embargo, la investigación de Espinoza Medina refuerza la importancia de monitorear constantemente las condiciones laborales en todos los sectores, incluidos aquellos que no enfrentan exposiciones biológicas directas, pero que aún podrían estar sujetos a riesgos relacionados con un ambiente de trabajo inadecuado, como el estrés y los trastornos musculoesqueléticos.

En general, los estudios analizados, junto con los resultados obtenidos en este proyecto de investigación, convergen en la necesidad de prestar atención a las condiciones laborales en su conjunto. Factores como el espacio adecuado, el mobiliario ergonómico, la iluminación y la ventilación deben ser optimizados para reducir el riesgo de enfermedades ocupacionales. Además, aunque la tecnología disponible en el GAD de San Miguel de Bolívar es calificada positivamente, es importante considerar los efectos potenciales de la exposición prolongada a pantallas, lo cual puede generar problemas de fatiga visual y otros trastornos relacionados con el uso de dispositivos electrónicos, tal como lo señalan varios estudios previos.

Finalmente, los hallazgos de este análisis refuerzan la necesidad de implementar políticas laborales que no solo mejoren las condiciones físicas del espacio de trabajo, sino que también promuevan un entorno saludable que minimice el impacto de las enfermedades ocupacionales. La relación entre las condiciones laborales y la

aparición de enfermedades ocupacionales en los estudios revisados, así como en nuestra investigación, subraya la relevancia de considerar estos factores al diseñar programas de prevención y bienestar para los empleados.

CONCLUSIONES

- En conclusión, en nuestra investigación se pudo determinar que las condiciones laborales de los servidores del GAD Municipal de San Miguel, valoradas mediante parámetros como iluminación, ventilación, espacios disponibles, mobiliario y equipo de oficina, tecnología, materiales y suministros, alcanzaron un promedio de puntuación de 7.1, lo que equivale cualitativamente a una calificación de "bueno". Sin embargo, dentro de estos parámetros, algunos como espacios disponibles 6.5 y mobiliario y equipo de oficina 6.7 presentan una calificación de "regular", mientras que la tecnología disponible obtuvo una calificación de 8.59, equivalente a "muy bueno", en términos generales, se concluye que las condiciones laborales son buenas, pero con aspectos específicos que requieren mejora.
- Además, la relación con las enfermedades ocupacionales identificadas en los servidores del GAD Municipal de San Miguel, y según los datos proporcionados por la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, se evidenció que las principales patologías son de tipo musculoesquelético, como la lumbalgia, dorsalgia y síndrome cervical. A estas les siguen afecciones visuales, epicondilitis, tendinitis, ansiedad, cefaleas y estrés, reflejando así la existencia de una diversidad de enfermedades relacionadas con el entorno laboral.
- Por otro lado, se evidencia una clara relación entre las enfermedades musculoesqueléticas y los parámetros laborales con menor calificación, como espacios reducidos y mobiliario inadecuado, los cuales influyen directamente en la aparición de lumbalgias, dorsalgias y síndromes cervicales. Asimismo, las afecciones visuales y los trastornos como el síndrome del túnel carpiano están

vinculados con el uso intensivo de computadoras y la tecnología, que si bien es calificada como muy buena, implica largos periodos frente a pantallas y el uso continuo del mouse, lo cual genera problemas físicos debido a la falta de ergonomía en los puestos de trabajo.

- Finalmente, cumpliendo con el objetivo general del estudio, se concluye que existe una relación estrecha entre las condiciones laborales y la presencia de enfermedades ocupacionales en los servidores del GAD Municipal de San Miguel, la ausencia de condiciones laborales óptimas influye significativamente en la aparición de estas patologías, por lo tanto, se valida el objetivo propuesto en esta investigación.

RECOMENDACIONES

- Reestructurar de los espacios de trabajo para adaptarlos a principios ergonómicos, garantizando que cada servidor tenga suficiente espacio y que el mobiliario sea ajustable a las necesidades de cada uno el uso de sillas ergonómicas y escritorios ajustables, que permitan a los trabajadores modificar la altura de sus estaciones de trabajo, es una solución efectiva para prevenir trastornos musculo-esqueléticos, además, se debe garantizar que las estaciones de trabajo estén organizadas de manera funcional, favoreciendo la movilidad y reduciendo los riesgos asociados a la mala postura.
- Implementar medidas preventivas como la instalación de iluminación adecuada (en especial luz natural y luz artificial suave o iluminación Circadiana) y el uso de aplicación y software de relajación visual, además, se deben proporcionar lentes adecuados o filtros para pantallas a aquellos servidores que lo necesiten.
- Promover un entorno laboral saludable y vanguardista, se recomienda que el GAD de San Miguel de Bolívar implemente programas de concienciación y capacitación que integren tecnologías emergentes en ergonomía y bienestar el uso de dispositivos portátiles equipados con sensores puede monitorear en tiempo real las posturas de los empleados, proporcionando retroalimentación inmediata para corregir hábitos posturales inadecuados. Además, la realidad aumentada (AR) puede ofrecer simulaciones interactivas que enseñen prácticas ergonómicas óptimas en un entorno virtual seguro. Paralelamente, se sugiere la creación de espacios de trabajo inteligentes que utilicen el Internet de las Cosas (IoT) para ajustar automáticamente la iluminación y la temperatura, optimizando el confort y reduciendo la fatiga visual y física. Estas iniciativas innovadoras no solo mejorarán la salud física y mental del personal, sino que también incrementarán la productividad y la satisfacción laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Briones Puga, D. (2021). Condiciones laborales del personal administrativo de la Universidad Central del Ecuador que se acogió al régimen de teletrabajo emergente implantado por la pandemia del Covid-19. Quito: UCE. Disponible en: http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/24704

CAMACUARI-CÁRDENAS, F. S. (2021). FACTORES DE RIESGO LABORAL Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, 2019. *Revista Médica Panacea*, *10*(2), 89–93. https://doi.org/10.35563/rmp.v10i2.431

Carmona García, J. L. & Rivera Morales, R. (Dir.). (2015). La responsabilidad civil del empleador por enfermedades ocupacionales en Venezuela: (ed.). D - Universidad Central de Venezuela. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/118048

Carpi Ballester, A., Gómez Íñiguez, C., & Palmero Cantero, F. (2018). Factores psicosociales de riesgo y salud en el ámbito laboral. In *Factores psicosociales de riesgo y salud en el ámbito laboral.* Universitat Jaume I. https://doi.org/10.6035/psique.2018.22

García Rubiano, M. (2021). Evaluación, diagnóstico e intervención en psicología organizacional: nivel grupo: (1 ed.). Universidad Católica de Colombia. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/256874

Garrafa Núñez, M. M., García Martín, M. C., & Sánchez Lemus, G. (2015). Factores de riesgo laboral para tenosinovitis del miembro superior. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, *61*(241), 486–503. https://doi.org/10.4321/s0465-546x2015000400007

Guixà Mora, J. Soriano Llobera, J. & Otero Sierra, C. (2013). Prevención de riesgos laborales: (ed.). Universitat Politècnica de Catalunya. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/52195

Guzmán, V. (2021). *El método cualitativo y su aporte a la investigación en las ciencias sociales* (Vol. 1). Gestionar: revista de empresa y gobierno. https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.04.002

Henao Robledo, F. (2010). *Salud ocupacional: conceptos básicos* (2nd ed.). Ecoe Ediciones.

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

Idalberto Chiavenato. (2011). Administración de recursos humanos : el capital humano de las organizaciones. In J. M. Chacón & E. C. Zúñiga Gutiérrez (Eds.), *McGRAW-HILL* (Novena Edición). McGRAW-HILL/Interamericana editores. http://10.0.0.103:8080/handle/bhp/565

Lacomblez, M., & Vézina, N. (2008). Karasek. Laboreal, 4(2). https://doi.org/10.4000/laboreal.11600

Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). Metodología de la investigación : Técnicas e instrumentos de investigación. In W. Sucari (Ed.), *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación* (Vol. 1). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. https://doi.org/10.35622/inudi.b.080

Navas Cuenca, E. (2018). *Ergonomía* (2nd ed.). Editorial ICB.

Navas Cuenca, E. (2012). Prevención de riesgos laborales: prevención de los riesgos derivados de las condiciones de seguridad: (2 ed.). Editorial ICB. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/111458

Nordin, M. Frankel, V. H. & Anzures, M. B. J. (Trad.). (2013). Bases biomecánicas del sistema musculoesquelético: (4 ed.). Wolters Kluwer Health. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/125885

Organización Mundial de la Salud. (2021, September 17). *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

Organización Panamericana de la Salud. (2013, April 29). *OPS/OMS estima que hay 770 nuevos casos diarios de personas con enfermedades profesionales en las Américas - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud*. https://www.paho.org/es/noticias/29-4-2013-opsoms-estima-que-hay-770-nuevos-casos-diarios-personas-con-enfermedades

Pruna Guanoluisa, D. L. (2022). Condiciones de trabajo del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, *3*(5), 265–276. https://doi.org/10.51798/sijis.v3i5.487

Quezada Castro, M. del P., Castro Arellano, M. del P., Dios Castillo, C. A., & Quezada Castro, G. A. (2021). Condiciones laborales en la educación universitaria peruana: Virtualización ante la pandemia COVID -19. *Revista Venezolana de Gerencia*, *26*(93). https://doi.org/10.52080/rvg93.09

Quiroz González, E. Vesga R. J. J. (Il.) & García-Rubiano, M. (Il.). (2020). Cultura organizacional y cambio: reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional: (ed.). Universidad Católica de Colombia. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/197043

Ramírez, G. (2018). Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales en el ecuador. *Inv Acad. Educación*, *2*, 21–28. https://revistaacademica-istcre.edu.ec/storage/publicaciones/revista/Junio%202018%20Vol.%202%20Nro.%201/articulo/pdf/AciidentesdetrabajoyenfermedadesprofesionalesuocupacionalesenelEcuador.pdf

Ramírez, M., Peña, A. M. M., & Tejada Betancourt, L. (2020). *Seguridad laboral y salud ocupacional* (Vol. 0). Universidad Abierta para Adultos (UAPA).

Reglamento Del Seguro General de Riesgos Del Trabajo, Art. 6, Pub. L. No. 513, Lexis Finder, 01 de junio 4 (2017). https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/C.D.%20513.pdf

Reyes Blácido, I., Damián Guerra, E., Ciriaco Reyes, N., Oscar Corimayhua Luque, B., & Marcelino Urbina Olortegui, L. (2022). Métodos científicos y su aplicación en la investigación pedagógica. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. https://doi.org/10.46377/DILEMAS.V9I2.3106

Rubio, L., & Flórez, E. (2023). GENERALIDADES DE ERGONOMÍA . Universidad Cooperativa de Colombia.

Riesco-Sanz, A. (Coord.) & Lahera-Sánchez, A. (Coord.). (2024). Detrás de tu APP: descubriendo las condiciones laborales en las plataformas digitales en España: (1 ed.). Los libros de la Catarata. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/268099

Saras Zapata, E. (2023). Técnicas e instrumentos de investigación en la actividad investigativa. *Revista Educación, ISSN-e 2709-8761, ISSN 2710-0243, Vol. 21, Nº. 21, 2023 (Ejemplar Dedicado a: Journal Education Number 21), Págs. 8-9*, *21*(21), 8–9. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9141207&info=resumen&idioma=SPA

Tewel, C. (Comp.), Saks, P. & Rotenberg, E. (2021). Psicosomática: (ed.). RV Ediciones. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/201574

Vásquez Ramírez, A. A., Guanuchi Orellana, L. M., Cahuana Tapia, R., Vera Teves, R., & Holgado Tisoc, J. (2023). *Métodos de investigación científica*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. https://doi.org/10.35622/inudi.b.094

Villanueva Pinto, J. A. (2018). Mejoramiento de la distribución del espacio de trabajo en las áreas de gestión documental, gestión de proyectos, asesoría externa, prestaciones sociales, y seguridad y salud en el

trabajo de la secretaria de educación distrital Santa Marta. *Universidad Cooperativa de Colombia*.

Villena-Jarrin, L. M., Noroña-Salcedo, D. R., Vega-Falcón, V., & Bermúdez-del-Sol, A. (2022). Relación de condiciones de trabajo y fatiga laboral en personal de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de La Salud. Salud y Vida*, *6*(2), 216. https://doi.org/10.35381/s.v.v6i2.2087

ANEXOS

Anexo 1. Cronograma (Gantt)

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																
ACTIVIDAD	**MES 1 SEPTIEMBRE**				**MES 2 OCTUBRE**				**MES 3 NOVIEMBRE**				**MES 4 DICIEMBRE**			
FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO (Descripción del Problema, Formulación del Problema, Preguntas de Investigación, Justificación)																
Objetivo General y Objetivos Específicos																
Variables y Operacionalización de variables																
MARCO TEÓRICO (Antecedentes, Científico, Conceptual, Legal)																
METODOLOGÍA (Tipo de Investigación, Enfoque de la investigación, Métodos de Investigación, Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos, Universo, Población y Muestra, Procesamiento de la Información)																
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS																
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES																

Elaborado por: *Wilger Mora y Bryan Valverde*

Mobiliario y equipo de							
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	
	P9	27	16	17	11	9	
		1,69	0,80	0,64	0,28	0,11	3,51
	P10	16	24	14	11	15	
		1	1,2	0,525	0,275	0,1875	3,1875
	Total	43	40	31	22	24	
		27%	25%	19%	14%	15%	100%
							6,70

Anexo 2. Presupuesto

ACTIVIDAD	VALOR MONETARIO
(Impresiones, copias, escaneados)	$50.00
Transporte	$35.80
Esferos	$1.25
Carpetas	$5.50
Conexión a Internet	$15.00
TOTAL	$107.55

Elaborado por: *Wilger Mora y Bryan Valverde*

Anexo 3. Revisiones y tutorías con la directora y pares académicos



Anexo 4. Encuestas realizadas en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar








tommy
jeans



Anexo 5. Entrevista realizada en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar



Anexo 6. Cuestionario

CUESTIONARIO SOBRE CONDICIONES LABORALES						
INFORMACIÓN PERSONAL						
Sexo	**Femenino**		**Masculino**		**Edad**	
Servidores públicos				**Trabajadores**		
Tipo de contratación				**Fecha de encuesta**		
Objetivo: Analizar la relación de las Condiciones laborales y las enfermedades ocupacionales en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Municipal de San Miguel.						
INSTRUCCIONES						
A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con las condiciones laborales. Por favor, indique con de acuerdo o desacuerdo con cada una de ellas, marcando con una X la opción que corresponda a su respuesta. Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas, lo importante es que exprese su opinión sincera.						

Variable	N°	Preguntas	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
CONDICIONES LABORALS	**Condiciones laborales**						
	1.	¿Considera que las condiciones laborales en su lugar de trabajo (infraestructura, herramientas, suministros y equipos tecnológicos) son adecuadas para desempeñar sus funciones de manera correcta?					
	2.	¿Considera que la limpieza de su espacio de trabajo es el adecuado para el desempeño de sus actividades?					
	Iluminación del espacio						
	3.	¿Considera que la iluminación de su espacio de trabajo es adecuada?					
	4.	¿La iluminación en su área de trabajo se mantiene en niveles adecuados durante toda la jornada laboral?					
	Ventilación						
	5.	¿Considera que la ventilación en su oficina es adecuada?					
	6.	¿Considera que la ventilación en su entorno laboral es adecuada para evitar molestias físicas como calor excesivo, frío o falta de circulación de aire?					
	Espacio disponible						

	7.	¿Considera que el espacio disponible en su oficina es adecuado para realizar su trabajo de manera cómoda y segura?					
	8.	¿La distribución del espacio afecta su movilidad durante la jornada laboral?					
	Mobiliario y equipo de oficina						
	9.	¿Considera que el mobiliario en su área de trabajo es ergonómico?					
	10.	¿El mobiliario en su área de trabajo le genera incomodidades físicas al trabajar?					
	Tecnología disponible						
	11.	¿Tiene acceso a la tecnología como (Quipux, wifi) necesaria para cumplir con sus tareas?					
	12.	¿La falta de recursos tecnológicos como (computadoras, impresoras) afecta su productividad?					
	Materiales y suministros						
	13.	¿Cuenta con suficientes materiales y suministros de oficina para realizar su trabajo?					
	14.	¿La falta de materiales y suministros de oficina afecta su productividad?					
	15.	¿Los materiales y suministros de oficina que te proporcionan están en buen estado y son adecuados para el desempeño de tus actividades laborales?					
			Gracias por su colaboración				

Anexo 7. Entrevista

Preguntas	Respuestas
1. ¿Existen problemas musculoesqueléticos (dolores de espalda, cuello, hombros, etc.) entre el personal administrativo? ¿Y cuáles son?	La medica ocupacional del GADMSMB nos mencionó que el personal administrativo al pasar mucho tiempo sentados y en la misma posición se han registrado casos de dolores de espalda, lumbalgia, lordosis y escoliosis por una mala posición al sentarse, sin embargo, el departamento de salud y seguridad mantiene un control para contrarrestar estos problemas.
2. ¿Ha evidenciado que el personal administrativo experimenta problemas visuales debido al trabajo, como visión borrosa o fatiga ocular? ¿Cómo evalúa la relación entre estos problemas y las condiciones de trabajo? ¿Puede mencionar algunas enfermedades ocupacionales relacionadas con estos problemas?	Debido a la emisión de la luz azul por las pantallas los servidores y servidoras administrativas presentan enfermedades visuales como estigmatismo, miopías hipermetropía, estos dos últimos problemas son los más frecuentes en el personal administrativo del GADMSMB
3. En su experiencia, ¿se han reportado problemas auditivos (como pérdida de audición o ruidos molestos) entre el personal administrativo debido a las condiciones laborales? ¿y cuáles serían?	La medica ocupacional nos mencionó que la presencia de enfermedades auditivas no es muy común en el personal administrativo del GADMSMB, pero actualmente solo se ha registrado un caso en la dirección de Comunicación, donde se encuentra en un proceso de seguimiento.
4. ¿Ha documentado síntomas de agotamiento extremo (estrés crónico, síndrome de Burnout) entre el personal administrativo? ¿Considera que estas enfermedades aparecen debido a las demandas laborales? ¿Qué condiciones laborales considera	Los casos de estrés registrados por la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional del GADMSMB, según la médica ocupacional no se originan por las condiciones laborales del Gad, sino que aparecen por problemas familiares o del hogar.

que pueden estar contribuyendo a esta situación?	
5. ¿Cuáles son las principales fuentes de ansiedad laboral que los servidores administrativos experimentan o han experimentado en su entorno de trabajo?	Por lo general la jornada de trabajo en el GADMSMB es de 8 horas con 2 turnos de 7:00 a 16:00 y de 08:00 a 17:00, por lo tanto, gran parte del personal administrativo cumple su jordana y se retira a sus hogares, sin embargo, en el caso de los directores departamentales son los que en ciertas ocasiones exceden su jornada de trabajo y están sometidos a más presión que da origen a problemas de ansiedad.
7. Existen problemas digestivos como la gastritis entre los servidores administrativos? ¿Considera que las condiciones laborales tienen un impacto en la salud digestiva del personal administrativo, específicamente en la aparición de gastritis? ¿Por qué?	El origen de los problemas digestivos dentro del personal administrativo se origina por otros factores externos y no por las condiciones laborales, ya que el personal tiene su horario establecido para el almuerzo y, por lo tanto, se descartaría la presencia de problemas digestivos en el personal.
8. ¿Ha sido notificado que los empleados sufren de problemas respiratorios (como alergias o dificultad para respirar) relacionados con el ambiente de trabajo? ¿Cuáles son dichos problemas?	La Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional del GADMSMB ha documentado dentro del personal administrativo ciertos casos relacionados con problemas respiratorios como rinitis y sinusitis, pero estas enfermedades surgen por antecedentes previos al ingreso a la institución, es decir que las presentaron en la infancia y a medida que paso el tiempo se han vuelto más notorias, sin embargo la médica ocupacional menciona que estos casos registrados no se dieron por las condiciones que brinda la institución.
9. ¿Ha documentado que los empleados experimentan problemas dérmicos (como irritaciones de la piel, dermatitis) como resultado de factores	Dentro del personal administrativo no existen casos registrados con problemas dérmicos esto más se relaciona con el personal de higiene del GADMSMB los cuales a pesar de las medidas de seguridad se encuentran

laborales? ¿Cuáles serían estos problemas?	expuestos a distintas sustancias por el tipo de labor que realizan.
10. ¿Qué procesos sigue el área de salud y seguridad ocupacional al identificar una enfermedad ocupacional?	Como medico ocupacional realizamos un historial de la ficha medica de cada servidor del GADMSMB, en los cuales se les solicita la realización de exámenes básicos y complementarios con el fin de descartar la presencial y avances de enfermedades con la colaboración de especialistas médicos dependiendo la patología diagnosticada.
11. ¿Qué acciones se han tomado para prevenir enfermedades relacionadas con las condiciones laborales?	La Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional realiza capacitaciones para prevenir la aparición de enfermedades por ejemplo se realizan capacitación sobre el uso de las distintas medidas y equipamientos de seguridad, además de brindar capacitaciones la prevención del estrés.
12. ¿Cuáles son las principales condiciones laborales que deberían ser priorizadas para prevenir enfermedades ocupacionales?	La Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional nos indicó que dentro del GADMSMB en su mayoría el departamento ha trabajado con distintas acciones para mejorar las condiciones laborales brindadas por la organización, sin embargo si se pueden mencionar las principales condiciones que pueden llegar a afectar a los servidores serian por la exposición del personal de oficina a distintos equipos que por su labor se encuentran propensos a la luz azul de las pantallas, a mantener una misma posición al pasar en oficinas.

Anexo 8. Certificado de Turnitin

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PSIC. GEOVANNA PAOLA VILLAGÓMEZ VÁSQUEZ, EN CALIDAD DE DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"Condiciones laborales y las enfermedades ocupacionales en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel, provincia Bolívar, año 2024."**, presentado por los señores **Mora Rea Wilger Ulises** y el señor **Valverde Galeas Bryan Israel**, estudiantes 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 2%**, como se evidencia en el documento adjunto.

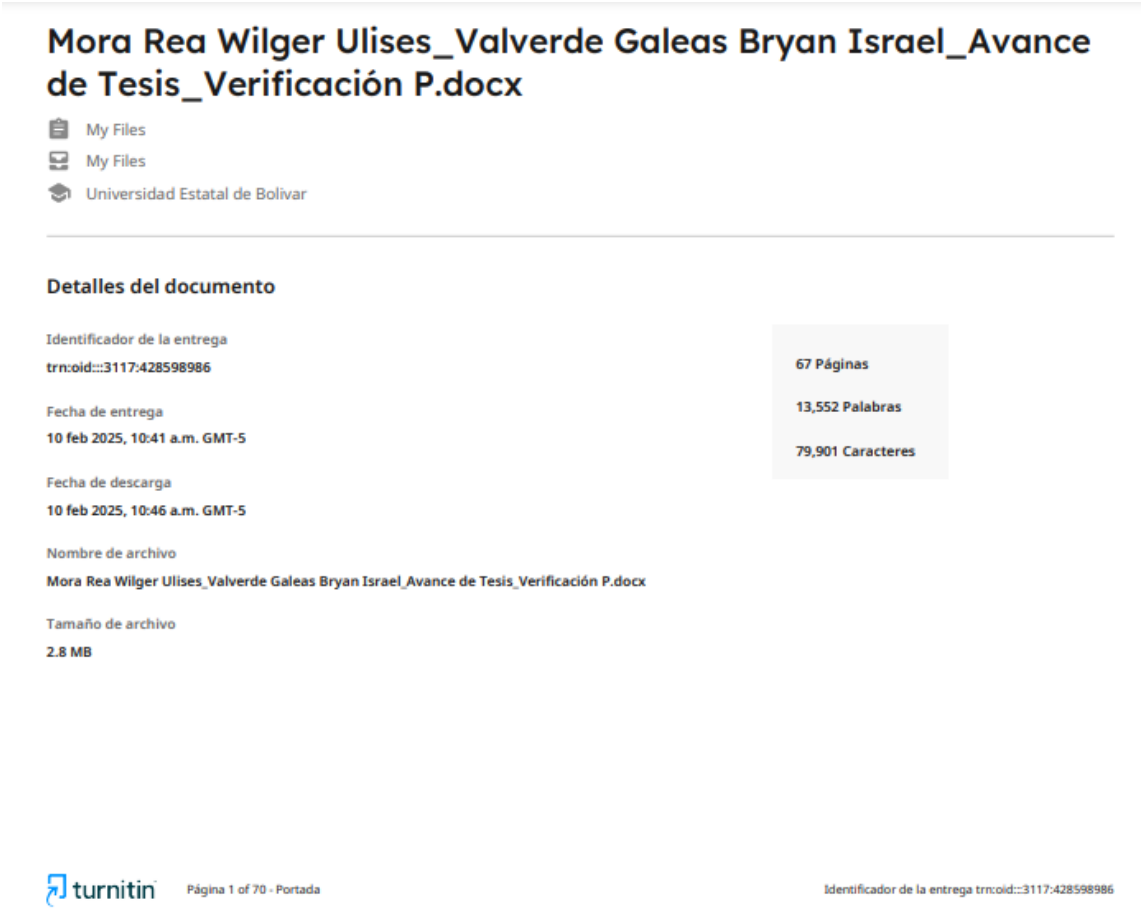
Guaranda, febrero del 2025

Atentamente,

Psic. Geovanna Paola Villagómez Vásquez

Directora

Anexo 9. Informe de Turnitin



Mora Rea Wilger Ulises_Valverde Galeas Bryan Israel_Avance de Tesis_Verificación P.docx

My Files

My Files

Universidad Estatal de Bolivar

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:428598986

Fecha de entrega
10 feb 2025, 10:41 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
10 feb 2025, 10:46 a.m. GMT-5

Nombre de archivo
Mora Rea Wilger Ulises_Valverde Galeas Bryan Israel_Avance de Tesis_Verificación P.docx

Tamaño de archivo
2.8 MB

67 Páginas

13,552 Palabras

79,901 Caracteres

turnitin Página 1 of 70 · Portada Identificador de la entrega trn:oid:::3117:428598986

2% 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)

Fuentes principales

1%	Fuentes de Internet
0%	Publicaciones
2%	Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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.