



La salud ocupacional y la protección de los derechos laborales, en el Cantón Ambato

Occupational health and protection of labor rights in the Ambato Canton

Saúde ocupacional e proteção dos direitos laborais no Cantão de Ambato

Maryuri Melissa Iza Elizalde ^I

mayu.iza88@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-2904-9395>

Darwin Fabián Poveda Tirado ^{II}

fabypov@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-3838-6839>

Jorge Luis Tiban Gallo ^{III}

jorgetiban7@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0001-0095-2971>

Correspondencia: mayu.iza88@gmail.com

Ciencias de la Salud
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 28 de marzo de 2025 * **Aceptado:** 30 de abril de 2025 * **Publicado:** 27 de mayo de 2025

- I. Investigador Independiente, Ecuador.
- II. Investigador Independiente, Ecuador.
- III. Investigador Independiente, Ecuador.

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo analizar el papel fundamental que cumple la prueba dentro del proceso contencioso administrativo en el Ecuador. La prueba, entendida como el conjunto de actos destinados a demostrar los hechos relevantes para la resolución de un conflicto jurídico, es una garantía procesal esencial. Este estudio parte del reconocimiento del derecho a la prueba como una manifestación del derecho al debido proceso, consagrado constitucionalmente. Se examina la distribución de la carga probatoria, los principios que rigen su actuación, la oportunidad para su presentación y su valoración en el marco del proceso contencioso administrativo. Asimismo, se analiza el impacto del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), cuya aplicación supletoria ha modificado la práctica judicial en este tipo de procesos, y se consideran las disposiciones específicas del Código Orgánico Administrativo (COA). La investigación enfatiza la necesidad de una correcta aplicación de las reglas probatorias para asegurar la tutela judicial efectiva, evitando la indefensión y garantizando que las decisiones se basen en hechos debidamente comprobados. Además, se destacan los retos y desafíos que enfrentan jueces, abogados y ciudadanos en el uso adecuado de los medios probatorios. Finalmente, se concluye que el fortalecimiento de la práctica probatoria es crucial para lograr un proceso contencioso administrativo más justo, eficiente y transparente.

Palabras clave: salud ocupacional; protección de los derechos laborales.

Abstract

This paper analyzes the fundamental role of evidence within the contentious-administrative process in Ecuador. Evidence, understood as the set of acts intended to demonstrate the facts relevant to the resolution of a legal dispute, is an essential procedural guarantee. This study is based on the recognition of the right to evidence as a manifestation of the constitutionally enshrined right to due process. It examines the distribution of the burden of proof, the principles that govern its application, the timeliness of its presentation, and its assessment within the framework of contentious-administrative proceedings. It also analyzes the impact of the General Organic Code of Proceedings (COGEP), whose supplementary application has modified judicial practice in these types of proceedings, and considers the specific provisions of the Organic Administrative Code (COA). The research emphasizes the need for proper application of the rules of evidence to ensure

effective judicial protection, avoiding defenselessness and ensuring that decisions are based on duly verified facts. In addition, the challenges faced by judges, lawyers, and citizens in the proper use of evidence are highlighted. Finally, it is concluded that strengthening the practice of evidence is crucial to achieving a fairer, more efficient, and transparent administrative litigation process.

Keywords: occupational health; protection of labor rights.

Resumo

Este artigo tem como objetivo analisar o papel fundamental que a prova desempenha no processo contencioso administrativo no Equador. A prova, entendida como o conjunto de atos destinados a demonstrar os factos relevantes para a resolução de um conflito jurídico, é uma garantia processual essencial. Este estudo assenta no reconhecimento do direito à prova como manifestação do direito constitucionalmente consagrado ao devido processo legal. Examina-se a distribuição do ónus da prova, os princípios que regem a sua condução, a oportunidade da sua apresentação e a sua apreciação no âmbito do processo contencioso administrativo. Analisa-se ainda o impacto do Código Orgânico Geral do Processo (COGEP), cuja aplicação supletiva modificou a prática judicial neste tipo de processos, e consideram-se as disposições específicas do Código Orgânico Administrativo (COA). A pesquisa sublinha a necessidade da aplicação adequada das regras probatórias para garantir uma tutela jurisdicional eficaz, evitando a indefesa e garantindo que as decisões se baseiam em factos devidamente verificados. Além disso, são destacados os desafios enfrentados pelos juízes, advogados e cidadãos na utilização adequada da prova. Por fim, conclui-se que o reforço da prática probatória é crucial para alcançar um processo contencioso administrativo mais justo, eficiente e transparente.

Palavras-chave: saúde ocupacional; proteção dos direitos laborais.

Introducción

La protección de los derechos laborales y la promoción de la salud ocupacional son fundamentales para garantizar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. En el Cantón Ambato, una región con economía dinámica y diversidad productiva, este tema cobra especial importancia. Las empresas no solo deben enfocarse en el crecimiento económico, sino también en ofrecer condiciones laborales dignas y seguras.

Según la Organización Mundial de la Salud (2017), la salud ocupacional es la actividad que busca proteger la salud de las personas trabajadoras, previniendo accidentes y enfermedades laborales mediante el control de riesgos. Su objetivo es asegurar que los empleados desarrollen sus funciones en entornos seguros que minimicen amenazas a su bienestar.

La salud del trabajador impacta directamente en la productividad y sostenibilidad de las empresas. Con el paso del tiempo, la relación entre el trabajador y su entorno laboral ha evolucionado, y la salud ocupacional se ha consolidado como un derecho fundamental, reconocido en la Constitución y en el Código de Trabajo. Esta normativa busca garantizar condiciones dignas y proteger al trabajador en actividades riesgosas, destacando la responsabilidad compartida entre empleador y empleado.

De acuerdo con Nicolaci (2008), las condiciones de trabajo son elementos reales que afectan directa o indirectamente la salud del trabajador. Estas condiciones abarcan todo lo que influye en el entorno laboral, desde factores físicos hasta organizacionales. El empleador tiene la obligación de generar ambientes seguros, cumplir normativas de higiene y seguridad, proporcionar equipos de protección adecuados y prevenir riesgos. Asimismo, debe ofrecer capacitación constante. Por su parte, el trabajador debe seguir las medidas de seguridad, usar correctamente los equipos y reportar riesgos. El incumplimiento de estas obligaciones puede justificar la terminación del contrato laboral, conforme al Código de Trabajo. Las empresas deben contar con normativas internas, como el Reglamento de Higiene y Seguridad o un Plan de Protección, según el número de trabajadores, lo cual demuestra la existencia de protocolos para realizar tareas de forma adecuada. Un marco normativo claro ayuda a reducir accidentes y enfermedades laborales, promoviendo una cultura preventiva que mejora tanto el ambiente como la productividad. Además, refuerza la responsabilidad social empresarial. Cumplir con estas disposiciones no solo es una exigencia legal, sino una contribución al bienestar colectivo.

La Organización Mundial de la Salud (2020) advierte que uno de los principales desafíos futuros en América Latina será la prevención de riesgos psicosociales y el cuidado de la salud mental de los trabajadores. La salud ocupacional busca precisamente ese equilibrio entre bienestar físico, mental y social, mediante condiciones laborales adecuadas y seguras. Según la Organización Internacional del Trabajo (2020), el ambiente físico y organizativo influye en la probabilidad de accidentes y enfermedades laborales. La identificación y gestión de riesgos —físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales— son esenciales para proteger al trabajador.

En Ambato, caracterizada por su desarrollo industrial, las enfermedades profesionales representan un problema relevante. El Comercio (2023) señala que las afecciones musculoesqueléticas, derivadas del esfuerzo físico o posturas inadecuadas, son comunes, lo que resalta la necesidad de mejorar las condiciones ergonómicas. Estas enfermedades surgen por la exposición prolongada a riesgos y afectan la salud y productividad. También son frecuentes problemas respiratorios por exposición a sustancias tóxicas en fábricas o talleres, agravados por la falta de protección adecuada. Los accidentes laborales se deben a múltiples causas: condiciones inseguras, uso inadecuado de equipos, falta de capacitación, sobrecarga de trabajo, entre otros. El CISHT (2023) subraya la necesidad de una capacitación adecuada y el uso correcto del equipo de protección para prevenir incidentes. Muchas empresas ambateñas enfrentan dificultades para implementar sistemas eficaces de seguridad laboral.

La prevención requiere una cultura organizacional orientada a la seguridad, cumplimiento normativo y diseño ergonómico de espacios y tareas. La ergonomía es clave: adapta el trabajo al ser humano para reducir riesgos y mejorar el desempeño. Hignett y McAtamney (2000) explican que su análisis incluye la postura, iluminación, temperatura y otros factores que afectan la seguridad y comodidad del trabajador.

Una gestión integral de la salud ocupacional —que abarque seguridad, higiene, prevención, mitigación de riesgos y ergonomía— garantiza el bienestar del personal y favorece el desarrollo económico y social. La OIT (2021) destaca que estas medidas mejoran el ambiente laboral y contribuyen al progreso regional. Esta investigación se enfocará en la situación real de los trabajadores en Ambato, mediante revisión documental y encuestas, buscando fomentar en los empleadores la implementación de políticas efectivas de prevención y protección.

Desarrollo

Salud ocupacional

La salud ocupacional constituye un enfoque integral que abarca un conjunto de actividades diseñadas para garantizar y mejorar de manera continua la calidad de vida de los trabajadores. Este ámbito no solo se limita a la prevención de riesgos laborales, sino que también incluye el fortalecimiento del bienestar físico, mental y social de las personas en sus entornos laborales.

Como señalan Carrera Álvarez, Rivadeneira Piedra, Navarrete Arboleda y Paredes Esparza (2019) “Es el conjunto de actividades dirigidas hacia el mejoramiento de la calidad de vida de los

trabajadores. Se tienen además dentro de este grupo de actividades a actividades como diagnóstico precoz y tratamiento oportuno de enfermedades ocupacionales” (p. 6).

Estas acciones buscan no solo prevenir riesgos laborales, sino también fomentar un entorno laboral equilibrado que potencie la productividad y el bienestar personal. Las intervenciones en este ámbito pueden incluir programas de capacitación, evaluaciones periódicas de las condiciones de trabajo, políticas de ergonomía, y el desarrollo de planes de acción específicos para minimizar los riesgos inherentes a cada actividad productiva. De esta manera, se asegura que las empresas cumplan con estándares normativos y promuevan un entorno laboral inclusivo, saludable y productivo.

Riesgos Laborales

Los riesgos laborales constituyen uno de los principales desafíos en el ámbito de la gestión de la salud y seguridad ocupacional. Estos se definen como la probabilidad de que un trabajador experimente un daño derivado de su actividad laboral, lo cual puede comprometer su integridad física, psicológica o social. Según Inmaculada, Monfort i Signe, & Fuentes Giner (2017) “El riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un daño derivado de su trabajo, es decir, una enfermedad o un accidente vinculado a su trabajo” (p. 4).

La existencia de riesgos laborales no solo compromete la salud de los empleados, sino que también impacta negativamente en los indicadores organizacionales, como la productividad, el ausentismo y la rotación de personal. Por ello, la gestión de riesgos laborales debe ser integral, considerando tanto los factores inherentes al entorno laboral como las medidas preventivas que permitan minimizar su impacto.

En el ámbito ecuatoriano, la legislación establece lineamientos claros sobre la identificación y manejo de los riesgos laborales. El Código de Trabajo define las obligaciones de los empleadores en relación con la protección de sus empleados frente a accidentes y enfermedades laborales.

Artículo 347. Riesgos del trabajo: Estos se consideran como las eventualidades o contingencias dañinas que pueden afectar al trabajador durante el ejercicio de sus funciones. Incluyen tanto enfermedades profesionales como accidentes laborales, por lo que el empleador es responsable de implementar medidas de prevención y control.

Artículo 348. Accidente de trabajo: Se describe como cualquier suceso imprevisto y repentino que causa daño físico o funcional al trabajador, vinculado directamente con la labor desempeñada por cuenta ajena.

1. Tipos de Riesgos Laborales

Riesgos de seguridad: Según Departamento Salud Ocupacional (2013) “son aquellos con probabilidad de generar lesiones a los trabajadores (accidentes) durante la realización del trabajo” (p. 9). Estos riesgos están relacionados con el uso de máquinas, herramientas y equipos que, debido a deficiencias en su mantenimiento, diseño o ubicación, pueden causar accidentes.

Ejemplos comunes incluyen lesiones por partes móviles de maquinaria, caídas por superficies inestables o cortes con herramientas sin protección adecuada. La Organización Internacional del Trabajo subraya la importancia de garantizar el mantenimiento regular y la implementación de medidas de protección para prevenir accidentes de este tipo.

Riesgos del medio ambiente físico: El entorno físico laboral puede representar un peligro significativo si no se controla adecuadamente. De acuerdo con Barrios Mayorga (2011) “Representan un intercambio brusco de energía entre el individuo y el ambiente en una proporción mayor a la que el organismo es capaz de soportar.” (p. 6). Entre estos factores se encuentran las temperaturas extremas, la iluminación insuficiente, el ruido elevado y las vibraciones constantes. Según la OIT, estas condiciones pueden causar efectos directos, como golpes de calor o hipotermia, y efectos indirectos, como fatiga, disminución de la concentración y aumento en la probabilidad de accidentes.

Riesgos contaminantes: Existen dos tipos de riesgos contaminantes:

Biológicos: Incluyen la exposición a agentes patógenos como virus, bacterias, hongos y toxinas, los cuales pueden ingresar al cuerpo humano mediante vías respiratorias, cutáneas o digestivas. Es común en sectores como la salud, la agricultura y la industria alimentaria. Según Llagua Arévalo (2020) “Los riesgos biológicos incluyen virus, bacterias, insectos, animales, etc., que pueden causar impactos adversos para la salud. Por ejemplo, moho, sangre y otros fluidos corporales, plantas nocivas, aguas residuales, polvo, entre otros.” (p. 5).

Químicos: De acuerdo a Carrera Alvarez, Rivadeneira Piedra, Navarrete Arboleda, & Paredes Esparza (2019) “Los químicos son sustancias orgánicas, inorgánicas, naturales o sintéticas que pueden presentarse en diversos estados físicos en el ambiente de trabajo, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud de las personas que entran en contacto con ellas” (p. 24). Involucran sustancias peligrosas en forma de gases, vapores, polvos, humos y nieblas. Estas sustancias pueden ser parte del proceso de

producción o encontrarse en el ambiente de trabajo como contaminantes secundarios. Su manejo inadecuado puede causar intoxicaciones, alergias, quemaduras químicas y enfermedades crónicas.

Riesgos Ergonómicos: La Organización Panamericana de la Salud (2022) afirma que ” La disposición del lugar de trabajo o las formas de realizar un trabajo, son capaces de provocar multitud de molestias osteomusculares al trabajador, que varían de acuerdo con su constitución física, talla, peso, género, etc.”

La ergonomía, como disciplina, se enfoca en estudiar el espacio físico de trabajo, los factores ambientales (como la temperatura, ruidos y vibraciones), las posturas adoptadas durante las tareas, y las demandas físicas y mentales que estas actividades imponen sobre los empleados. Su objetivo principal es asegurar que el trabajo se ajuste a las capacidades y limitaciones de las personas, promoviendo un entorno laboral que minimice el riesgo de lesiones o trastornos musculoesqueléticos.

Riesgos Psicosociales: El Hernández de la Cruz & Luis Alfonso (2023) manifiesta que “...el entorno psicosocial favorable logra un buen rendimiento, así como el desarrollo personal, bienestar físico y mental del trabajador, el ambiente laboral indica que los trabajadores o el trabajador son capaces de cumplir con las exigencias del trabajo de manera sana.” (p. 8446).

Entre las enfermedades derivadas de los riesgos psicosociales se encuentran los trastornos cardiovasculares, respiratorios, gastrointestinales, dermatológicos, musculoesqueléticos, endocrinológicos y mentales. El impacto negativo de estos factores no solo afecta la productividad laboral, sino que también tiene efectos perjudiciales a largo plazo en la calidad de vida de los trabajadores.

2. Prevención de riesgos laborales

La prevención de riesgos laborales es un aspecto fundamental para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Se refiere a la implementación de medidas y estrategias que buscan identificar, evaluar y controlar los riesgos en el entorno laboral, con el objetivo de minimizar las posibilidades de accidentes y enfermedades ocupacionales.

Consiste en un proceso sistemático para identificar los peligros presentes en el lugar de trabajo. Esta evaluación permite obtener la información necesaria sobre los factores de riesgo, lo que facilita la toma de decisiones adecuadas en cuanto a la necesidad de implementar medidas preventivas. También ayuda a determinar el tipo de medidas que deben adoptarse, ya sean técnicas, organizativas o personales, para proteger la salud de los empleados.

3. Accidentes Laborales

Los accidentes laborales son eventos inesperados y repentinos que ocurren durante la jornada laboral y que provocan lesiones o daños en la salud de los trabajadores. Estos accidentes pueden ser causados por diversos factores, como condiciones inseguras en el ambiente de trabajo, fallos en el uso de maquinaria, errores humanos, o la falta de medidas de seguridad adecuadas.

Como lo menciona Organización Internacional del Trabajo (2022) “, los accidentes de trayecto, las condiciones inseguras y peligrosas y los incidentes” (p. 3) Dependiendo de su naturaleza, los accidentes laborales pueden variar desde lesiones menores, como contusiones y esguinces, hasta lesiones graves, como fracturas, amputaciones o incluso la muerte.

Los accidentes laborales no solo afectan la salud física de los trabajadores, sino que también tienen repercusiones psicológicas y emocionales, generando estrés, ansiedad y una disminución en la moral del personal. Estos incidentes provocan costos significativos para las empresas, tanto en términos de atención médica, indemnizaciones, como en la pérdida de productividad.

Por ello, la prevención y la implementación de medidas de seguridad son esenciales para reducir la incidencia de accidentes en el entorno laboral. La capacitación constante de los trabajadores sobre el uso seguro de herramientas, el cumplimiento de las normativas de seguridad y la promoción de una cultura de prevención son factores clave para minimizar estos riesgos.

Condiciones de trabajo

Los lugares de trabajo deberán cumplir el Decreto Ejecutivo n. 2393 en cuanto a: Condiciones constructivas. Orden, limpieza y mantenimiento. Señalización. Instalaciones de servicio o protección. Condiciones ambientales. Iluminación. Servicios higiénicos. Locales de descanso. Material y locales de primeros auxilios. Instalaciones provisionales en campamentos, construcciones y demás trabajos al aire libre.

Además, el art. 11, literales 2 y 9, del Decreto Ejecutivo n. 2393 establece que los trabajadores y sus representantes deberán ser informados sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse. Es necesaria la información, la formación, la consulta y la participación de los trabajadores.

1. Equipo de trabajo

Desde una perspectiva preventiva, se entiende por equipo de trabajo cualquier tipo de máquina, aparato, instrumento o instalación que sea utilizado en el contexto laboral. El uso de estos equipos incluye una variedad de actividades, tales como la marcha, detención, empleo, transporte,

reparación, transformación, mantenimiento y conservación, con énfasis particular en la limpieza y el correcto funcionamiento de los mismos.

Como menciona la Oficina Internacional del Trabajo (2013) “El objetivo de este Repertorio es proteger a los trabajadores de los peligros de la maquinaria, y prevenir accidentes, incidentes y problemas de salud derivados de su uso en el trabajo...” (p. 7). Cada una de estas actividades conlleva la necesidad de establecer procedimientos seguros para evitar riesgos para los trabajadores.

La existencia de zonas peligrosas se refiere a cualquier área dentro o alrededor de un equipo de trabajo donde la presencia de un trabajador podría suponer un riesgo significativo para su seguridad o salud. Estas zonas deben ser estudiadas minuciosamente, ya que la exposición a tales condiciones puede derivar en accidentes laborales graves.

Un trabajador expuesto es aquel que se encuentra parcial o totalmente dentro de estas áreas peligrosas, mientras que un operador del equipo es el trabajador responsable de manejar y operar dicho equipo en su jornada laboral. La gestión de los riesgos asociados con los equipos de trabajo y las zonas peligrosas está regulada por normativas legislativas específicas que deben ser observadas por las empresas.

En Ecuador, por ejemplo, esta cuestión está regulada bajo el Decreto Ejecutivo N. 2393, Título III, que aborda "Aparatos, máquinas y herramientas", así como la Norma Técnica Ecuatoriana (NTE INEN ISO 12100) sobre la seguridad de las máquinas, los principios generales para su diseño, y la evaluación y reducción de riesgos. Además, la normativa internacional, como la Directiva Europea 2006/42/CE y el RD N. 1644 de la legislación española, también juegan un papel fundamental en la comercialización, puesta en servicio y seguridad de las máquinas utilizadas en los lugares de trabajo.

2. Desarrollo de actividad laboral

Consiste en la ejecución de las tareas y responsabilidades asignadas a un trabajador, siempre bajo condiciones que garanticen tanto la productividad como su bienestar. Este proceso debe llevarse a cabo bajo condiciones que favorezcan tanto la productividad como la seguridad y el bienestar del empleado. Para ello, es fundamental que cada actividad se ejecute de acuerdo con procedimientos establecidos y en un entorno que facilite el cumplimiento de los objetivos laborales.

El desarrollo de las labores implica la interacción constante entre el personal, los recursos y las herramientas, lo que requiere un entorno laboral eficiente que cumpla con las normativas de

seguridad. Así, no solo se busca el rendimiento empresarial, sino también proteger la integridad de los trabajadores, promoviendo su bienestar y previniendo accidentes o enfermedades laborales.

3. Principio de Ergonomía

Según Instituto Nacional De Seguros Solidarios (2012) “Se define ERGONOMÍA como el estudio de la interacción de las personas con sus actividades, equipo, herramientas y el ambiente físico para mejorar la calidad, la productividad, la seguridad y la salud en los lugares de trabajo.” (p. 1). La ergonomía es una disciplina aplicada que estudia la interacción entre el ser humano y su entorno laboral y organizacional, con el objetivo de adaptar el lugar de trabajo a las necesidades y características del trabajador.

Esta disciplina se enfoca en prevenir problemas de salud y aumentar la eficiencia, garantizando que el trabajo se ajuste al trabajador en lugar de obligarlo a adaptarse a las condiciones del puesto.

Según Torres & Rodríguez (2021) “...la ergonomía emerge como disciplina científica a finales de la década de los cuarenta, como resultado del creciente aumento de la complejidad de los sistemas tecnológicos.” (p. 3). De esta manera, la implementación de principios ergonómicos en el entorno laboral no solo favorece la salud y seguridad de los trabajadores, sino que también potencia la productividad de la organización.

Esta ciencia abarca diversas condiciones laborales que influyen en la comodidad y el bienestar del trabajador, tales como la iluminación, las vibraciones, la temperatura, el ruido, y el diseño tanto del puesto de trabajo como de las herramientas y las máquinas. Inicialmente, la ergonomía se centró en estudiar los movimientos y esfuerzos físicos de los trabajadores y en el diseño de la configuración física de los puestos de trabajo.

Inspección de riesgos

Como lo menciona Organización Internacional del Trabajo (2017) “...se concibió a la inspección del trabajo como un elemento de mera constatación y control respecto del cumplimiento de la normativa y, en todo caso, se hizo hincapié en la aplicación de las sanciones que la legislación consagra...” (p. 102).

De esta forma una vez evaluado el impacto del peligro o riesgo, se deben adoptar los controles necesarios para eliminar o minimizar su impacto. Se requiere tener conocimientos básicos en prevención y control en cada uno de los riesgos encontrados para poder formular los controles a tomarse. Los métodos para controlar los factores de riesgo se pueden dividir en tres grandes grupos:

Control primario: En la fuente donde se produce Control secundario: En el Ambiente Control terciario: Protección del trabajador

1. Reconocimiento de riesgo

Como menciona Área de Prevención de Riesgos Laborales de Mutua Universal (2017) “Es importante que la identificación de circunstancias anómalas sea lo más precisa posible, reflejando la realidad de la empresa, y evitemos generalizaciones que dificulten tomar medidas concretas.” (p. 9). En esta etapa se deben identificar los factores de riesgo en el lugar de trabajo de reconocida o potencial nocividad para la seguridad y salud de los trabajadores.

Para esto se recomienda realizar las siguientes actividades: Prepare un formato de registro de los riesgos ocupacionales. Haga un recorrido por cada puesto de trabajo, incluyendo bodegas y almacenes, así como áreas de mantenimiento y almacenamiento de químicos y desechos. Se recomienda se lo realice siguiendo el recorrido de los materiales en la planta.

Haga un inventario de todas las sustancias que se usan en los procesos productivos e investigue sus peligros y efectos. Elabore un esquema de la planta y ubique símbolos en los sitios que se identificó factores de riesgo, luego esto se constituirá en un MAPA DE RIESGOS.

2. Evaluación de riesgo

Es fundamental identificar los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo que puedan afectar la seguridad y salud de los empleados, ya sea por su nocividad reconocida o potencial. Citando a Cruz Allende, Tortajada Gallego, & Segovia Henares (2020) “Un análisis de riesgos corresponde, desde el punto de vista de la seguridad, al proceso de identificación de éstos, determinando su magnitud e identificando las áreas que requieren medidas de protección.” (p. 9).

Para ello, se sugiere llevar a cabo las siguientes acciones: elaborar un registro de los riesgos ocupacionales, realizar un recorrido por cada área de trabajo, incluyendo bodegas, almacenes y zonas de mantenimiento, así como áreas de almacenamiento de productos químicos y desechos. Este recorrido debe seguir el trayecto de los materiales a lo largo de la planta. Además, se debe llevar un inventario detallado de todas las **¡Error! Referencia de hipervínculo no válida.** Sustancias utilizadas en los procesos productivos, investigando sus posibles peligros y efectos en la salud.

3. Seguimiento de Riesgos

Como afirma Área de Prevención de Riesgos Laborales de Mutua Universal (2017) “La planificación y seguimiento de las medidas correctoras derivadas de la Evaluación de Riesgos

puede registrarse en el propio documento de la evaluación o en un documento aparte (Plan de medidas correctoras).” (p. 14). Es un proceso continuo que tiene como objetivo monitorear, evaluar y controlar los riesgos identificados en el entorno laboral, garantizando que las medidas preventivas implementadas sean efectivas.

Este proceso involucra la recolección periódica de datos sobre las condiciones de trabajo constante de posibles cambios en los riesgos, como nuevas máquinas, procedimientos o tareas. Además, el seguimiento de riesgos permite detectar a tiempo posibles fallos en las estrategias de prevención, lo que facilita su corrección o mejora. A través de este monitoreo constante, las organizaciones no solo cumplen con las normativas legales, sino que también protegen la salud y seguridad de los trabajadores, reduciendo la probabilidad de accidentes o enfermedades laborales.

Condiciones adecuadas de instalaciones de trabajo

En Ecuador, la adecuación de las instalaciones laborales en términos de salud representa una preocupación urgente en diversos sectores. Las investigaciones revelan que muchos entornos de trabajo carecen de medidas de seguridad fundamentales, lo que genera significativos riesgos para la salud y el bienestar de los empleados. Es crucial que las empresas adopten estándares adecuados para garantizar un ambiente seguro y saludable, protegiendo así a sus trabajadores y promoviendo una cultura de prevención en el lugar de trabajo.

Las condiciones de trabajo juegan un papel crucial en el rendimiento y bienestar de los empleados. Un ambiente laboral que no cumple con estándares básicos puede llevar a una disminución de la productividad, aumento del ausentismo y, en última instancia, altos costos para la empresa. De acuerdo con García & López, “Las condiciones de trabajo inadecuadas no solo afectan la salud y el bienestar de los empleados, sino que también resultan en una disminución de la productividad y un aumento del ausentismo, lo que genera costos significativos para las organizaciones” (2021, p. 42).

Las empresas deben fomentar un entorno donde los empleados se sientan seguros para reportar problemas y sugerir mejoras. Esto no solo promueve un sentido de pertenencia, sino que también previene accidentes y riesgos laborales. En palabras de Martínez, Espínola & Mateo, "Una cultura positiva de seguridad se caracteriza por un entorno donde los trabajadores se sienten cómodos al plantear sus preocupaciones sobre riesgos, promoviendo así la prevención de accidentes y enfermedades laborales" (2020, p. 16).

Hay que tomar en consideración que la accesibilidad es un aspecto que debería ser prioritario en cualquier instalación. Adaptar los espacios para que sean inclusivos no solo es una responsabilidad social, sino que también refleja el compromiso de la empresa con la diversidad y la igualdad. De acuerdo con Fernández & Ruiz, “La accesibilidad debe ser una prioridad en cualquier instalación, ya que adaptar los espacios para ser inclusivos no solo es una responsabilidad social, sino que también demuestra el compromiso de la empresa con la diversidad y la igualdad” (2022, p. 78).

1. Ergonomía y diseño del espacio

Principios de diseño ergonómico, son esenciales para crear espacios de trabajo que prioricen la salud y el bienestar de los empleados. Estos principios buscan adaptar el entorno laboral a las capacidades humanas, minimizando el riesgo de lesiones y mejorando la comodidad. Al considerar la altura del mobiliario, la iluminación y la disposición de herramientas, se fomenta una postura correcta y se reduce la fatiga. Un diseño ergonómico no solo aumenta la productividad, sino que también promueve la satisfacción de los trabajadores. Ergonomía en el lugar de trabajo es uno de los aspectos más relevantes. En un mundo donde muchas tareas se realizan frente a pantallas, la disposición de los espacios de trabajo debe priorizar la salud física.

Las lesiones por esfuerzos repetitivos son cada vez más comunes, y una inversión en mobiliario ergonómico puede marcar una diferencia significativa en la calidad de vida de los empleados. Como establece Bupa Latam, “El mobiliario ergonómico es fundamental para prevenir lesiones por esfuerzo repetitivo, ya que su adecuada implementación puede mejorar significativamente la calidad de vida de los empleados” (2024, p. 2).

La ergonomía también abarca la interacción entre el ser humano y su entorno, incluyendo factores físicos y organizacionales. Es crucial que las estaciones de trabajo sean ajustables y personalizables para cada empleado. Además, las pausas activas y los espacios de descanso son importantes para mitigar el estrés. Aplicar los principios de diseño ergonómico contribuye a un ambiente laboral más saludable y eficiente, beneficiando tanto a los empleados como a la organización.

2. Mobiliario y equipos adecuados.

El mobiliario y los equipos adecuados son esenciales para un entorno de trabajo ergonómico y funcional. Sillas ajustables, escritorios de altura variable y soportes para monitores permiten a los empleados personalizar su espacio, mejorando su postura y comodidad. Como señala Artisan Furniture, “El mobiliario ergonómico, como sillas ajustables y escritorios de altura variable,

permite a los empleados personalizar su espacio, mejorando su postura y comodidad, lo que es esencial para un entorno de trabajo funcional” (2024, p. 1).

Herramientas diseñadas para minimizar el esfuerzo físico, como teclados ergonómicos y mouse adaptados, reducen la fatiga y el riesgo de lesiones a largo plazo. Al invertir en estos elementos, las empresas promueven la salud y el bienestar de sus trabajadores, fomentando así una mayor productividad, satisfacción laboral y un ambiente de trabajo más positivo. Además, un entorno laboral cómodo y adaptado a las necesidades individuales puede contribuir a la retención del talento, ya que los empleados se sienten valorados y cuidados por su organización.

3. Ambiente físico y bienestar

La iluminación y ventilación son elementos esenciales en cualquier espacio, ya que influyen directamente en la salud, el bienestar y la productividad de las personas. Una adecuada iluminación no solo mejora la visibilidad y la estética, sino que también puede afectar el estado de ánimo y la concentración. Tal como menciona, Sánchez & Pérez, “La iluminación y ventilación adecuadas son fundamentales en cualquier espacio, ya que influyen directamente en la salud, el bienestar y la productividad de los empleados, mejorando no solo la visibilidad, sino también el estado de ánimo y la concentración” (2023, p. 45).

Por otro lado, la ventilación es crucial para mantener la calidad del aire, evitando la acumulación de contaminantes y promoviendo un ambiente fresco y saludable. Juntas, estas dos características crean un entorno óptimo que fomenta tanto la comodidad como la eficiencia en actividades diarias, convirtiendo así en factores determinantes en la planificación y diseño de espacios habitables y laborales.

La acústica juega un papel fundamental en la concentración y la salud de las personas, ya que un entorno sonoro adecuado puede mejorar significativamente el rendimiento cognitivo y el bienestar general. De acuerdo con Vorecol, “La acústica en el ambiente laboral es crucial para la salud y el bienestar de los empleados, ya que un entorno sonoro adecuado mejora significativamente el rendimiento cognitivo y el bienestar general” (2024, p. 1).

Un exceso de ruido o una mala calidad acústica pueden causar distracciones, estrés y fatiga mental, lo que dificulta la concentración y reduce la productividad. Además, la exposición prolongada a ruidos molestos puede tener efectos adversos en la salud, como trastornos del sueño, aumento de la ansiedad y problemas cardiovasculares. Por lo tanto, es esencial considerar la acústica en el

diseño de espacios, ya que un ambiente sonoro controlado y equilibrado contribuye a crear un entorno propicio para el aprendizaje, el trabajo y el descanso.

4. Accesibilidad

Adaptaciones para personas con discapacidad.

Las adaptaciones para personas con discapacidad son esenciales para garantizar la inclusión y el acceso equitativo. Estas pueden incluir rampas para la movilidad reducida, señalización en braille y tecnologías de asistencia. Implementar un diseño universal crea entornos accesibles para todos, promoviendo una sociedad más justa y la participación activa de cada individuo en la comunidad. Según González & Martínez, “Las adaptaciones para personas con discapacidad, como rampas, señalización en braille y tecnologías de asistencia, son esenciales para garantizar la inclusión y el acceso equitativo, promoviendo una sociedad más justa y la participación activa de todos los individuos” (2023, p. 32).

5. Espacios inclusivos y su relevancia.

Los espacios inclusivos son fundamentales para promover la diversidad y la igualdad de oportunidades en la sociedad. Al diseñar entornos accesibles para todas las personas, independientemente de sus capacidades, se fomenta la participación activa y se reducen las barreras físicas y sociales. Estos espacios no solo benefician a quienes tienen discapacidades, sino que también enriquecen la experiencia de todos los usuarios, creando comunidades más cohesionadas y solidarias.

La relevancia de los espacios inclusivos radica en su capacidad para garantizar que cada individuo se sienta valorado y pueda contribuir plenamente al entorno que lo rodea. Como determina la FENEDIF, “Los espacios inclusivos son esenciales para garantizar la participación activa de todos los individuos en la comunidad, promoviendo una sociedad más justa y equitativa” (2020, p. 1).

6. Calidad del aire y gestión de sustancias

Los contaminantes en el ambiente laboral, como sustancias químicas, polvo, ruido e iluminación inadecuada, pueden afectar la salud de los empleados. La exposición prolongada puede causar problemas respiratorios, estrés y disminución de la productividad. Es fundamental implementar medidas de prevención, como ventilación adecuada y uso de equipos de protección personal, para mantener un entorno laboral saludable.

Para mejorar la calidad del aire, se pueden implementar varias estrategias. Promover la ventilación natural permite la circulación de aire fresco. Usar plantas de interior ayuda a filtrar el aire.

Minimizar el uso de productos químicos y optar por alternativas ecológicas es fundamental. Fomentar el transporte sostenible, como bicicletas y transporte público, también reduce la contaminación. Estas acciones mejoran la calidad del aire y el bienestar general. Como señala González & Ramírez, “Implementar estrategias como la ventilación natural, el uso de plantas de interior y la minimización de productos químicos son acciones clave para mejorar la calidad del aire y, por ende, el bienestar general” (2021, p. 58).

Planificación preventiva

1. Análisis de riesgos

Los métodos para identificar y evaluar riesgos incluyen inspecciones regulares del entorno laboral, evaluaciones de riesgos de actividades y procesos, y el uso de listas de verificación estandarizadas. También se pueden realizar entrevistas y encuestas a empleados para obtener información sobre posibles peligros. Además, el análisis de incidentes pasados ayuda a identificar causas y prevenir futuros accidentes. Estos enfoques son esenciales para mejorar la seguridad en el trabajo.

Las herramientas de análisis de riesgos incluyen la matriz de riesgos, que clasifica y prioriza riesgos según su probabilidad e impacto; el análisis FODA, que identifica fortalezas y amenazas; y el diagrama de Ishikawa, que visualiza causas raíz de problemas. También se utiliza el análisis de modos de falla y efectos (FMEA) para evaluar fallas en procesos, así como checklists para revisar sistemáticamente riesgos. Estas herramientas son clave para gestionar riesgos de manera efectiva.

2. Programas de capacitación

La formación en seguridad y prevención es esencial para crear un entorno laboral seguro. Incluye capacitación sobre normativas de seguridad, identificación de riesgos, y prácticas adecuadas de manejo de equipos. También abarca simulacros de emergencia y primeros auxilios, preparando a los empleados para actuar en situaciones críticas. Esta formación no solo reduce accidentes, sino que también fomenta una cultura de seguridad y responsabilidad en el trabajo. Como determina Martínez & López (2022) "La formación en seguridad y prevención es crucial para crear un entorno laboral seguro, ya que incluye capacitación en normativas, identificación de riesgos y prácticas adecuadas, lo que reduce accidentes y fomenta una cultura de responsabilidad" (p. 34).

Los simulacros y prácticas de emergencia son fundamentales para preparar a los empleados ante situaciones críticas. Estos ejercicios permiten familiarizarse con procedimientos de evacuación, uso de equipos de seguridad y roles específicos durante una emergencia. Al realizar simulacros

regularmente, se mejora la coordinación y se reduce el tiempo de respuesta en caso de un incidente real. Además, fomentan la confianza y la conciencia sobre la importancia de la seguridad en el entorno laboral.

3. Mantenimiento de instalaciones

Los programas de mantenimiento regular son esenciales para garantizar el funcionamiento óptimo de equipos. Incluyen inspecciones, limpieza y reparaciones preventivas. Ayudan a detectar problemas antes de que se conviertan en fallas, prolongando la vida útil de los activos y mejorando la seguridad. También reducen costos y minimizan tiempos de inactividad, asegurando un entorno de trabajo eficiente.

Las inspecciones y auditorías de seguridad son procesos clave para identificar y evaluar riesgos en el entorno laboral. Las inspecciones regulares permiten detectar condiciones inseguras y asegurar el cumplimiento de normativas. Por otro lado, las auditorías analizan la efectividad de los programas de seguridad y proponen mejoras. Ambos procesos contribuyen a mantener un ambiente seguro, reducir accidentes y fomentar una cultura de prevención en la organización.

4. Monitoreo y evaluación

Los indicadores de efectividad de la planificación preventiva son métricas que evalúan el rendimiento de las estrategias de seguridad. Incluyen la reducción en el número de accidentes, el tiempo de respuesta ante emergencias, la tasa de cumplimiento de normativas y la frecuencia de mantenimientos programados. También se consideran los costos asociados a incidentes y la satisfacción del personal respecto a las medidas de seguridad. Estos indicadores permiten ajustar y mejorar continuamente las políticas de prevención.

La retroalimentación y la mejora continua son clave para optimizar procesos en una organización. La retroalimentación identifica áreas de mejora y reconoce logros, mientras que la mejora continua implementa cambios basados en esa retroalimentación. Ambas contribuyen a aumentar la eficacia y la seguridad en el entorno laboral. Como menciona Pérez, “La retroalimentación es esencial para identificar áreas de mejora y reconocer logros, mientras que la mejora continua permite implementar cambios basados en esa retroalimentación, contribuyendo a aumentar la eficacia y la seguridad en el entorno laboral” (2021, p. 45).

Normativa que protege los derechos laborales

1. Legislación laboral básica

En Ecuador, las principales leyes que regulan el trabajo son el Código del Trabajo, que establece derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores; la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que protege la salud laboral; y la Ley de Igualdad de Oportunidades, que garantiza la no discriminación en el empleo. Estas normativas buscan asegurar un ambiente laboral justo y seguro.

2. Derechos de trabajadoras y trabajadores

La Constitución de la República del Ecuador establece el Artículo 329 que los jóvenes tienen derecho a participar en la producción y labores de autosustento. Se prohíbe la discriminación en selección, contratación y promoción laboral. El Estado debe garantizar el acceso al empleo en igualdad de condiciones y promover la formación y capacitación. (2008).

El protocolo de actuación frente al acoso laboral y con connotación sexual en la Asamblea Nacional es un paso clave para crear un ambiente laboral seguro y respetuoso. Refleja el compromiso de prevenir conductas abusivas y promueve la dignidad y el respeto entre los miembros de la Función Legislativa. La capacitación sobre igualdad de género es esencial para transformar la cultura organizacional y garantizar que todos se sientan valorados.

La confidencialidad en las denuncias fomenta la confianza, permitiendo que quienes sufren acoso se sientan seguros al presentar quejas. Este protocolo avanza hacia un entorno laboral más justo e inclusivo. Según La Asamblea Nacional “se establecerá un protocolo de actuación que incluye el compromiso de prevenir el acoso laboral, la instrucción sobre el respeto a la dignidad, el tratamiento reservado de denuncias y la identificación de instancias responsables” Art 172, pag, 89. (2021)

3. Mecanismos de denuncia y protección

Canales para reportar violaciones de derechos. Los canales para reportar violaciones de derechos del trabajador son fundamentales para garantizar la protección y el respeto de sus derechos en el ámbito laboral. En muchos países, el Ministerio de Trabajo es el principal organismo encargado de recibir quejas, a través de sus oficinas regionales y líneas de atención al ciudadano, donde los trabajadores pueden presentar sus denuncias. Además, las inspecciones laborales permiten solicitar revisiones en el lugar de trabajo para verificar el cumplimiento de la normativa laboral. Como menciona Cardona, “Las inspecciones laborales son esenciales para verificar el cumplimiento de la normativa laboral y garantizar condiciones adecuadas en el lugar de trabajo” (2023, p. 12).

Los sindicatos juegan un papel crucial, brindando apoyo y asesoría a los trabajadores en situaciones de abuso. También se pueden acudir a las Defensorías del Pueblo, que se encargan de recibir quejas sobre violaciones de derechos laborales y promover su defensa. En la era digital, muchas naciones han implementado plataformas en línea que facilitan la presentación de denuncias de manera anónima y segura.

En casos más graves, los trabajadores pueden recurrir a los tribunales de trabajo para presentar demandas o quejas formales. Es esencial que los trabajadores conozcan estos canales y procedimientos específicos, ya que son herramientas clave para la defensa de sus derechos y el fomento de un ambiente laboral justo e igualitario. Como menciona González, "Los trabajadores deben estar informados sobre los canales y procedimientos para presentar demandas ante los tribunales de trabajo, ya que son herramientas clave para la defensa de sus derechos y el fomento de un ambiente laboral justo" (2022, p. 78).

4. Protección contra denuncias

La protección a denunciantes es esencial para un entorno laboral seguro y ético. Garantizar la confidencialidad y seguridad de quienes reportan violaciones de derechos previene represalias, como sanciones o despidos. Las políticas de protección incentivan a más personas a hablar y contribuyen a erradicar abusos, fortaleciendo la integridad de las instituciones y promoviendo una cultura de responsabilidad y respeto en el trabajo. Según Martínez, "La protección a denunciantes es fundamental para garantizar un entorno laboral seguro y ético, ya que asegura la confidencialidad y previene represalias, lo que incentiva a más personas a reportar violaciones de derechos" (2021, p. 45).

5. Convenios internacionales

Normas de la OIT y su aplicación local. Los Convenios 87 y 98 de la OIT "son pilares fundamentales en la protección de los derechos laborales y el fortalecimiento del sindicalismo. El Convenio 87, "garantiza la libertad sindical, permitiendo a los trabajadores organizarse y afiliarse a sindicatos de su elección sin interferencias externas. Esta libertad es esencial para promover un entorno en el que los trabajadores puedan defender sus intereses y exigir condiciones laborales justas." (1949).

Por su parte, el Convenio 98 de la OIT "establece principios que aseguran el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Este convenio fomenta el diálogo entre empleadores y trabajadores, permitiendo que ambas partes lleguen a acuerdos sobre salarios, condiciones laborales y otros aspectos relevantes. Juntos, estos convenios no solo protegen los

derechos de los trabajadores, sino que también contribuyen a la estabilidad laboral y al desarrollo de relaciones laborales más equitativas y justas.” (1949).

6. Impacto de los tratados internacionales en la legislación nacional.

Los tratados internacionales tienen un impacto significativo en la legislación nacional, ya que establecen estándares y obligaciones que los países deben cumplir. Al ratificar un tratado, un país se compromete a implementar sus disposiciones en su marco legal, lo que puede llevar a reformas legislativas y cambios en políticas públicas. Estos tratados, especialmente en el ámbito de derechos humanos y laborales, promueven la armonización de las leyes nacionales con estándares internacionales, lo que a su vez fortalece la protección de los derechos de las personas.

Además, los tratados internacionales pueden influir en la jurisprudencia nacional, ya que los tribunales pueden interpretar las leyes a la luz de estos compromisos. La incorporación de estos estándares también fomenta la cooperación internacional y el respeto por los derechos fundamentales, contribuyendo a la construcción de sociedades más justas y equitativas. Según Pérez, "Los tratados internacionales pueden influir en la jurisprudencia nacional, ya que los tribunales interpretan las leyes a la luz de estos compromisos, fomentando un entorno más justo y equitativo" (Pérez, 2024, p. 15).

Metodología

Respecto a la metodología del trabajo se realizó un enfoque mixto, es decir, se implementaron métodos cualitativos para analizar de manera integral la salud ocupacional y la protección de los derechos laborales en los centros de trabajo del Cantón Ambato. Dentro de la parte cualitativa se buscó dar a entender los aspectos fundamentales que se deben tener en cuenta dentro de los centros de trabajo a la hora de cuidar la salud de sus trabajadores. Dentro del mismo se toman los aspectos fundamentales que deben ser cubiertos por parte de los empleadores, mismos que se encuentran respaldados dentro de la normativa legal

Conclusiones

Es fundamental revisar, actualizar y fortalecer el marco normativo existente para garantizar la aplicación efectiva y consistente de medidas de prevención y protección en los centros de trabajo. Esto implica crear leyes y regulaciones claras, que se adapten a las necesidades actuales del entorno

laboral, promoviendo un cumplimiento riguroso para evitar incidentes que afecten la salud y seguridad de los empleados.

Promover una cultura organizacional enfocada en la salud ocupacional y el bienestar de los trabajadores es clave para minimizar riesgos, mejorar el entorno laboral y aumentar la productividad. Esto incluye la implementación de programas de capacitación continua, la realización de talleres de sensibilización y la creación de sistemas eficaces de monitoreo de riesgos, con el objetivo de identificar problemas potenciales antes de que se conviertan en situaciones peligrosas.

Tanto empleadores como trabajadores deben asumir roles activos y comprometidos en la mejora de las condiciones laborales, promoviendo la seguridad y la salud en el trabajo. Los empleadores deben garantizar la provisión de equipos de protección personal adecuados y un ambiente de trabajo seguro, mientras que los trabajadores deben cumplir con las normas establecidas, participar en actividades de formación y reportar cualquier riesgo potencial de manera proactiva.

Referencias

1. Área de Prevención de Riesgos Laborales de Mutua Universal. (2017). Prevención de riesgos laborales para PYME Evaluación de Riesgos. Mutua Universal.
2. Artisan Furniture. (2024). Ergonomía en el mobiliario de trabajo.
3. Barrios Mayorga, J. (2011). PLAN DE INTERVENCIÓN EN RIESGOS LABORALES EN LA COOPERATIVA DE CARPINTEROS SAN JOSÉ. León: UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA.
4. Bupa Latam. (2024). Lesiones por esfuerzo repetitivo (LER). Bupa Salud.
5. Cardona, Í. (2023). Diagnóstico de la inspección del trabajo en el Ecuador. Organización Internacional del Trabajo.
6. CARRERA ALVAREZ, E., RIVADENEIRA PIEDRA, C., NAVARRETE ARBOLEDA, E., & PAREDES ESPARZA, A. (2019). SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL. Guayaquil: Grupo Compás.
7. Código del Trabajo [CT]. Registro Oficial Suplemento 167. Art. 434. 16 de diciembre de 2005 (Ecuador).

8. Cruz Allende, D., Tortajada Gallego, A., & Segovia Henares, A. J. (2020). Análisis de riesgos. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya (FUOC).
9. Departamento Salud Ocupacional. (2013). GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS DE SEGURIDAD EN LOS AMBIENTES DE TRABAJO. Ministerio de Salud.
10. El Comercio. "Cinco enfermedades más comunes en el trabajo." 2024. <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/enfermedades-laborales-iess-ecuador-lumbalgia.html>
11. FENEDIF. (2020). Educación Inclusiva y de Calidad para Niños y Niñas Con Discapacidad.
12. Fernández, L., & Ruiz, M. (2022). La importancia de la accesibilidad en el entorno laboral: un enfoque hacia la inclusión. *International Journal of Diversity and Inclusion*, 6(1), 75-82.
13. García, R., & López, T. (2021). Impacto de las condiciones laborales en el rendimiento y bienestar de los empleados. *Journal of Work Environment Studies*, 5(2), 35-50.
14. Hernández de la Cruz, M., & Luis Alfonso, S. (2023). Análisis de Riesgos Psicosociales y Factores Laborales: Identificación y Prevención. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8446.
15. Hignett, S., & McAtamney, L. (2000). Rapid Entire Body Assessment (REBA): A survey of the method and its application. En *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting* (Vol. 44, pp. 1-5).
16. Inmaculada, O., Monfort i Signe, J., & Fuentes Giner, B. (2017). *Prevención de Riesgos Laborales: Conceptos Fundamentales*. Valencia: ETSIE. Universitat Politècnica de València.
17. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2024). Tema 1. Concepto de Condiciones de Trabajo y Puesto de Trabajo. INSST
18. INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS SOLIDARIOS. (2012). *PRINCIPIOS DE ERGONOMÍA*. San José: Instituto Nacional de Seguros.
19. Koneggi. (2023). *Instituciones en Ecuador vinculadas a la salud en el trabajo. Higiene del Trabajo*, CISHT, 2023.
20. Ley Orgánica de la Función Legislativa (2009). Registro Oficial Suplemento 642. Última modificación: 03 de mayo de 2021. Artículo 172, página 89

21. Llagua Arévalo, A. (2020). RIESGOS LABORALES: ANÁLISIS EXPLORATORIO DE LOS INDICADORES MÁS COMUNES EN ECUADOR. Universidad Tecnológica Indoamérica, 5.
22. Martínez, A. (2021). Ética y seguridad en el trabajo: La importancia de proteger a los denunciantes. *Revista de Ética Laboral*, 15(3), 40-50.
23. Martínez, J., & López, A. (2022). Capacitación en seguridad laboral: un enfoque integral para la prevención de riesgos. *Safety and Health at Work Journal*, 13(1), 30-40.
24. Martínez, L. (2024). Condiciones laborales y su impacto en la salud. *Revista de Seguridad y Salud Ocupacional*, 10(1), 45-55.
25. Martínez, M. J., Espínola, A., & Mateo, N. (2020). Cultura de seguridad y percepción de riesgos laborales por parte de los trabajadores. *Building & Management*, 4(3), 14-21.
26. Oficina Internacional del Trabajo. (2013). Seguridad y salud en la utilización de la maquinaria. Ginebra: Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT.
27. Organización Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo (CISHT). "Prevención de accidentes laborales." 2024. <https://www.cisht.gob.ec>
28. Organización Internacional del Trabajo. (1949). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Convenio n.º 98).
29. Organización Internacional del Trabajo. (2017). Inspección de seguridad y salud en el trabajo: módulo de formación para inspectores. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
30. Organización Internacional del Trabajo. (2022). GUÍA PARA TRABAJADORES. Ginebra: Fondo Vision Cero.
31. Organización Mundial de la Salud (OMS). (2017). Protección de la salud de los trabajadores. Recuperado el 24 de Octubre de 2024, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
32. Organización Mundial de la Salud. (2020). Salud ocupacional: Definición y objetivos. Ginebra: OMS.
33. Organización Panamericana de la Salud. (2022). PANORAMA NACIONAL DE SALUD DE LOS TRABAJADORES ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD 2021 -2022. Quito: Ministerio de Salud Pública.

34. Pérez, J. (2021). La importancia de la retroalimentación y la mejora continua en las organizaciones. *Journal of Organizational Development*, 12(3), 40-50.
35. Pérez, M. (2024). La influencia de la jurisprudencia internacional en el derecho ecuatoriano. *Revista de Derecho Internacional*, 10(1), 10-20.
36. QuestionPro Ambiente Laboral, ¿Que es y como se mejora?. En: <https://www.questionpro.com/blog/es/ambiente-laboral-que-es/>. Consulta: 24-10-2025
37. Sánchez, J., & Pérez, A. (2023). Impacto de la iluminación y ventilación en el entorno laboral. *Journal of Occupational Health and Safety*, 8(1), 40-50.
38. Torres, Y., & Rodríguez, Y. (2021). Surgimiento y evolución de la ergonomía como disciplina: reflexiones sobre la escuela de los factores humanos y la escuela de la ergonomía de la actividad. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 39(2), 3.
39. Vorecol. (2024). Influencia de la acústica en el ambiente laboral y su efecto en la comunicación y concentración.

© 2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).