



Identificar los tipos de Riesgos del personal que laboran en la Oficina de Asesoría y Servicios Microempresariales en Sangolquí.

Identify the types of Risks of the personnel who work in the Micro Business Advisory and Services Office in Sangolqui.

Freddy G Chancusig¹ 

freddychancusig1@gmail.com

Instituto Tecnológico Superior Universitario Oriente (ITSO)

Riobamba, Ecuador

Benjamín Gabriel Quito Cortez² 

benjaminquito@bqc.com.ec

Instituto Tecnológico Superior Universitario Oriente (ITSO)

Riobamba, Ecuador

Aurelio Iván Quito Álvarez³ 

ivanquito@bqc.com.ec

Instituto Tecnológico Superior Universitario Oriente (ITSO)

Riobamba, Ecuador

Recepción: 06-11-2024 Aceptación: 16-06-2025 Publicación: 29-07-2025

Como citar este artículo: Chancusig, F; Quito, B; Quito, A. (2025). **Identificar los tipos de Riesgos del personal que laboran en la Oficina de Asesoría y Servicios Microempresariales en Sangolquí.** Metrópolis. Revista de Estudios Globales Universitarios, 6 (1), pp. 445-491

¹ Técnico en Gestión del Riesgo y Desastre (Cruz Roja Ecuatoriana), Tecnólogo en Control de Incendios y Operaciones de Rescate (CompuSur Ecuador); Tecnólogo en seguridad y salud ocupacional. Instituto Superior Tecnológico Oriente (ITSO); Maestrante en Herramientas de Seguridad Industrial y Salud en el Trabajo. (ITSO).

² Abogado, Magister en Educación (Universidad Bicentenario de Aragua) Venezuela, Magister en Ciencias Gerenciales (Universidad internacional del caribe y América latina) Curacao, Doctor en Ciencias de la Educación PHD (UBA) Venezuela, Doctor en Ciencias Gerenciales PHD (universidad internacional del caribe y América latina) Curacao, Postdoctorado en Ciencias de la Educación (UBA) Venezuela.

³ Promotor y gestor de proyectos sociales (Capacitadora JYS), Formación técnica avanzada en participación y gobernanza comunitaria, mediación y resolución de conflictos (Capacitadora JYS), Tecnólogo en Promoción y Defensoría Social (Instituto Superior Tecnológico Jatun Yachay Wasi), Tecnólogo Superior Universitario en Seguridad y Salud Ocupacional (Instituto Superior Tecnológico Oriente (ITSO).



Resumen

La presente investigación es un estudio de revisión bibliográfica con un enfoque lógico-inductivo que analiza los riesgos laborales en la Oficina de Asesoría y Servicios Microempresariales en Sangolquí. Con el fin de identificar los principales factores de riesgo y su impacto en la salud y productividad de los trabajadores. Para ello, se realizó una revisión documental enfocada a los siguientes riesgos ergonómicos incluyen posturas inadecuadas, uso prolongado de computadoras y falta de mobiliario adecuado, lo que genera trastornos musculoesqueléticos. Se identificó también que la iluminación deficiente contribuye a la fatiga visual y dolores de cabeza. En cuanto a los riesgos psicosociales, se halló que el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo y la falta de reconocimiento afectan negativamente la motivación y el bienestar emocional de los empleados. Además, una comunicación deficiente y un liderazgo inadecuado generan ansiedad y desmotivación. Los riesgos físicos incluyen una iluminación inadecuada que provoca fatiga visual y un menor desempeño laboral. Como medidas preventivas, se recomienda mejorar la ergonomía del mobiliario, establecer pausas activas, optimizar la iluminación y promover programas de bienestar emocional. Además, la implementación de capacitaciones y normativas de seguridad permitiría reducir enfermedades ocupacionales y mejorar la calidad del ambiente laboral. La investigación concluye que los riesgos ergonómicos, psicosociales y físicos afectan significativamente la salud y el rendimiento de los trabajadores. La falta de prevención adecuada puede derivar en problemas musculoesqueléticos, trastornos psicológicos y baja productividad. Es fundamental la implementación de estrategias preventivas para mejorar la seguridad y el bienestar en el entorno laboral. **Palabras clave:** Riesgos, Ergonómico, Psicosociales, Físicos, Iluminación, Estrés, Productividad, Salud Ocupacional.

Abstract

The present research is a bibliographic review study with a logical-inductive approach that analyzes occupational risks in the Micro Business Advisory and Services Office in Sangolquí. Its main objective is to identify the primary risk factors, their impact on workers' health and productivity. A detailed documentary review was conducted focusing on ergonomic, psychosocial, and physical risks. Ergonomic risks include improper postures, prolonged computer use, and inadequate furniture, leading to musculoskeletal disorders such as back, neck, and wrist pain. Poor lighting also contributes to visual fatigue, headaches, and progressive vision loss. The lack of ergonomic furniture and active breaks increases the likelihood of long-term injuries, negatively affecting workers' efficiency and comfort. Regarding psychosocial risks, the study found that work-related stress, excessive workloads, and lack of recognition negatively impact employee motivation and emotional well-being. Poor communication and inadequate leadership generate anxiety, demotivation, and workplace conflicts. Additionally, workplace harassment, constant pressure can result in severe mental health issues, significantly reducing productivity. Physical risks include inadequate lighting, which causes visual fatigue and decreases performance. Poor lighting conditions can increase errors and long-term health problems. As preventive measures, it is recommended to improve workplace ergonomics, promote active breaks, optimize lighting, and implement wellness programs. Additionally, training in occupational risk prevention and adherence to safety regulations can help create a healthier and more efficient work environment. The study concludes that ergonomic, psychosocial, and physical risks significantly affect employees' health and productivity. Implementing effective prevention strategies is essential to fostering a safer, healthier, and more productive workplace. **Keywords:** Risks, ergonomic, psychosocial, physical, lighting, stress, productivity, occupational health.



Introducción.

A medida que las actividades humanas han cambiado el mundo, estas acciones han llevado a una generación de riesgos y enfermedades desde épocas antiguas, como han contribuido Galeno y Ramazzoni entre otros, contribuyeron de alguna manera con el tratamiento del tema de riesgos y la inserción de la seguridad (Gastañaga, 2012).

Estas actividades y riesgos laborales se ven incrementados paulatinamente con el desarrollo de nuevas tecnologías, esto se caracteriza por importancia, determinación de enfermedad ocupacional y accidentes con lesiones significativas. En Latinoamérica se atienden causas que originan accidentes laborales y sus consecuencias, dado que los niveles de desempleo, subempleo y la ausencia de protección mediante un seguro para los desempleados. “Los trabajadores de sectores no reglamentados dentro de la economía latinoamericana se sienten obligados a aceptar condiciones de trabajo con una demanda muy peligrosa”(Fontes, 2002)

En el caso del territorio ecuatoriano, se han reformado las leyes para mejorar el estado de todos los trabajadores según el Ministerio del Trabajo. (2024)

A partir del año 2014 inicia su labor para controlar el cumplimiento de las obligaciones por parte de los empleadores en temas relacionados a salud y seguridad de los empleados, a través de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, adquiere la competencia referente a prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo con la facultad para emitir normativas y regulaciones. (p.1-3)



La finalidad de la presente investigación es Identificar los riesgos existentes del personal que laboran en la oficina de Asesoría y Servicios Micro Empresariales como medida de prevención de accidentes, de manera que permita conocer los factores riesgos y el posible grado de afectación.

El método de investigación a utilizar en este artículo es el lógico-inductivo este se basa en la observación y experiencia para llegar a una conclusión general, por lo que se formula la siguiente pregunta para establecer: ¿Cuáles son los tipos de riesgos que deben de conocer las personas que realizan actividades en una oficina y prevenir los accidentes en corto y largo plazo?

Marco Teórico.

Para el desarrollo de esta investigación el conocer los riesgos ergonómicos que afectan al desempeño laboral. La ergonomía nació para adaptar esfuerzos y movimientos para lograr realizar una tarea y las dimensiones del puesto de trabajo de la persona. “Son derivados de la falta de una correcta postura laboral, la probabilidad de desarrollar un trastorno músculo esquelético debido al incremento de la intensidad del movimiento muscular que ejecuta en el trabajo”(CENEA, 2021). Estas afectaciones irrumpen con la estabilidad del cuerpo humano, dando molestias leves hasta lesiones irreversibles.

La relación entre los factores de riesgo físico y la aparición de patología musculo esquelética, más aún, si éstas presentan algún defecto metodológico o adolecen de una cuantificación imprecisa de la exposición



física como factor de riesgo. En este sentido, en los Estados Unidos de Norteamérica. “Para este personal la incidencia de trastornos músculo-esqueléticos se ha incrementado en un lapso de 10 años, de un 21% a un 56%, siendo estos los más prevalentes de todas las enfermedades ocupacionales. (Palma, 2020)

Además, se reporta que los trabajadores manifestaron sufrir alguna molestia osteomuscular relacionada con la postura y esfuerzos del trabajo siendo las localizaciones más frecuentes: cuello y región lumbar, estos datos permiten suponer que en ese país existe una autentica pandemia laboral Los riesgos labores son considerados por diversos teóricos como un concepto fundamental, desde la perspectiva del desarrollo de sus actividades y los peligros presentes en su lugar trabajo tales como la de Cabaleiro (2010) quien considera Es toda posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño a su salud, como consecuencia del trabajo realizado.

Por su parte Sole, Creus (2006) señala que los riesgos profesionales son “el conjunto de enfermedades y los accidentes que pueden ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo. La palabra riesgo indica la probabilidad de ocurrencia de un evento tal como una caída, o una descarga eléctrica, los riesgos laborales están relacionados con algún daño o accidente que pueden tener las personas en una organización, los cuales tiene una probabilidad de ocurrencia dependiendo de las condiciones que ofrezca la organización y los actos que individuo realice, conllevando o transformándose en un daño a su salud.

Desde esta perspectiva y ampliando los conceptos antes expresados, (Díaz, P 2010) establece La prevención de riesgos laborales, como actuación a



desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de actividades como a todos sus niveles jerárquicos, y debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se presente.

La presente norma establecer los lineamientos técnicos para la seguridad en el trabajo y la prevención de riesgos laborales en los lugares y/o centros de trabajo. Su aplicación es de cumplimiento obligatorio para todos los empleadores definidos en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto Ejecutivo. (Nro. 255)

Asimismo, las disposiciones de la presente norma técnica son aplicables a los empleadores que realicen simultáneamente actividades en el mismo lugar y/o centro de trabajo, considerando el deber de colaborar en la implementación de las medidas prescritas, sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto a la seguridad en el trabajo y la prevención de riesgos laborales de sus trabajadores. (Art. 2)

Clasificación de riesgos laborales. - De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto Ejecutivo Nro. 255, los riesgos laborales se clasifican:

Riesgos físicos: se producen debido a la exposición a agentes físicos, y que pueden producir efectos nocivos sobre la seguridad y salud de los trabajadores, siendo estos agentes los siguientes.

Riesgos químicos: se producen debido a la exposición a agentes, ya sea como elementos o compuestos químicos, naturales o sintéticos, por sí solos o mezclados que pueden causar efectos nocivos sobre la seguridad y salud de los trabajadores.



Riesgos biológicos: se producen debido a la exposición a agentes biológicos que pueden causar efectos nocivos sobre la seguridad y salud de los trabajadores, siendo estos agentes: virus, bacterias, parásitos, hongos, con inclusión de los genéticamente modificados, vectores y otros que fueran determinados en instrumentos técnicos nacionales o internacionales.

Riesgos de Seguridad: aquellos factores o circunstancias del entorno, presentes en una actividad laboral, dentro o fuera de una locación, con probabilidad de causar daño o lesión al trabajador debido a la exposición a éstos, y se consideran los siguientes: locativos, mecánicos, eléctricos, industriales mayores.

Riesgos ergonómicos: causados por un esfuerzo físico excesivo, movimientos repetitivos o posturas poco naturales durante el desempeño de un trabajo que pueden provocar cansancio, errores, accidentes, enfermedades profesionales o trastornos músculo-esqueléticos como consecuencia de un diseño inadecuado de las instalaciones, las máquinas, los equipos, las herramientas o los puestos de trabajo.

Riesgos psicosociales: se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo pudiendo producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos para el trabajador y la relación con su entorno.

Estado del Arte

En Ecuador los riesgos laborales han evolucionado significativamente en el pasar del tiempo. A principios del siglo XX, la legislación laboral era escasa y se centraba principalmente en la protección de trabajadores industriales y agrarios. Con la creación del IESS en 1928 y la promulgación del código



del trabajo en 1938, se comenzaron a establecer regulaciones mas estructuradas sobre seguridad y salud ocupacional. “Durante las últimas décadas la adopción de normativa internacional, como convenios de la OIT, ha fortalecido el marco legal ecuatoriano en materia de seguridad laboral. (OIT, 2019)

Actualmente las oficinas de asesoría deben cumplir con normas de seguridad ergonómica, protección psicosocial y prevención de riesgos ambientales para garantizar el bienestar de los trabajadores.

La seguridad y salud ocupacional está regulada por diversas normativas. La constitución de la Republica del Ecuador establece en su Art. 326 derecho de los trabajadores a un ambiente laboral seguro y saludable. Además, el código del trabajo y la ley de seguridad social exigen a los empleadores la implementación de medidas preventivas para minimizar riesgos en el entorno.

Localmente las cifras que maneja el Seguro de Riesgos del Trabajo del IESS, suman 2 mil muertes por año en Ecuador y 2,2 millones en el mundo, de los cuales el 86% se producen por enfermedades profesionales, según el último informe de la Organización Internacional del Trabajo. (Agila et al., 2014)

Los principales entes reguladores que supervisan el cumplimiento de la norma como el reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente laboral esto se encuentra establecido dentro del Decreto Ejecutivo 2393. Exige la identificación y mitigación de riesgos. (Codigo Del Trabajo, 2020)



La propuesta es relevante de manera que facilita una promoción más efectiva de las organizaciones, lo que contribuye a mejorar su rendimiento. Además, la implementación de estrategias para prevención de riesgos impulsa el crecimiento empresarial y garantiza mayor seguridad para los empleados como usuarios. Dado que el capital humano es un pilar esencial en la gestión organizacional, resulta imprescindible integrar una gestión de riesgos en materia de seguridad como un elemento clave dentro de la estructura de oficina. (Saavedra Leyva et al., 2019)

En este tipo de trabajo es propenso a adoptar una mala postura, debido que, en la actualidad, la mayoría requieren el uso de computadoras o pantallas de visualización, lo que permite a los empleados desempeñar sus funciones con mayor eficiencia y productividad. Estos problemas son cada vez mas frecuentes entre quienes desempeñan labores de oficina o utilizan de manera prolongada las tecnologías de la información y la comunicación. Estos problemas erradicados en la industria financiera, en particular, ha evidenciado falta de herramientas adecuadas para su gestión, lo que resalta la necesidad de implementar maneras eficaces para su mitigación de sus efectos.

Dentro de la formación universitaria ya se toma en cuenta la preparación de pregrado y postgrado en relación a la seguridad y salud en el trabajo (SST) se ha visto en aumento significativamente en la última década, aspecto similar se lo observa en países cercanos a Ecuador.(Gómez, 2021), como país nos lleva a una mejora continua para tratar los riesgos en oficinas y sus diversas formas, reduciendo estas mismas significativamente.



La evolución de los riesgos y la denominada gestión de riesgos tienen el propósito de minimizar pérdidas financieras, según, Dotres & Sánchez. (2020)

Los riesgos son un proceso de toma de decisiones, donde la situación de sentirse obligado a tomar resoluciones y ejecutarlas para lo que se debe saber de antemano las consecuencias implicaciones, las probabilidades de perdida. Hoy existe una conciencia a que tengan mayo responsabilidad sobre los impactos de sus decisiones. (p. 4)

En el Ecuador se debe generar más conciencia a nivel empresarial, de esta manera que las mismas cuiden a sus trabajadores, para poder tener mejor rendimiento en las distintas disciplinas que desempeñan, esto está ligado a los riesgos, mientras menos estén expuestos mejor rendimiento existirá, por eso es bueno tomar en cuenta el tipo de ambiente y la calidad que ofrece cada oficina. Según Real & Cedeño (2020), “El cuidado y presentación de la salud en los trabajadores es un factor clave para el incremento de la productividad, la sostenibilidad del trabajo realizado y el bienestar de todos” (p. 15).

Las pausas activas deberían ser un requisito indispensable en las reformas de ley actuales y aplicadas dentro de las oficinas o empresas grandes, ya que mucho del personal realizan trabajo sedentario, produciendo riesgos ergonómicos, según Vega, Y (2020), “El cuidado y presentación de la salud en los trabajadores es un factor clave para el incremento de la productividad, la sostenibilidad del trabajo realizado y el bienestar de todos” (p. 1).

Desarrollo.



Dentro de la presente investigación se han encontrado diversos factores de riesgo que presentan y son propensas las personas que trabajan dentro de oficinas, debido a la modificación de postura para una mejor comodidad, sin comprender que esas posturas inadecuadas son perjudiciales para el trabajador.

(Art. 370), de la Constitución de la República del Ecuador establece que “El Instituto de Seguridad Social, entidad autónoma regulada por la Ley, ser responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados”. Pág.46.

Tipos de riesgos que afectan al personal que labora en las Oficinas Asesoría y Servicios Microempresariales.

Riesgo Ergonómico

Dentro de este riesgo su método de valoración, es un proceso destinado a identificar la magnitud de los riesgos presentes en un entorno laboral, con el objetivo de establecer acciones y medidas preventivas sobre estas condiciones que tiene el potencial de generar daño a un trabajador en el desempeño de sus tareas para esto tenemos la valoración de dos tipos por severidad y la probabilidad:

Severidad: Daño potencial que puede producir un factor de riesgo, se toma en cuenta:

- a) Partes lesionadas del cuerpo (o que se pueden ver afectadas)
- b) La naturaleza del daño



Tabla 1. Clasificación de Riesgos por Severidad

SEVERIDAD			
#	CRITERIO	CONCEPTO	EJEMPLO
1	LIGERAMENTE DAÑINO (LD)	Daños superficiales, o lesiones menores que no representan mayor incidencia	Golpes Cortes Laceraciones
2	DAÑINO (D)	Laceraciones mayores que generan una incapacidad menor con secuelas temporales	Quemaduras Fracturas Lesiones mayores
3	EXTREMADAMENTE DAÑINO (ED)	Lesiones múltiples que generan una incapacidad permanente o que pueden producir la muerte	Amputaciones Fracturas mayores Muerte

Autor: INSHJ

Probabilidad: La posibilidad que pueda producir una lesión a las condiciones laborales; sin importar el tipo de riesgo y daño que pueda generar.

Tabla 2. Clasificación de Riesgo por Probabilidad

PROBABILIDAD			
#	CRITERIO	CONCEPTO	EJEMPLO
1	BAJA (B)	El daño podría ocurrir rara vez	Al menos una vez al año – Alguna vez ocurrió
2	MEDIA (M)	El daño puede producirse algunas veces o es poco frecuente	Se ha dado en varias oportunidades en el año
3	ALTA (A)	El daño ocurrirá siempre o la probabilidad de ocurrencia es muy frecuente	Sucede toda la mayor parte del tiempo

Autor: INSHT



Los factores de riesgo ergonómico pueden clasificarse en varios grupos, dependiendo del tipo de actividad y las condiciones de trabajo. Algunos de los más relevantes son:

Posiciones forzadas: Mantener una postura incorrecta durante largos períodos de tiempo puede generar tensión en la columna vertebral, los músculos y las articulaciones.

Posturas estáticas prolongadas: Permanecer de pie o sentado por largos periodos sin cambios de posición puede afectar la circulación sanguínea y provocar fatiga muscular.

Desalineación postural: Doblar la espalda, inclinar el cuello o adoptar posturas incorrectas al trabajar puede causar lesiones a largo plazo.

Movimientos repetitivos: Este tipo de movimientos se ven muy frecuente en las oficinas al momento de digitar o movimientos del mouse de las computadoras, donde se toma en consideración, el criterio de evaluación de riesgos ergonómicos definido como RULA OFFICE, donde se divide en grupos puntuales, en el caso de antebrazo y brazo se considera el GRUPO A, el cual se explica en la siguiente imagen:



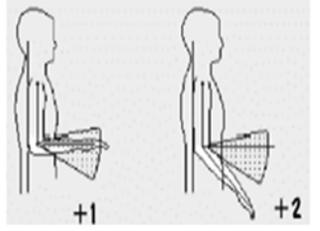
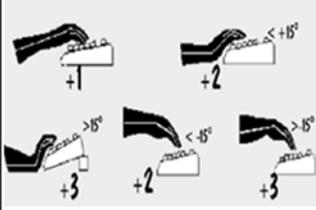
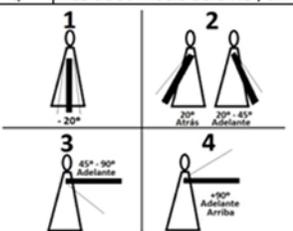
GRUPO A - RULA OFFICE					
Posición del Brazo		Posición del Antebrazo		Posición de la Muñeca	
Puntua	Postura	Puntua	Postura	Puntua	Postura
1	Recta menos de 20° atrás o adelante	1	Si el ángulo del brazo esta entre 60° y 100°	1	Recta a 0° del eje del brazo
2	20° hacia atrás y en extensión			2	Muñeca menos de 15° de desviación
3	Entre 20° y 40° hacia adelante			3	Muñeca mas de 15° de desviación
4	Entre 45° y 90° hacia adelante				
4	Mas de 90° hacia adelante y arriba				
					
	Menos 1 si los brazos estan Apoyados		Menos 1 si los antebrazos estan aproximadamente paralelos		Mas 1 si muñeca inclinada fuera de la línea central del cuerpo
	Mas 1 si los brazos alejados e en abducción		Menos 1 Si sentado con el teclado bajo en pendiente negativa		Mas 1 si rotación ligera de la muñeca Mas 2 si rotación extrema de la muñeca
	Mas 1 si hombros levantados por uso prolongado del telefono		Mas 1 si los brazos estan cruzados con la línea central del cuerpo		Mas 1 si el teclado esta inestable o se mueve en una plataforma irregular

Imagen 1. Valoraciones Miembros Superiores GRUPO A - Modelo RULA OFFICE

Fuente: (Martínez, 2015)

Ejemplos de trabajos con alta exposición a movimientos repetitivos incluyen:

Trabajo en línea de ensamblaje: Ensambladores y operarios en fábricas realizan movimientos idénticos de forma continua.

Uso constante del teclado y el ratón: Oficinistas y programadores pueden desarrollar lesiones por la repetición de movimientos en muñecas y dedos.

Corte y empaquetado de alimentos: Trabajadores en la industria alimentaria repiten los mismos gestos con herramientas de corte o sellado.



El síndrome del túnel carpiano, la tendinitis y la epicondilitis (codo de tenista) son algunas de las afecciones más comunes derivadas de movimientos repetitivos.

Una de las principales causas para que se dé este riesgo dentro de las oficinas es por la manera deficiente del diseño del puesto de trabajo poniendo en riesgo la salud del empleado, entre las cuales tenemos como principales:

Altura inadecuada de mesas y escritorios: Un mobiliario mal ajustado obliga a adoptar posturas incómodas.

Iluminación insuficiente: La falta de luz adecuada puede generar fatiga visual y posturas inadecuadas al acercarse demasiado al área de trabajo.

Sillas sin soporte lumbar: Un asiento sin buen respaldo puede causar problemas en la columna vertebral.

Todos estos pueden derivar en trastornos músculoesqueléticos, los cuales son enfermedades o lesiones que afectan músculos, articulaciones, tendones y huesos. Algunos de los más comunes son:

Dolor lumbar: Una de las afecciones más frecuentes en trabajos con posturas inadecuadas.

Tendinitis: Inflamación de los tendones debido a movimientos repetitivos.

Síndrome del túnel carpiano: Compresión del nervio mediano en la muñeca por el uso excesivo del teclado o herramientas manuales.

Epicondilitis: Inflamación del codo debido a movimientos repetitivos en actividades como la carpintería o la mecánica.



Tiene mucha implicación con la fatiga mental y física llevando al trabajador a una disminución de la resistencia muscular, donde el esfuerzo constante y sin pausas adecuadas puede llevar a la fatiga crónica; reduciendo sus niveles de concentración dado por el dolor y la incomodidad física, este malestar genera estrés y frustración y afecta el estado emocional del trabajador; cayendo en un riesgo mixto con el psicosocial.

Exigencia de posiciones forzadas sentado (sedentarismo): El sedentarismo es una principal preocupaciones en la actualidad debido a su impacto negativo en la salud. Muchas de las personas pasan largas horas sentados debido al trabajo o estilo de vida, lo que genera múltiples riesgos. La exigencia forzada de estar sentado, en entornos laborales, agrava aún más la problemática, ya que esta limita la movilidad y favorece el desarrollo de enfermedades crónicas.

La exigencia forzada de estar sentado se refiere a la obligación de permanecer en una posición estática durante periodos prolongados sin la posibilidad de moverse libremente. Esta situación es común en este tipo de trabajos de oficina, centros de atención al cliente, operadores de maquinaria y en actividades que requieren largas jornadas frente a un escritorio.

Pasar sentado en un sitio por muchas horas sin pausas activas, adaptando posturas inadecuadas más presentes en los trabajos de oficina: 1 giro de cabeza; 2 falta de apoyo en la espalda; 3 elevación de hombros debido al mal ajuste de la altura mesa-asiento; 4 falta de apoyo para las muñecas y antebrazos; 5 extensión y desviación de la muñeca al teclear. (Lueder, 1996)



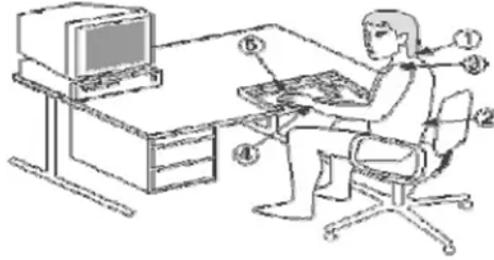


Imagen 2. Conjunto de factores de mala postura

Fuente: Lueder

La conjunción de los factores (malas posturas mantenidas durante periodos de tiempo prolongados) determina la existencia de esfuerzos musculares estáticos. Según Lueder. (1996)

Este tipo de esfuerzos corresponden a pequeñas contracciones de diferentes grupos musculares, fundamentalmente de la espalda, cuello y hombros, contracciones que se mantienen de forma prolongada a lo largo de la jornada de trabajo. Aunque su nivel es lo suficientemente bajo para que los usuarios no los perciban, este tipo de pequeños esfuerzos es suficiente para provocar fatiga y dolores musculares, sobre todo en aquellas personas que llevan una vida sedentaria con poco ejercicio. (p.32)

Para estas personas estos pequeños movimientos son perjudiciales a largo tiempo, lo que causa lesiones en los tendones o en muchas ocasiones enfermedades lumbares.

Trabajo de Oficina y Ambientes Laborales



El entorno laboral es uno de los principales factores que contribuyen a la exigencia forzada de estar sentado. La mayoría de los trabajos de oficina requieren el uso constante de computadoras, lo que obliga a los empleados a permanecer en sus escritorios durante varias horas seguidas. Este tipo de labor reduce las oportunidades de moverse, lo que afecta la postura y genera sobrecarga en músculos y articulaciones.

Las reuniones virtuales prolongadas también influyen en esta condición, ya que los empleados deben permanecer sentados durante largos períodos para atender videoconferencias sin la posibilidad de realizar pausas activas. Asimismo, el diseño de muchas oficinas no promueve el movimiento, ya que los escritorios y estaciones de trabajo están dispuestos de manera que desalientan la movilidad. En algunas empresas, la cultura laboral prioriza la productividad medida en horas trabajadas en lugar de fomentar pausas activas, lo que puede generar fatiga y afectar el bienestar de los empleados.

Causas de la Exigencia Forzada Sentado y el Sedentarismo

Trabajo de Oficina y Ambientes Laborales

El entorno laboral es uno de los principales factores que contribuyen a la exigencia forzada de estar sentado. La mayoría de los trabajos de oficina requieren el uso constante de computadoras, lo que obliga a los empleados a permanecer en sus escritorios durante varias horas seguidas. Este tipo de labor reduce las oportunidades de moverse, lo que afecta la postura y genera sobrecarga en músculos y articulaciones.

Las reuniones virtuales prolongadas también influyen en esta condición, ya que los empleados deben permanecer sentados durante largos períodos para atender videoconferencias sin la posibilidad de realizar pausas activas.



Asimismo, el diseño de muchas oficinas no promueve el movimiento, ya que los escritorios y estaciones de trabajo están dispuestos de manera que desalientan la movilidad. En algunas empresas, la cultura laboral prioriza la productividad medida en horas trabajadas en lugar de fomentar pausas activas, lo que puede generar fatiga y afectar el bienestar de los empleados.

Uso Excesivo de Tecnología

El aumento en el uso de dispositivos electrónicos ha llevado a que muchas personas pasen gran parte de su tiempo libre en actividades sedentarias. Pasar varias horas frente a pantallas, ya sea en la computadora, el televisor o el teléfono móvil, disminuye la necesidad de moverse y limita el tiempo dedicado a la actividad física.

El entretenimiento digital pasivo, como ver series, películas o jugar videojuegos, se ha convertido en una de las principales formas de ocio, lo que ha reducido las actividades al aire libre y el ejercicio. La dependencia de la tecnología para el ocio y la socialización también ha afectado la movilidad, ya que muchas interacciones sociales ahora se realizan a través de plataformas digitales en lugar de encuentros presenciales que requieren desplazamiento.

Factores Sociales y de Transporte

El diseño de las ciudades y el uso de medios de transporte también influyen en el sedentarismo. Muchas personas dependen del automóvil o del transporte público para desplazarse, lo que limita la actividad física diaria. En algunos casos, la falta de infraestructura para fomentar la movilidad activa, como la ausencia de ciclovías o senderos peatonales seguros, hace que caminar o andar en bicicleta no sean opciones viables.



Además, los estilos de vida modernos han priorizado la comodidad, reduciendo la actividad física espontánea. El acceso a servicios en línea, el teletrabajo y la automatización de tareas han minimizado la necesidad de moverse, lo que ha contribuido al aumento del sedentarismo en la población.

Consecuencias de la Exigencia Forzada Sentado y el Sedentarismo

Problemas Musculoesqueléticos

Permanecer sentado por períodos prolongados genera una serie de problemas musculoesqueléticos. El dolor lumbar y cervical es una de las quejas más comunes entre los trabajadores de oficina, ya que la postura inadecuada y la falta de movimiento generan tensión en la columna vertebral. Además, la atrofia muscular es una consecuencia directa de la inactividad prolongada, ya que los músculos pierden fuerza y resistencia cuando no se utilizan con regularidad.

Otro problema frecuente es la rigidez articular, que se produce cuando las articulaciones permanecen en la misma posición durante mucho tiempo. Esta rigidez puede generar incomodidad y aumentar el riesgo de lesiones. La falta de movimiento también afecta la circulación sanguínea, lo que puede provocar edema en las piernas y aumentar el riesgo de trombosis venosa profunda, una condición peligrosa en la que se forman coágulos de sangre en las venas de las piernas debido a la falta de circulación.

Trasntornos Metabolicos y Cardiovasculares



El sedentarismo está estrechamente relacionado con el desarrollo de enfermedades metabólicas y cardiovasculares. La falta de actividad física reduce el gasto calórico, lo que puede conducir al aumento de peso y obesidad. Además, la inactividad afecta la regulación de la glucosa en sangre, aumentando el riesgo de resistencia a la insulina y diabetes tipo 2.

La hipertensión arterial también puede verse afectada por la falta de movimiento, ya que el ejercicio ayuda a mantener la elasticidad de los vasos sanguíneos y a regular la presión arterial. A largo plazo, la combinación de obesidad, diabetes y presión arterial elevada incrementa el riesgo de enfermedades cardiovasculares, como infartos y accidentes cerebrovasculares.

Impacto en la Salud Mental

El impacto del sedentarismo no se limita a la salud física, sino que también afecta el bienestar mental. La falta de actividad física disminuye la producción de endorfinas, neurotransmisores que generan sensación de bienestar y reducen el estrés. Como resultado, las personas sedentarias tienen un mayor riesgo de experimentar estrés y ansiedad.

Además, la inactividad puede contribuir a la depresión, ya que el ejercicio regular se ha asociado con una mejora en el estado de ánimo. La falta de movilidad también afecta la función cognitiva, ya que reduce la oxigenación del cerebro, lo que puede provocar disminución del rendimiento cognitivo, afectando la concentración y la memoria.

Estrategias para Reducir el Impacto del Sedentarismo



Modificaciones en el Entorno Laboral

Para reducir la exigencia forzada de estar sentado en el trabajo, es fundamental realizar cambios en el diseño del entorno laboral. El uso de escritorios ajustables permite a los empleados alternar entre estar sentados y de pie, reduciendo la carga en la columna vertebral. Además, las sillas ergonómicas con soporte lumbar ayudan a mantener una postura adecuada.

Las empresas también pueden fomentar reuniones de pie o caminando para reducir el tiempo sentado y promover pausas activas cada hora, en las que los empleados realicen estiramientos o ejercicios ligeros para aliviar la tensión muscular.

Hábitos Personales para Combatir el Sedentarismo

A nivel individual, es importante incorporar actividad física diaria, como caminar, correr o hacer yoga, durante al menos 30 minutos. También es recomendable evitar estar sentado por más de 60 minutos seguidos, levantándose y moviéndose durante 5 minutos cada hora.

Pequeños cambios en la rutina, como usar escaleras en lugar del ascensor o realizar ejercicios de estiramiento, pueden mejorar la circulación y reducir la rigidez muscular.

Estrategias para el Uso Responsable de la Tecnología

Para reducir el impacto del uso excesivo de pantallas, es útil limitar el tiempo frente a dispositivos electrónicos y utilizar aplicaciones que promuevan la movilidad, como recordatorios para tomar pausas activas.



Además, se recomienda practicar el movimiento incidental, como caminar mientras se habla por teléfono.

Promoción de la Movilidad Activa en la Sociedad

Las ciudades pueden fomentar la movilidad activa mediante la creación de ciclovías y senderos peatonales. A nivel familiar, se pueden organizar actividades al aire libre para incentivar el ejercicio.

Estrategias para la Prevención del Riesgo Ergonómico

Para reducir el impacto de los riesgos ergonómicos en el trabajo, es fundamental implementar medidas preventivas que mejoren la salud y seguridad de los empleados.

Adaptación del Puesto de Trabajo

Diseñar estaciones de trabajo ergonómicas: Ajustar la altura de mesas y sillas para favorecer una postura correcta.

Uso de sillas con soporte lumbar: Proporcionar asientos con respaldo ajustable para proteger la columna vertebral.

Adecuada iluminación y ventilación: Mejorar las condiciones del entorno para reducir el esfuerzo visual y la fatiga.

Reducción de Movimientos Repetitivos

Rotación de tareas: Alternar actividades para evitar la sobrecarga de un grupo específico de músculos.

Uso de herramientas ergonómicas: Incorporar equipos que reduzcan la tensión en manos y muñecas.



Realizar pausas activas: Incluir descansos cortos para estirar y relajar los músculos afectados.

Capacitación y Concienciación

Entrenamiento en ergonomía: Educar a los trabajadores sobre posturas adecuadas y técnicas de levantamiento de cargas.

Promoción de ejercicios de estiramiento: Implementar rutinas de calentamiento antes de iniciar labores.

Fomentar la comunicación: Permitir que los empleados informen sobre incomodidades físicas y sugerencias de mejora.

Implementación de Tecnología

Automatización de procesos: Reducir la carga física en trabajadores mediante el uso de maquinaria especializada.

Uso de software ergonómico: Programas que alerten sobre la necesidad de pausas y ajustes en la postura.

Riesgo Psicosociales

El riesgo psicosocial es un concepto que ha cobrado gran relevancia en los últimos años debido a su impacto en la salud mental y física de las personas. Se define como aquellos factores de origen laboral o social que pueden generar estrés, ansiedad, depresión u otras afectaciones psicológicas y fisiológicas. En este artículo, exploraremos a profundidad qué son los riesgos psicosociales, sus principales causas, consecuencias y estrategias para su prevención.

El riesgo psicosocial se refiere a aquellas condiciones inherentes al entorno laboral y social que pueden afectar negativamente el bienestar de una



persona. La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han señalado que estos riesgos pueden derivarse de diversos factores, como la carga de trabajo excesiva, la falta de control sobre las tareas, el acoso laboral, la inseguridad en el empleo y las relaciones interpersonales conflictivas.

En el ámbito laboral, los riesgos psicosociales pueden influir en la productividad y en la salud de los trabajadores, mientras que en el entorno social pueden generar problemas en la convivencia, el rendimiento académico y la calidad de vida en general.

Principales Factores de Riesgo Psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial pueden clasificarse en varios grupos, dependiendo de su origen y su impacto en la vida de las personas. A continuación, describimos algunos de los más relevantes:

Factores Organizacionales

- Carga de trabajo excesiva: Cuando un trabajador se enfrenta a tareas que exceden sus capacidades o su tiempo disponible, puede desarrollar estrés crónico y agotamiento.

- Falta de control sobre el trabajo: La imposibilidad de tomar decisiones sobre cómo y cuándo realizar una tarea genera frustración y sensación de impotencia.

- Ambigüedad de rol: No tener claridad sobre las funciones y responsabilidades en el trabajo genera ansiedad e inseguridad.



- Inseguridad laboral: La preocupación por perder el empleo o por no contar con estabilidad económica puede generar estrés y ansiedad constantes.

- Falta de reconocimiento y recompensa: No recibir retroalimentación positiva o incentivos por el trabajo realizado puede disminuir la motivación y generar insatisfacción laboral.

Factores Relacionales

- Acoso laboral (mobbing): Se refiere a la violencia psicológica en el trabajo, como insultos, humillaciones, exclusión social o sabotaje laboral.

- Conflictos interpersonales: Relaciones problemáticas con compañeros de trabajo, jefes o clientes pueden generar estrés y afectar el bienestar emocional.

- Falta de apoyo social: La ausencia de un ambiente de colaboración y compañerismo puede aumentar la sensación de aislamiento y desmotivación.

- Falta de conciliación entre la vida laboral y personal: Cuando el trabajo interfiere en la vida familiar y social, puede generar insatisfacción y estrés.

- Problemas de salud mental previos: Aquellas personas con antecedentes de ansiedad o depresión pueden ser más vulnerables a los riesgos psicosociales.

- Características de personalidad: Algunas personas pueden ser más propensas al estrés debido a su forma de reaccionar ante la presión y las dificultades.



Consecuencias del Riesgo Psicosocial

Los efectos del riesgo psicosocial pueden manifestarse tanto a nivel individual como organizacional, afectando la salud física y mental de los trabajadores, así como la eficiencia y el rendimiento de las empresas.

Consecuencias en la Salud Física y Mental

- Estrés crónico: La exposición prolongada a factores de riesgo psicosocial puede llevar a un estado de estrés crónico, con consecuencias graves para la salud.
- Trastornos de ansiedad y depresión: Los ambientes laborales tóxicos y la falta de apoyo pueden desencadenar o agravar enfermedades mentales.
- Problemas cardiovasculares: El estrés prolongado se asocia con hipertensión, enfermedades del corazón y otros trastornos metabólicos.
- Trastornos del sueño: La ansiedad y el estrés pueden generar insomnio, afectando la recuperación física y mental.
- Síndrome de burnout: Se trata de un agotamiento extremo causado por el estrés laboral, que lleva a la desmotivación y la baja productividad.

Consecuencias Organizacionales

- Disminución de la productividad: Los trabajadores sometidos a altos niveles de estrés tienen menor rendimiento y creatividad.
- Incremento en el ausentismo laboral: Los problemas de salud derivados del estrés pueden llevar a un aumento en las bajas médicas.
- Alta rotación de personal: Un ambiente laboral negativo puede provocar que los empleados renuncien con mayor frecuencia.



- Deterioro del clima organizacional: La falta de bienestar emocional impacta negativamente en la cultura organizacional y en la moral de los empleados.

Estrategias para la Prevención y Gestión del Riesgo Psicosocial

Prevenir los riesgos psicosociales es fundamental para garantizar un ambiente de trabajo saludable y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. A continuación, se presentan algunas estrategias efectivas:

Medidas Organizacionales

- Mejorar la distribución de tareas: Asignar responsabilidades de manera equitativa para evitar la sobrecarga laboral.
- Promover la autonomía en el trabajo: Permitir que los empleados tengan cierto grado de control sobre sus tareas y horarios.
- Fomentar la comunicación efectiva: Establecer canales abiertos de comunicación para resolver conflictos y mejorar las relaciones laborales.
- Reconocimiento y recompensas: Implementar programas de incentivos y reconocimiento para motivar a los empleados.
- Capacitación y desarrollo: Ofrecer oportunidades de formación y crecimiento profesional para aumentar la satisfacción laboral.

Medidas Relacionales

- Fomentar un ambiente de trabajo positivo: Crear espacios de colaboración y respeto entre compañeros y superiores.
- Prevenir y sancionar el acoso laboral: Establecer protocolos claros para detectar y actuar contra el mobbing y otras formas de violencia psicológica.



- Brindar apoyo psicológico: Contar con servicios de asesoría psicológica o programas de bienestar para los trabajadores.

Medidas Individuales

- Manejo del estrés: Fomentar técnicas como la meditación, el ejercicio físico y la respiración profunda.

- Equilibrio entre vida personal y laboral: Implementar estrategias de gestión del tiempo y establecer límites saludables.

- Desarrollo de resiliencia: Fomentar habilidades de afrontamiento ante situaciones de presión o conflicto.

Los riesgos psicosociales son situaciones, eventos o condiciones derivadas de la organización del trabajo que pueden afectar significativamente la salud de los colaboradores. A diferencia de los factores psicosociales, los riesgos no corresponden al entorno laboral, si no a circunstancias o estados que tienen una alta probabilidad de impactar negativamente en el bienestar de los trabajadores. Se consideran riesgos psicosociales en el ámbito laboral porque generan daños recurrentes en la salud. Además, estos riesgos no actúan de manera aislada, ya que están estrechamente vinculados con los factores psicosociales de riesgo, dentro de lo que se encuentra el acoso laboral, sexual o la violencia están relacionados con factores psicosociales asociados al estrés.

Los efectos negativos sobre la salud de los trabajadores pueden ser, entre otros:

-Irritabilidad, desánimo, ansiedad, agotamiento, depresión.



- Dificultades de concentración, dificultades para tomar decisiones, dificultades para aprender nuevas cosas.
- Adopción de hábitos nerviosos, agresividad, violencia.

Sobrecarga de trabajo y ritmo (presión, esfuerzo y atención a la tarea): Los riesgos de sobrecarga se dan por no respetar los horarios contemplados dentro de la oficina, quitando horas de almuerzo para cumplir con pendientes de trabajo para cumplir con el día, o llevarse trabajo al hogar mucha de las veces esto reduce el tiempo compartido con su familia, la fatiga y el cansancio aumenta, bajando el ritmo de trabajo.

La sobre carga y fatiga se recupera a través del descanso. Por eso es conveniente que durante la jornada laboral se realicen pausas cortas y alguna pausa larga que permitan la ruptura de la actividad laboral, ya que un prolongado esfuerzo mental provoca un cambio en el organismo que tiene como resultado el declive en el rendimiento y la fatiga.

Al recabar información para evaluar este riesgo que es de la parte psicología tenemos el Cuestionario Psicosocial conocido como (CoPsoQ-istas21) Escala General de Satisfacción Laboral.

El cuestionario psicosocial del Ministerio de Trabajo puede ser de varias dimensiones entre las cuales se encuentra: liderazgo, organización, carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, soporte y apoyo, etc.

Riesgos físicos

Estos riesgos pueden ser los menos obvios, pese a su nombre, este riesgo no siempre son algo que se pueda ver o tocar. Según Anda (2019) “Este riesgo se relaciona con el entorno laboral y la exposición a factores como iluminación deficiente, espacios reducidos, temperaturas extremas y



contaminación visual o auditiva, los cuales pueden generar enfermedades profesionales y afectar la salud de los trabajadores.

El riesgo físico en el entorno laboral abarca una variedad de factores que pueden afectar la salud y seguridad de los trabajadores. Se define como cualquier condición presente en el lugar de trabajo que pueda generar lesiones o enfermedades debido a agentes físicos como ruido, vibraciones, temperaturas extremas e iluminación inadecuada. En muchos entornos laborales, la iluminación insuficiente es un problema común que afecta no solo la productividad, sino también el bienestar de los empleados. La falta de luz adecuada en oficinas, fábricas y otros espacios de trabajo puede provocar fatiga visual, accidentes laborales y una disminución del rendimiento.

Iluminación insuficiente: Es importante examinar la luz dentro del lugar de trabajo no con criterios cuantitativos, si no también cuantitativos. Lo primero se debe estudiar el puesto de trabajo. La luz debe incluir componentes de radiación difusa y directa, se deben eliminar los reflejos molestos, que dificultan la percepción de los detalles, como los brillos excesivos o las sombras oscuras. (Anda, 2019)

Uno de los principales efectos de la iluminación insuficiente es la fatiga ocular. Cuando los trabajadores deben esforzarse para ver correctamente en un ambiente con poca luz, los músculos de sus ojos trabajan de manera excesiva, lo que provoca cansancio, dolores de cabeza y, en algunos casos, visión borrosa. Este problema es especialmente frecuente en actividades que requieren precisión, como la lectura de documentos, el uso de computadoras o la manipulación de piezas pequeñas en entornos industriales. Con el tiempo, la exposición prolongada a condiciones de



iluminación deficiente puede derivar en problemas visuales más serios, afectando la salud ocular a largo plazo.

Otro aspecto a considerar es la distribución de la iluminación en el espacio laboral. Es importante que la luz esté correctamente ubicada para evitar sombras que dificulten la visibilidad. En oficinas, se recomienda que la luz provenga de múltiples fuentes para evitar contrastes bruscos entre zonas iluminadas y oscuras. En entornos industriales o de manufactura, es crucial que las áreas de trabajo cuenten con una iluminación específica para tareas detalladas, asegurando que los empleados puedan realizar su labor sin riesgos ni fatiga excesiva.

Además del impacto en la visión, la iluminación insuficiente también puede generar riesgos de accidentes laborales. En espacios de trabajo donde la visibilidad es limitada, los trabajadores pueden tropezar con objetos, perder el equilibrio o no detectar peligros a tiempo. Esto es especialmente crítico en industrias donde se manejan herramientas o maquinarias, ya que una visibilidad reducida aumenta la probabilidad de errores operativos que pueden derivar en accidentes graves. En oficinas y entornos administrativos, la falta de luz adecuada puede contribuir a posturas inadecuadas, ya que los empleados adoptan posiciones incómodas para compensar la falta de visibilidad, lo que a largo plazo puede derivar en problemas musculoesqueléticos.

Para su evaluación se debe tomar los tipos de iluminación la natural y artificial. La iluminación natural debe ser suministrada por la luz diurna y presenta ventajas sobre la artificial. Esta permite definir los colores de mejor manera, en horas de máxima iluminación se acercan a los valores de iluminación de 100.000 lux. (Cortés, 2007)



Otro aspecto importante a considerar es el impacto de la iluminación deficiente en la productividad y el rendimiento laboral. Un ambiente oscuro o mal iluminado genera un entorno de trabajo menos estimulante, lo que puede reducir la concentración y la eficiencia en la ejecución de tareas. Cuando los trabajadores se ven obligados a esforzarse más para realizar sus actividades debido a una iluminación deficiente, su nivel de fatiga aumenta más rápidamente, lo que disminuye su rendimiento y puede llevar a errores frecuentes. En profesiones donde la precisión es clave, como la contabilidad, la ingeniería o la medicina, la iluminación inadecuada puede comprometer la calidad del trabajo y aumentar la probabilidad de fallos.

A la luz natural presenta un problema que la misma debe ser completada por iluminación artificial, como se puede observar en la siguiente tabla

Tabla 3. Iluminación mínima para trabajos específicos y similares según el Decreto 2393

Iluminación mínima	Actividades
20 luxes	Pasillos, patios y lugares de paso
50 luxes	Operaciones en las que la distinción no sea esencial como manejo de materias, desechos de mercancías, embalaje, servicios higiénicos
100 luxes	Fabricación de productos de hierro y acero, talleres de textiles y de industria manufacturera.
300 luxes	Trabajos de montaje, pintura a pistola, tipografía, contabilidad, taquigrafía.



500 luxes	Corrección de pruebas, fresado torneado, dibujo.
1000 luxes	Trabajo con colores o artísticos, inspección delicada, montajes de precisión electrónicos, relojería.

Fuente: Decreto 2393

Para las oficinas se debe tomar en cuenta que la luz artificial no llegue a un punto de sofoco y produzca calor, pero logre estar perfectamente iluminado el espacio sin reflejos.

Además, la falta de luz adecuada puede afectar el estado de ánimo y el bienestar emocional de los empleados. Diversos estudios han demostrado que la iluminación influye directamente en los niveles de energía y en el ritmo circadiano del cuerpo humano. Un entorno con poca luz puede generar sensaciones de fatiga, somnolencia e incluso depresión, mientras que una iluminación adecuada favorece la alerta, el enfoque y un mejor estado de ánimo. En oficinas donde se utilizan luces artificiales de baja calidad o donde la luz natural es limitada, los empleados pueden experimentar una disminución en su motivación y bienestar general, lo que impacta negativamente en la moral del equipo de trabajo.

Es fundamental que los trabajadores adopten hábitos que les ayuden a reducir el impacto de la fatiga visual. Tomar descansos periódicos para relajar la vista, parpadear con frecuencia y ajustar la posición de la pantalla o documentos para minimizar el esfuerzo ocular son prácticas que pueden contribuir al bienestar visual. En oficinas donde se trabaja con pantallas de computadoras durante largos períodos, el uso de filtros de luz azul y la configuración adecuada del brillo y contraste pueden reducir la fatiga ocular y mejorar la comodidad visual.



Desde un punto de vista normativo, muchas legislaciones establecen estándares mínimos de iluminación en los espacios de trabajo para garantizar la seguridad y el confort de los empleados. Las empresas deben cumplir con estas regulaciones y realizar evaluaciones periódicas de las condiciones lumínicas en sus instalaciones. La medición de los niveles de iluminación con herramientas especializadas permite identificar áreas problemáticas y realizar los ajustes necesarios para optimizar la calidad del ambiente laboral.

Discusión

Este análisis de los riesgos laborales en la oficina de Asesoría y servicios Microempresariales en Sangolquí ha evidenciado que los factores ergonómicos, psicosociales y físicos son los principales problemas que afectan a los trabajadores de este sector. Cada uno de los riesgos tiene un impacto directo en la salud, el bienestar y la productividad de los empleados, por lo que es fundamental abordarlos desde un enfoque preventivo y correctivo.

Riesgo ergonómico y sus implicaciones

Al identificar los tipos de riesgos relacionados a las oficinas de asesoría y servicios microempresariales dentro de Sangolquí, se lograron percibir entre los más comunes los riesgos relacionados a la ergonomía, siendo una de las más perjudiciales para las personas que trabajan dentro de este ámbito laboral, debido a que existen estándares que se deben cumplir para tener una correcta postura tanto del tronco y extremidades (antebrazos y brazos), como nos confirma Urgilez (2020) dentro de la cooperativa de Azuay en Cuenca que los cajeros necesitan un cambio urgente en su puesto



ante presencia de una postura inadecuada siento esta el 12.5% de la evaluada, tomando que el 45.67% necesita un cambio a corto plazo.

Los riesgos ergonómicos se presentan con mayor frecuencia debido a la naturaleza sedentaria del trabajo. La falta de adecuación del mobiliario, el uso prolongado de computadoras y posturas inadecuadas, contribuyen a un trastorno musculoesqueléticos. Las malas posturas son principales causas de estos problemas. En muchas oficinas, no cuentan con sillas ergonómicas ni con escritorios con altura adecuada, lo que obliga a adoptar posiciones que pueden generar estrés en la espalda, el cuello y los brazos. Estudios han demostrado que la postura encorvada y falta de apoyo lumbar aumenta la presión en la columna vertebral, lo que incrementa el riesgo de dolores y lesiones a largo plazo.

Así lo asegura Urgilez (2020). “El 100% de los cajeros realiza movimientos repetitivos con niveles de riesgo bajo”. Considerando este porcentaje y relación con la presente investigación para las oficinas de asesoría, son movimientos que a largo plazo presentan enfermedades dentro de los tendones o músculos de los antebrazos y brazos, los cuales no están siendo tomados como un riesgo alto, estos riesgos son muy comunes, afectan a la efectividad y rendimiento del trabajador.

Los trabajos en oficina son muy demandantes visualmente y es una de las causas más comunes de pérdida de visión progresiva por el lumen excesivo de las computadoras, como nos asegura Urgilez (2020). “En los puestos administrativos el 6.25% presenta un riesgo alto a causa de la utilización de PVD’S y equipos”. Para la oficina es indispensable el trabajo dentro de este entorno tecnológico, por lo que se deben adaptar medidas para reducir el



riesgo de los trabajadores para un rendimiento óptimo sin arriesgar su salud.

Dar validación de las dolencias que puede tener el trabajador y dar credibilidad de su palabra que pueden ser por las actividades laborales de manera que se pueda tratar y mejorar, así como nos muestran en su investigación Benavides & Malqui (2021). “El mayor porcentaje de molestias se concentran en la zona lumbar y cuello, con el 31% y 23% de frecuencia. Además, el 87% del personal administrativo, considera que sus dolencias presentadas tienen relación con las actividades laborales”. Demostrando que esto sucede en los puestos de trabajo y muchas veces las oficinas las pasan por alto, poniendo en riesgo al trabajador.

Para el personal es necesario capacitarlo debidamente y cuáles son sus riesgos si no adoptan las posturas correctas en sus lugares de trabajo, así como nos menciona OIT (2019). “Ninguna tarea debe exigir que los trabajadores que adopten posturas forzadas, como tener todo el tiempo extendido los brazos o estar encorvados durante mucho tiempo”

Riesgos psicosociales y su impacto en los trabajadores

El estrés laboral es un de los principales problemas psicosociales en las oficinas. La carga de trabajo excesiva, plazos ajustados y falta de reconocimiento por parte de superiores y en muchas ocasiones de los asesorados generan un ambiente de tensión que afecta la salud mental de los trabajadores.

Al identificar que los riesgos psicosociales son más importantes cada día, en una sociedad en la que nos encontramos actualmente nos obliga a esta contantemente presionados a los malos tratos, acosos dentro del ámbito



laboral pueden llevar a tomas de decisiones no favorables. Como nos expone dentro de su investigación Guamán et al. (2017). “Se han encontrado falencias en el área de liderazgo y trabajo en equipo, lo que ha deteriorado la higiene psicosocial en la institución”. Mostrando que se debe llevar un correcto liderazgo, tomando en cuenta el apoyo social, la calidad del liderazgo y la estima hacia los trabajadores.

El estrés prolongado puede desencadenar una serie de problemas de salud, como ansiedad, insomnio y agotamiento. Según investigaciones previas, los trabajadores que experimentan altos niveles de estrés laboral tienen un mayor riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares, lo que demuestra la gravedad de este problema. Además, el estrés puede afectar la capacidad de concentración y toma de decisiones, lo que a su vez incrementa la probabilidad de errores y accidentes en el trabajo.

La falta de respeto dentro de los horarios de los trabajadores por la sobrecarga de trabajo impuesta por la oficina o los jefes, quitando horas de almuerzo para cumplir con la tarea asignada, llevando el trabajo al hogar y día con día bajando el ritmo de trabajo, al evaluar los niveles de satisfacción serían negativos, de parte del empleado, tal como nos muestra en la investigación dentro del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato según Guamán et al. (2017). “Los niveles de satisfacción laboral en la subescala de factores intrínsecos señaladas por los cuestionarios de Escala General de Satisfacción laboral, dentro del personal administrativo, indica que los aspectos de reconocimiento laboral, responsabilidad y autorrealización no se consideran adecuadamente”. Mostrando que no es reconocido su sacrificio y horas extras trabajadas por el bien de la oficina, sintiendo que no es indispensable para su trabajo.



Otro factor psicosocial relevante es la falta de comunicación y apoyo dentro del equipo de trabajo. Cuando los empleados no tienen un canal abierto para expresar sus preocupaciones o recibir orientación de parte de sus supervisores, se genera un ambiente de incertidumbre y desmotivación. Esto no solo afecta al bienestar emocional del trabajo.

Para mitigar estos riesgos, es necesario que las empresas implementen estrategias de bienestar laboral. Programas de capacitaciones sobre gestión del estrés, llevar sesiones de apoyo psicológico y promoción de un liderazgo positivo pueden contribuir a la creación de un entorno de trabajo mas saludable. El respeto por los horarios laborales y el equilibrio entre la vida profesional y personal son aspectos clave para reducir el agotamiento y mejorar la satisfacción de los trabajadores.

Riesgos físicos en oficina

Con la información obtenida para identificar el riesgo físico y el poco confort que sienten los trabajadores con el sistema de iluminación existen problema oculares por la fuerza que exige el no tener una correcta fuente iluminaria. Esto sucede por la falta de conocimiento que poseen los trabajadores sobre las causas que generan un inadecuado sistema de iluminación, por la falta de un estudio dentro de las oficinas, muchas de las investigaciones relacionadas expresan que se recomienda hacer una concientización sobre seguridad y salud ocupacional, específicamente para la prevención de riesgos laborales. (Anda, 2019)

La iluminación nunca puede ser insuficiente en lugares de trabajo como las oficinas, lugares donde pueden producirse fatigas visuales y dificultad para enfocarse; produciendo dolores de cabeza y malestares generales dentro



de los trabajadores, incrementando los errores en las tareas que requieren precisión, como leer documentos o trabajar en computadoras, adoptar posturas que no son óptimas con la finalidad de compensar esa luz faltante, a causando problemas musculoesqueléticos, estos problemas son muy comunes en oficinas de todo tipo, como nos expresa la investigación dentro de una empresa de servicios metrológicos de Guayaquil donde Villegas (2017). “El área administrativa de la empresa ha detectado los principales problemas que afectan la adecuada iluminación, como la falta de mantenimiento y el déficit de luminarias” (p.12). Ya sea por desconocimiento que puede tener la mayoría de trabajos de oficina, la ubicación de la iluminación es inadecuada.

La iluminación se demuestra que es importante identificarla como riesgo debido a que no es fácil identificar y valorarla de correcta manera, tomando en cuenta las mediciones y diseños de los lugares de trabajo, debido a que esto puede desarrollar enfermedades laborales o que los trabajadores no puedan realizar sus actividades de manera correcta, para lo que es indispensable buscar la armonía del conjunto de factores y alcanzar la calidad de un Ambiente Interior saludables y de confort para el trabajo.

En la identificación del riesgo se toma en cuenta la valoración del mismo en cada centro de trabajo se efectúa mediante mediciones, el método y estrategia de medición, donde se basa para establecer los parámetros que establece la Norma Oficial Venezolana 2249-93 “Condiciones de iluminación en los centros de Trabajo”



Conclusiones.

El análisis realizado sobre los riesgos laborales en la Oficina de asesoría y servicios Microempresariales en Sangolquí permitió identificar diversos factores que afectan la salud y seguridad de los trabajadores. Los riesgos ergonómicos son los más comunes por la condición inadecuada que presentan muchas veces las oficinas donde especialmente se ve afectada la lumbar por una inadecuada postura, el uso prolongado de equipos electrónicos donde se ven movimientos repetitivos producen alteraciones dentro de los tendones de las muñecas derivando en problemas a largo plazo y ausencia de pausas activas. Estas condiciones pueden generar trastornos que, de no ser tratados a tiempo, afectan el desempeño laboral y calidad de vida de los trabajadores.

En cuanto a los riesgos psicosociales, se identificó que el estrés, la sobrecarga laboral y falta de reconocimiento impactan negativamente en la satisfacción laboral, dentro de estos riesgos se concluye que la falta de una comunicación estable entre los empleadores y muchas veces con los asesorados, estar constantemente buscando validación del trabajo que realizan donde la ausencia de liderazgo adecuado y de estrategias tienen un importante papel para mejorar el bienestar emocional de los trabajadores, de no ser de así puede derivar en problemas de salud mental, disminución de la productividad y altos niveles de rotación de personal.

Al identificar estos riesgos se concluye dentro de las oficinas una iluminación deficiente, genera malestar en los sentidos de los trabajadores especialmente a campo ocular, deteriorándolo a largo plazo por la exposición prolongada y constante, derivando en fatigas visuales, dolores



de cabeza y menor concentración, incrementando el riesgo de errores y accidentes.

Finalmente, se concluye que la falta de medidas preventivas y de concienciación sobre los riesgos laborales es un problema recurrente en este tipo de oficinas. Es esencial que se implementen regulaciones y capacitaciones dirigidas a los trabajadores y empleadores para minimizar estos riesgos.

La adopción de buenas prácticas ergonómicas, mejoras en infraestructura y un enfoque proactivo en la gestión del bienestar laboral contribuirán a un ambiente de trabajo más seguro y eficiente, beneficiando tanto a los empleadores como a la organización en general.

Recomendaciones.

Para reducir los riesgos laborales en oficinas de asesoría, es fundamental implementar medidas de prevención y control. A continuación, se presentan algunas estrategias clave

Mejorar la ergonomía de trabajo

Es recomendable dentro de las oficinas el justar la altura de escritorios y sillas para promover una postura adecuada, además implementar pausas activas y ejercicios de estiramiento para reducir la fatiga muscular, tomando en cuenta el proporcionar apoyos ergonómicos para antebrazos y brazos, especialmente en las muñecas y espalda.

Optimizar la iluminación y condiciones ambientales

La recomendación es garantizar una iluminación adecuada, evitando reflejos y sombras excesivas, para un desempeño ideal dentro de las



oficinas de asesoramiento, tomando en cuenta combinar luz natural y artificial sin sobrepasar la carga de lúmenes para mejorar la visibilidad y reducir la fatiga ocular, así como también regular la temperatura y ventilación para proporcionar un ambiente de trabajo confortable.

Disminuir los riesgos psicosociales

Es recomendable fomentar un ambiente de trabajo saludable mediante el respeto a los horarios laborales y el equilibrio entre vida personal y trabajo; se debe capacitar a los empleadores en gestión de estrés y resolución de conflictos para mejorar la comunicación y relación con los trabajadores, establecer canales de comunicación donde los trabajadores puedan expresar sus inquietudes.

Implementar medidas de seguridad física

Dentro de las oficinas de asesoramiento es recomendable realizar inspecciones periódicas de los espacios de trabajo para detectar posibles riesgos; capacitar en el uso correcto de equipos y herramientas de trabajo, promoviendo la cultura de la seguridad laboral a través de normativas y protocolos establecidos.

Es recomendable monitorear y evaluar continuamente los riesgos laborales, aplicando encuestas y auditorias periódicas donde se tome en cuenta el estado de salud de los trabajadores.

Incluir dentro de la planificación, estrategias de prevención para todos los riesgos laborales, que estén identificados dentro de las oficinas.



La aplicación de estas medidas permitirá reducir la incidencia de enfermedades ocupacionales, mejorar la productividad y garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores.

Referencias

- Agila, E., Colunga, C., González, E., & Delgado, D. (2014). Síntomas Músculo-Esqueléticos en Trabajadores Operativos del Área de Mantenimiento de una Empresa Petrolera Ecuatoriana. www.cienciaytrabajo.cl
- Anda, M. J. (2019). RIESGOS POR ILUMINACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES TRASANDINA EXPRESS. Universidad Técnica de Ambato.
- Bajaña, M. M. C., Carreño, G. P. C., & Rodríguez, X. E. S. (2021). Riesgos ergonómicos asociados al puesto de trabajo del personal administrativo. *Revista publicando*, 8(32), 69-81.
- Benavides, D., & Malqui, T. (2021). EVALUACIÓN ERGONÓMICA Y PROPUESTAS DE CONTROL MEDIANTE EL MÉTODO RULA OFFICE EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN TISALEO. Escuela Superior Politécnica De Chimborazo.
- CENEA. (2021). ¿Qué son los riesgos ergonómicos? www.cenea.eu
- Codigo Del Trabajo. (2020). CODIGO DEL TRABAJO. www.lexis.com.ec
- Collantes, G. M. C., & Giler, H. A. P. (2021). Evaluación de factores de riesgos laborales en el Hospital Básico Israel Quintero Paredes del Cantón Paján para mitigar los impactos en el personal. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(12), 16.



Cordova Garcia, A. J., & Huaman Clavijo, N. S. (2022). Elaboración de un plan de acción de seguridad y salud en el trabajo para mitigar riesgos y peligros en la empresa Molinos Sullana AB.

Cortés, J. M. (2007). Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo. *TEBAR*, 34.

Decreto 2393. (2003). REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES.

Dotres, S., & Sánchez, N. (2020). Integración de la responsabilidad social empresarial en la gestión de riesgo en inversiones constructivas. *Periodicidad: Trimestral*, 22(2), 4.

Fontes, R. (2002). Seguridad y Salud en el Trabajo en América Latina y el Caribe: Análisis, temas y recomendaciones de política.

Gómez, A. (2021). Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(3), 232-239.
<https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.01>

Guamán, M., Bejarano, B., & Gaibor, I. (2017). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador. *Revista Publicando*, 4 No, 12(2), 711-729.

Llucó Chimbo, R. F. (2014). Aplicación del Método William Fine para la Evaluación de Riesgos Laborales en Motoniveladoras, Cargadoras y Bulldozers del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Chimborazo (Bachelor's thesis).



Lueder, R. (1996). A Proposed RULA for Computer Users. Proceedings of the Ergonomics Summer Workshop.

Martínez, S. (2015). IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS MECÁNICOS Y ERGONÓMICOS EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA DISTRIBUIDORA VICTOR MOSCOSO E HIJOS DE LA CIUDAD DE CUENCA. Universidad Politécnica Salesiana.

Ministerio del Trabajo. (2024). NORMA TÉCNICA EN SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO.

OIT. (2019). SEGURIDAD Y SALUD EN EL CENTRO DEL FUTURO DEL TRABAJO.

Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodos de Investigación.* (FEDUPEL, Ed.; 3rd ed.).

Palma, V. (2020). RIESGO ERGONÓMICO ASOCIADO A POSTURAS FORZADAS Y TRASTORNOS MUSCULOESQUELETICOS EN AUXILIARES DE ENFERMERIA DE UNA CLINICA EN LA CIUDAD DE MANTA. 2.

Pantoja-Rodríguez, J. P., Vera-Gutiérrez, S. E., & Avilés-Flor, T. Y. (2017). Riesgos laborales en las empresas. *Polo del conocimiento*, 2(5), 833-868.

Real, G., & Cedeño, L. (2020). Procedimiento para la evaluación de los factores de riesgo laboral y su incidencia en el desempeño laboral en usuarios de Pantallas de Visualización de Datos (PVD). *Ingeniería Industrial*, 039, 15-34.
<https://doi.org/10.26439/ing.ind2020.n039.4913>



- Real, G., & Cedeño, L. (2020). Procedimiento para la evaluación de los factores de riesgo laboral y su incidencia en el desempeño laboral en usuarios de Pantallas de Visualización de Datos (PVD). *Ingeniería industrial*, (039), 15-34.
- Saavedra Leyva, R. E., Taxis Flores, M., Saavedra-Leyva, R. E., & Taxis Flores, M. (2019). El factor institucional en el emprendimiento por oportunidad de América Latina y el Caribe. *Innovar*, 29(73), 99-112. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n73.78025>
- Salazar, M. A., & Restrepo, M. L. (2021). Propuesta diseño ergonómico de puestos de trabajo en oficinas de la empresa de aceites y lubricantes.
- Urgilez, C. (2020). Elaboración de un plan de control de riesgos laborales ergonómicos, para el puesto de trabajo de cajero(a) de la cooperativa de ahorro y crédito “CACPE BIBLIÁN Cooperativa.” Universidad Del Azuay.
- Vega, Y. (2020). Plan de negocios para la implementación de una empresa que brinde el servicio de pausas activas mediante el entrenamiento funcional a empresas en el valle de los chillos. UDLA.
- Villegas, C. (2017). Plan de manejo de los niveles de iluminación del área administrativa de una empresa se servicios metrológicos de Guayaquil.

