

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de
investigación previo a la obtención del Título de
Licenciados en Administración de Empresas**

**TEMA: “La seguridad ocupacional y el desempeño
laboral de los trabajadores de la empresa de
distribución DIMAR”**

AUTORES:

Sebastián Andrés Paredes Izurieta

Francis Mateo Vargas Pujos

TUTOR: Ing. Juan Enrique Ramos Guevara, Mg.

AMBATO – ECUADOR

Junio 2026



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Juan Enrique Ramos Guevara, Mg.

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación “**La seguridad ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de distribución DIMAR**” presentado por el señores **Sebastián Andrés Paredes Izurieta** y **Francis Mateo Vargas Pujos**, para optar por el título de Licenciados en Administración de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 16 de junio del 2026

Ing. Juan Enrique Ramos Guevara, Mg.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Nosotros, **Sebastián Andrés Paredes Izurieta** y **Francis Mateo Vargas Pujos**, declaramos que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciados en Administración de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.

Sebastián Andrés Paredes Izurieta

Francis Mateo Vargas Pujos

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Dr. Víctor Hugo Córdova Aldás, PhD.

Ing. Héctor Enrique Hernández Altamirano, PhD.

Ambato, 16 de junio del 2026

DERECHOS DE AUTOR

Autorizamos a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedemos los derechos en línea patrimoniales de nuestro proyecto de investigación con fines de difusión pública, además aprobamos la reproducción de este proyecto dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando nuestros derechos de autores.

Sebastián Andrés Paredes Izurieta

Francis Mateo Vargas Pujos

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios por brindarme salud, sabiduría y darme la oportunidad de culminar esta etapa de mi vida de la mejor manera, por cuidarme y jamás permitirme caer hasta en los momentos más complicados.

De manera especial a mis padres Guadalupe Pujos y Carlos Vargas, por ser mi fuente de apoyo, fortaleza, inspiración de entrega, humildad y confianza, por inculcarme grandes valores que me han permitido llegar hasta aquí y ayudarme a ser una mejor persona cada día. Todo lo que he logrado hasta el día de hoy es gracias a ustedes. Y a mis hermanos Selená Vargas y David Vargas por sus enseñanzas, consejos que los llevaré siempre y el ejemplo que constantemente me mostraron en toda mi vida.

Finalmente, a mis amigos por ser parte de este camino de éxitos y malos momentos que nos han llevado a ser mejores personas y aprender uno del otro. Y a mi pareja Estefanía que gracias a su apoyo y motivación que me ha transmitido en gran parte de mi carrera universitaria ha sido de gran ayuda para culminar esta etapa.

Francis Mateo Vargas Pujos

Dedico este trabajo principalmente a mis padres y familia, quienes han sido mi refugio seguro y mi mayor inspiración durante todos estos años. Su amor incondicional, su paciencia y sus sabias enseñanzas me dieron la fuerza necesaria para no rendirme frente a ningún obstáculo. Cada paso que he dado hacia esta meta lleva su huella.

También dedico este logro a quienes creyeron en mí y me acompañaron hasta culminar esta gran etapa de mi vida. A esos amigos incondicionales que compartieron conmigo interminables horas de esfuerzo, risas y me impulsaron a dar siempre lo mejor de mí en cada nuevo desafío.

Este título no es un triunfo individual, sino el hermoso resultado del cariño y el respaldo de quienes nunca me dejaron solo.

Sebastián Andrés Paredes Izurieta

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por su amor, por brindarme la oportunidad de culminar con esta etapa y poder llevarme muchas enseñanzas y experiencias a lo largo de mi vida.

A mis padres que son las personas más importantes de mi vida, gracias por la confianza depositada en mí y por brindarme todo su apoyo y comprensión cuando más lo he necesitado. A mis hermanos por ser las personas que me brindaron un ejemplo a seguir al ser unos grandes profesionales y me motivaron a seguir adelante.

Agradezco a la empresa DIMAR, por brindarme la oportunidad de llevar a cabo junto a mi compañero y amigo nuestro proyecto de titulación, por su comprensión y voluntad de ayudarnos en todo momento.

Francis Mateo Vargas Pujos

A mis papás, mi mayor apoyo en todo este tiempo, les doy las gracias de corazón por no siempre apoyarme. Su confianza fue el motor que necesité para no rendirme y seguir dándolo todo hasta llegar al final. Este título es tan mío como de ustedes.

A mis amigos y compañeros de la universidad, gracias por hacer que esta etapa fuera increíble y por estar ahí siempre. Cada risa, cada traspasada y cada buen consejo valieron la pena para llegar juntos hasta el final. Me llevo los mejores recuerdos y a grandes personas conmigo.

Finalmente, gracias a todos los que se cruzaron en mi camino, incluso a los que me la pusieron difícil o dudaron de mí. Esos tropezones me hicieron mucho más fuerte y me enseñaron a creer más en lo que soy capaz de hacer. Cierro esta etapa feliz y agradecido por absolutamente todo.

Sebastián Andrés Paredes Izurieta

.

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO.....	iv
DERECHOS DE AUTOR.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
ABSTRACT	xv
CAPÍTULO I.....	1
MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Antecedentes Investigativos	1
1.2. Objetivos	3
1.2.1. Objetivo General	3
1.2.2. Objetivos Específicos	3
1.3. Problema de Investigación.....	4
1.4. Justificación	5
1.5. Marco Teórico	7
1.5.1. Responsabilidad de los Riesgos Laborales: Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo	7
1.5.2. Obligaciones Generales del Empleador en materia de Prevención: Art. 42.- Obligaciones del empleador.....	7
1.5.3. Prohibiciones al Trabajador relacionadas con la Seguridad: Art. 46.- Prohibiciones al trabajador.....	8
1.5.4. Definición de Riesgos del Trabajo: Art. 347.- Riesgos del trabajo	8
1.5.5. Art. 348.- Accidente de trabajo	9
1.5.6. Art. 349.- Enfermedades profesionales	9
1.5.7. Seguridad en el trabajo (definición)	9
1.5.8. Objetivos de la seguridad laboral	10
1.5.9. Importancia de la seguridad ocupacional	11
1.5.10. Riesgos laborales en seguridad laboral.....	12
1.5.11. Riesgos físicos	12
1.5.12. Riesgos químicos.....	13

1.5.13.	Riesgos biológicos.....	13
1.5.14.	Riesgos ergonómicos.....	14
1.6.	Riesgos psicosociales	15
1.6.1.	Prevención de riesgos laborales.....	16
1.6.2.	Desempeño laboral	16
1.6.3.	Cómo se mide el desempeño	17
1.6.4.	Factores que influyen en el desempeño.....	18
1.6.5.	Evaluación de desempeño	18
1.6.6.	Desempeño en el área de ventas.....	19
1.6.7.	Satisfacción laboral	19
1.6.8.	Condiciones de trabajo y desempeño.	20
CAPÍTULO II.....		22
METODOLOGÍA.....		22
2.2.	Métodos	22
2.3.	Enfoque	22
2.3.1.	Enfoque Cuantitativo	22
2.4.	Alcance o Tipo	23
2.4.1.	Investigación Descriptiva	23
2.4.2.	Investigación Correlacional.....	23
2.4.3.	Investigación no experimental.....	24
2.5.	Modalidad.....	24
2.5.1.	Revisión Bibliográfica.....	24
2.5.2.	Diagnostico Situacional.....	25
2.5.2.1.	Matriz FODA	25
2.5.2.2.	Matriz de Identificación y Evaluación de Riesgos (IPER).....	27
2.5.3.	Análisis del Nivel de Desempeño Laboral	30
2.6.	Materiales	36
2.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
2.8.	Instrumentos	36
2.8.1.	Cuestionario.....	37
2.9.	Población	37
2.10.	Técnica	38
2.11.	Validez y confiabilidad del Constructo	38

2.11.1.	V de Aiken	38
2.11.2.	Cálculo de V de Aiken	40
2.11.3.	Validación Alfa de Cronbach	42
2.12.	Planteamiento de la Hipótesis.	43
CAPÍTULO III.....		44
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		44
3.1.	Análisis y discusión de resultados.....	44
3.2.	Verificación de hipótesis (según el proyecto de titulación aprobado).....	92
3.2.1.	Nivel de significancia	93
3.2.2.	Medición de Variables.....	93
3.2.3.	Correlación de Spearman	94
Tabla 49 Correlación no paramétrica		94
CAPÍTULO IV		96
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		96
4.1.	Conclusiones	96
4.2.	Recomendaciones	97
MATERIALES DE REFERENCIA.....		99
Referencias Bibliográficas.....		99
ANEXOS.....		105
Anexo 1. Carta de compromiso		105
Anexo 2. Cuestionario		106
Anexo 3. Resumen validación del instrumento de recolección de datos.....		112
Experto 1.....		112
Experto 2.....		113
Experto 3.....		114

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz FODA	26
Tabla 2 Matriz de Identificación y Evaluación de Riesgos (IPER).....	28
Tabla 3 Leyenda de valoración – Matriz IPER	30
Tabla 4	31
Tabla 5 Matriz de Evaluación del Desempeño Laboral	33
Tabla 6 Leyenda de valoración – Evaluación del Desempeño Laboral	35
Tabla 7 Objeto de estudio – población	38
Tabla 8 Escala de relevancia	39
Tabla 9 Escala de claridad.....	39
Tabla 10 Escala de pertinencia	40
Tabla 11 Intervalos de validez de contenido – V de Aiken.....	41
Tabla 12 Resumen de resultados obtenidos.....	41
Tabla 13 Intervalos de fiabilidad de Alfa de Cronbach.....	42
Tabla 14 Resumen de procesamiento de casos.....	42
Tabla 15 Estadísticas de fiabilidad	43
Tabla 16 ¿Usted considera que las instalaciones de trabajo son seguras y adecuadas?	44
Tabla 17 ¿Usted identifica que existe señalización de seguridad visible y adecuada en su área de trabajo?	46
Tabla 18 ¿Usted considera que los pasillos y áreas de tránsito se mantienen libres de obstáculos?	47
Tabla 19 ¿Usted cree que la iluminación y ventilación son adecuadas para realizar sus tareas?.....	49
Tabla 20 ¿Usted percibe que las instalaciones eléctricas y estructurales se encuentran en buen estado?.....	50
Tabla 21 ¿Usted considera que las máquinas cuentan con dispositivos de seguridad adecuados?.....	52
Tabla 22 ¿Usted ha recibido capacitación para el uso seguro de maquinaria y equipos?.....	53
Tabla 23 ¿Usted considera que existe supervisión del uso correcto de equipos y maquinaria?	55
Tabla 24 ¿Usted considera que se realizan mantenimientos periódicos a las	

maquinarias u objetos similares?	56
Tabla 25 ¿Usted está expuesto a sustancias químicas durante su jornada laboral?... 58	
Tabla 26 ¿En caso de exposición a sustancias químicas ¿Usted considera que la empresa le informa adecuadamente sobre los riesgos que conlleva su exposición a dichas sustancias?.....	60
Tabla 27 ¿Usted conoce los protocolos de seguridad y dispone de fichas y equipos adecuados para manipular sustancias peligrosas?.....	61
Tabla 28 ¿Usted considera que su puesto de trabajo es cómodo y ergonómicamente adecuado?	63

Tabla 29 ¿Usted realiza movimientos repetitivos que afectan su bienestar físico? ..	64
Tabla 30 ¿Usted considera que existen pausas activas o descansos adecuados durante la jornada laboral?	66
Tabla 31 ¿Usted percibe que la carga física y laboral asignada es adecuada?	67
Tabla 32 ¿Usted considera que existe un buen ambiente laboral entre compañeros?	69
Tabla 33 ¿Usted recibe apoyo de sus superiores cuando lo necesita?	70
Tabla 34 ¿Usted percibe que el estrés laboral afecta su desempeño?.....	72
Tabla 35 ¿Usted percibe que se realizan inspecciones periódicas de seguridad?.....	73
Tabla 36 ¿Usted considera que la empresa actúa oportunamente ante riesgos detectados?	75
Tabla 37 ¿Usted recibe y utiliza equipos de protección personal (EPP) adecuados?	76
Tabla 38 ¿Usted considera que se supervisa el cumplimiento de las normas de seguridad?.....	78
Tabla 39 ¿Usted se siente protegido frente a posibles accidentes laborales?	79
Tabla 40 ¿Usted cumple con las metas y objetivos establecidos en su trabajo?	81
Tabla 41 ¿Usted mantiene un rendimiento constante y eficiente en sus actividades laborales?	82
Tabla 42 ¿Usted realiza su trabajo con precisión y calidad?	83
Tabla 43 ¿Usted cumple con los procedimientos establecidos por la empresa?.....	85
Tabla 44 ¿Usted demuestra compromiso, actitud positiva y capacidad de adaptación en su trabajo?.....	86
Tabla 45 ¿Usted propone mejoras o iniciativas para optimizar los procesos de trabajo?	88
Tabla 46 ¿Usted gestiona adecuadamente su tiempo para cumplir con sus responsabilidades laborales?	89
Tabla 47 ¿Usted mantiene una comunicación efectiva con su equipo de trabajo para el cumplimiento de tareas?	91
Tabla 48 Mediación de variables de correlación de Spearman	93
Tabla 49 Correlación no paramétrica	94

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Árbol de problemas.....	4
Figura 2 Pregunta 1	45
Figura 3 Pregunta 2	46
Figura 4 Pregunta 3	48
Figura 5 Pregunta 4	49
Figura 6 Pregunta 5	51
Figura 7 Pregunta 6	52
Figura 8	54
Figura 9 Pregunta 8	55
Figura 10 Pregunta 9	57
Figura 11 Pregunta 10	58
Figura 12 Pregunta 11	60
Figura 13 Pregunta 12	62
Figura 14 Pregunta 13	63
Figura 15 Pregunta 14	65
Figura 16 Pregunta 15	66
Figura 17 Pregunta 16	68
Figura 18 Pregunta 17	69
Figura 19 Pregunta 18	71
Figura 20 Pregunta 19	72
Figura 21 Pregunta 20	74
Figura 22 Pregunta 21	75
Figura 23 Pregunta 22	77
Figura 24 Pregunta 23	78
Figura 25 Pregunta 24	80
Figura 26 Pregunta 25	81
Figura 27 Pregunta 26	82
Figura 28 Pregunta 27	84
Figura 29 Pregunta 28	85
Figura 30 Pregunta 29	87
Figura 31 Pregunta 30	88
Figura 32 Pregunta 31	90

Figura 33 Pregunta 32	91
------------------------------------	----

RESUMEN EJECUTIVO

DIMAR. abrió sus puertas en Ambato el 20 de enero de 2022, dedicándose por completo a la venta de insumos textiles, calzado y artículos de cuero. Su catalogo es muy completo, pues incluye desde suelas y plataformas en distintos materiales y estilos, telas y sintéticos, pegantes con químicos industriales, hasta herrajes y adornos metálicos o plásticos.

Es por esta razón que el presente trabajo de investigación tiene como finalidad explorar si existe una relación entre el desempeño laboral y la seguridad ocupacional. Tras un primer análisis, encontramos con que la empresa sí tiene un manual de seguridad ocupacional para proteger a sus trabajadores, pero, por desgracia, no se aplica correctamente. Por lo tanto, se requirió evaluar la relación existente entre el desempeño laboral y la seguridad ocupacional.

A partir del análisis de los resultados, se concluye que la implementación adecuada de las normas de seguridad ocupacional lleva a una reducción significativa de los accidentes laborales. De igual modo, se observa que la aplicación no solo previene accidentes, sino que actúa como una mejora del desempeño de los trabajadores y un clima organizacional más favorable dentro de la empresa.

Resulta bastante claro que la empresa de distribución DIMAR. tiene un giro de negocio relacionado con químicos, pegantes y otros insumos para la industria del calzado y textil, que hace que la seguridad ocupacional no sea un lujo, sino una necesidad. Los resultados obtenidos apuntan a que, al aplicar bien las normas, no solo se evitan accidentes que podrían ser graves, sino que también el trabajo fluye mejor, los trabajadores rinden más y se siente más tranquilidad en un ambiente laboral que sea más seguro, y se vuelva más productivo.

PALABRAS CLAVES: INVESTIGACIÓN, INSUMOS, SEGURIDAD OCUPACIONAL, DESEMPEÑO LABORAL, RELACION

ABSTRACT

DIMAR opened its doors in Ambato on January 20, 2022, dedicating itself entirely to the sale of textile supplies, footwear, and leather goods. Its catalog is very comprehensive, including everything from soles and platforms in various materials and styles, fabrics and synthetics, adhesives with industrial chemicals, to metal and plastic hardware and embellishments.

For this reason, the present research aims to explore whether a relationship exists between job performance and occupational safety. After an initial analysis, we found that the company does have an occupational safety manual to protect its workers, but unfortunately, it is not being properly implemented. Therefore, it was necessary to evaluate the relationship between job performance and occupational safety.

From the analysis of the results, we conclude that the proper implementation of occupational safety standards leads to a significant reduction in workplace accidents. Likewise, it is observed that the application not only prevents accidents but also improves worker performance and fosters a more favorable organizational climate within the company.

It is quite clear that the distribution company DIMAR has a business model related to chemicals, adhesives, and other supplies for the footwear and textile industries, making occupational safety not a luxury, but a necessity. The results obtained indicate that, by properly applying the regulations, not only are potentially serious accidents avoided, but work also flows more smoothly, workers perform better, and there is a greater sense of security in a safer work environment, leading to increased productivity.

KEYWORDS: RESEARCH, SUPPLIES, OCCUPATIONAL SAFETY, JOB PERFORMANCE, RELATIONSHIP

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes Investigativos

La regulación jurídica correspondiente a la prevención de riesgos laborales en la República del Ecuador está estructurada a partir de un andamiaje estrictamente jerarquizado. De tal modo, el mencionado cuerpo legal es desplegado en orden descendente, partiendo desde el texto constitucional hasta converger en las resoluciones de índole técnica que son promulgadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS, 2016). En virtud de lo expuesto, la arquitectura legal aplicable a la operatividad organizacional queda categorizada mediante los estratos que se detallan a continuación:

- **Base Constitucional:** La salvaguarda holística de la fuerza laboral es preceptuada en la Constitución de la República del Ecuador, instrumento que, en su artículo 326, erige dos garantías primordiales. Como primera medida, la titularidad sobre un ambiente exento de peligros (numeral 5) dictamina que las jornadas productivas deben ser desempeñadas en escenarios idóneos, donde la preservación de la integridad física y sanitaria sea infranqueable.
- **Articulación Legal (Ley de Seguridad Social):** La transición desde la doctrina constitucional hacia la praxis institucional se efectúa por medio de la Ley de Seguridad Social. Puntualmente, es establecido en su artículo 155 que la configuración estratégica del Seguro General de Riesgos del Trabajo debe fundamentarse en una dualidad de ejes sinérgicos.
- **Operativización Reglamentaria (Resolución C.D. 513 del IESS, 2016):** La consolidación de esos principios se hace efectiva a través de la Resolución C.D. 513, una norma que recoge el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (IESS, 2016). Tal como lo establece su primer artículo, la autoridad sobre las prestaciones económicas y de salud, así como el control de los sistemas de prevención, se le otorga a este seguro.

GPor otro lado, en el estudio titulado *Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial*, desarrollado por Guerrero & Puerto Barrios (2007) plantean como propósito fundamental el análisis de las condiciones operativas en entornos de oficina, a la par de una revisión conceptual del término productividad. A través de este abordaje, es documentada la paradoja existente entre la preservación del bienestar psicológico y las exigencias del rendimiento laboral.

Con miras a dicho cometido, se implementó un diseño metodológico fundamentado en investigación bibliográfico y documental. Mediante el empleo de dicha técnica, fueron sometidos a escrutinio los flujos operativos, la demanda cognitiva involucrada y la forma de desgaste de naturaleza física y psicológica consecuentes a la incorporación de tecnologías emergentes.

Los hallazgos de la investigación constatan que la saturación de las capacidades operativas del individuo desencadena alteraciones sistémicas, manifestadas en cuadros de estrés y fatiga. Consecuentemente, dicha condición inhibe, de forma directa, tanto los índices de productividad como la ejecución técnica eficiente de las labores Guerrero & Puerto Barrios (2007).

Asimismo, según el estudio desarrollado por Intriago (2021), bajo el aval de la Universidad Técnica de Ambato, abordó los *Riesgos Ergonómicos en Salud y Seguridad Ocupacional y el Desempeño Laboral en las Empresas Textiles*. Dicha pesquisa fue estructurada con el propósito central de establecer la correlación empírica entre las vulnerabilidades del entorno laboral y la eficiencia operativa dentro de la Corporación Impactex Cía.

Para este fin, se utilizó un diseño metodológico cuantitativo, que combinó enfoques documentales, bibliográficos y de campo. A través de un razonamiento deductivo y con un alcance tanto descriptivo como explicativo, la recolección de datos se realizó sobre una muestra representativa de 50 colaboradores.

Por lo que, con base en los hallazgos obtenidos, se determinó que la implementación del Checklist OCRA viabiliza la estimación de aquellas labores que presentan alta susceptibilidad a la repetitividad biomecánica. Esta valoración es ejecutada mediante

el escrutinio de variables como la asiduidad del movimiento, la exigencia postural, la tensión mecánica ejercida y los periodos de recuperación. Consecuentemente, la identificación de estos condicionantes faculta la adopción de medidas rectificadoras a mediano y largo plazo, cuya finalidad inmanente es la profilaxis de afecciones musculoesqueléticas focalizadas en las extremidades superiores.

Por otra parte, en la investigación desarrollada por Chamorro & Urresta, (2020), denominada *Análisis de la gestión de seguridad ocupacional y su relación con el desempeño laboral del sector hotelero del Cantón Tulcán*, fue establecido como propósito central el examen de las políticas de prevención de riesgos en dicha demarcación territorial. Lo anterior fue ejecutado con la finalidad de esclarecer su nivel de incidencia sobre el rendimiento del personal.

Desde el punto de vista metodológico, fue diseñado un abordaje de carácter mixto, con un alcance descriptivo y correlacional, en el cual fue delimitada una muestra de 22 recintos dedicados a la prestación de servicios de alojamiento turístico. Como resultado del análisis de datos, fue determinado que los elementos con mayor peso en la fluctuación de la productividad de los colaboradores corresponden a la accidentabilidad por caídas a nivel, la carga de estrés ocupacional y el volumen de instrucción preventiva impartida a la plantilla.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Determinar la relación existente entre la Seguridad Ocupacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa de Distribución DIMAR.

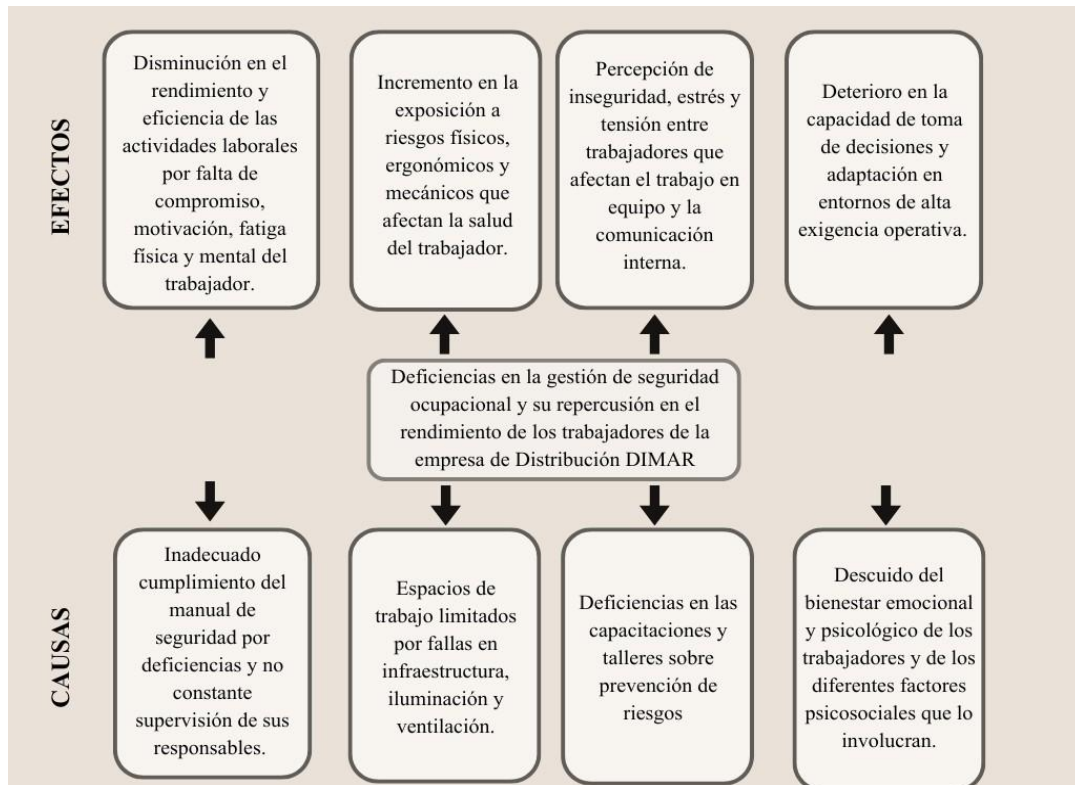
1.2.2. Objetivos Específicos

- ✓ Realizar un diagnóstico situacional de la Seguridad Ocupacional.
- ✓ Analizar el nivel de Desempeño laboral de los trabajadores.
- ✓ Establecer la relación existente entre la Seguridad Ocupacional y el Desempeño Laboral.

1.3. Problema de Investigación

Figura 1

Árbol de problemas



Nota: Árbol de problemas realizado en la herramienta Canva nuestra la definición del problema

La empresa de Distribución DIMAR enfrenta diversos desafíos para una gestión adecuada de seguridad ocupacional. Una de las causas principales es el inadecuado cumplimiento del manual de políticas de seguridad de los trabajadores de todas las áreas, ya sean operativas, administrativas y de ventas por la deficiente y no constante supervisión de sus responsables, provocando la disminución en el rendimiento y eficiencia en las diferentes actividades laborales que realizan los trabajadores, al no sentirse comprometidos y motivados debido a la fatiga física y mental que sienten.

Asimismo, los espacios de trabajo limitados por fallas en infraestructura, iluminación y ventilación aumentan el riesgo de exposición a riesgos físicos, ergonómicos, mecánicos y en ciertos casos químicos en los trabajadores, afectando la integridad de estos. A su vez, las percepciones de inseguridad, estrés y tensión entre los trabajadores

que afectan el trabajo en equipo y la comunicación interna es causado por las deficientes capacitaciones y talleres sobre prevención de riesgos, ya que, al no recibir una correcta formación sobre dichos temas, las enfermedades crónicas, aumento de molestias musculoesqueléticas debido a largas jornadas laborales sin el correcto y necesario descanso están presentes en su día a día.

Por consiguiente, el descuido del bienestar emocional y psicológico de los trabajadores y de los diferentes factores psicosociales aumenta el deterioro en la capacidad de toma de decisiones y adaptación en entornos de alta exigencia operativa como la rotación y control de inventarios, venta y distribución de telas a nivel nacional y cumplir a tiempo los pedidos en picos altos de demanda en temporadas.

1.4. Justificación

La seguridad ocupacional y el desempeño laboral son dos variables sumamente importantes que tienen una fuerte relación la una con la otra en el entorno empresarial. Actualmente, la mayoría de las organizaciones cumplen con una sostenibilidad financiera corporativa en un mercado cada vez más competitivo gracias a la buena gestión preventiva de diversos riesgos relacionados directamente con los trabajadores de una empresa. Por lo tanto, empresas de distribución y comercialización como es DIMAR Group, la seguridad ocupacional es un tema sumamente relevante, puesto que se realizan diferentes actividades que son propensas a diversos factores de peligro causando diversos tipos de riesgos en las personas encargadas y responsables de cumplir dichas funciones, debido al enorme esfuerzo físico, carga y descarga de productos, largas jornadas laborales y movimientos repetitivos que afectan ergonómica y físicamente su salud.

Según los autores García Juárez et al. (2024) mencionan la importancia de promover programas de seguridad ocupacional con el fin de garantizar el bienestar físico y mental de los trabajadores, debido a las altas cifras de mortalidad provocadas por accidentes laborales. A su vez, mencionan que por cifras establecidas por la Organización Internacional de trabajo (OIT) en cada año mueren un total de 2,78 millones de personas por causas laborales y 374 millones de personas están expuestas a otros accidentes, pero no les causa una muerte segura. Dichos decesos y fuertes

accidentes provocan una caída del PIB mundial del 4% y 6% debido al costo económico anual por días de trabajo que no se laboran.

A su vez, los autores Tello et al. (2025) en su acta de conferencia titulada *Gestión de la seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en una empresa peruana de comercio electrónico*, mencionan la importancia de la buena gestión de la seguridad ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores, un ambiente laboral seguro puede aumentar entre un 10 y 15% el rendimiento del personal y además fomenta la confianza, cooperación y el trabajo en equipo. Gracias a esto, de igual manera protege la salud mental de los trabajadores, reduciendo el estrés, ansiedad y preocupación al no sentir su integridad en peligro.

Por otra parte, según el Decreto Ejecutivo 255 de Mayo de 2024 teniendo como autoridad responsable al Ministerio de Trabajo del Ecuador establecen la necesidad de promover un sistema jerárquico de control y prevención de riesgos con el fin de lograr un ambiente de trabajo seguro y fuera de peligro, y a su vez, que las responsabilidades del empleador estén ajustadas a los niveles de riesgos al que estén expuestos. Por lo que, dichas empresas deben ajustarse a un sistema obligatorio de registro digital de dichos planes de prevención ante el Ministerio de Trabajo (Presidencia de la República del Ecuador, 2024).

Por último, es necesario mencionar la Decisión 584 que establece el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo como un marco legal encargado de coordinar las políticas de prevención de riesgos en los países que corresponden a la Comunidad Andina. Dicha mención es importante para resaltar la importancia internacional que tiene la seguridad ocupacional y su influencia en la integridad, y desempeño laboral de los trabajadores y a su vez, tener en cuenta cuál es la base legal que rige la seguridad ocupacional en Ecuador ya que es miembro de la Comunidad Andina y tiene al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social como el responsable de supervisar el cumplimiento del Instrumento. Por otra parte, el presente marco legal coordina la ejecución de un Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo para el cumplimiento de las siguientes funciones:

- Asesoramiento en temas de seguridad y salud en el trabajo en espacios comunitarios a entidades superiores de la Comunidad Andina como los Ministros de Relaciones Exteriores.
- Proponer mejoras y normas que ayuden a complementar de manera positiva la normativa.
- Resolver discrepancias y cualquier tipo de dudas sobre la interpretación de la normativa entre países (Comunidad Andina, Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores., 2004).

1.5. Marco Teórico

1.5.1. Responsabilidad de los Riesgos Laborales: Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo

Desde la perspectiva de la responsabilidad objetiva patronal, la carga económica y jurídica derivada de las contingencias del entorno de trabajo es imputada al sujeto empleador. En tal virtud, cuando sea evidenciado un detrimento tangible en la integridad física o psicológica del colaborador como corolario de la dinámica operativa, es configurada la obligación ineludible de resarcimiento (Ministerio del Trabajo, 2023).

La ejecución de esta reparación del daño se encuentra inexcusablemente supeditada a las directrices consagradas en el corpus jurídico de la materia, estableciéndose como causal de exención de responsabilidad civil y laboral únicamente aquellos escenarios en los cuales la cobertura contingencial sea garantizada y efectivamente erogada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS, 2016).

1.5.2. Obligaciones Generales del Empleador en materia de Prevención: Art. 42.- Obligaciones del empleador

Dentro del marco de las responsabilidades inherentes a la parte empleadora, se establece que la adecuación y habilitación de las infraestructuras operativas, áreas administrativas y demás espacios productivos sea ejecutada en estricto apego a los protocolos vigentes de profilaxis, salubridad y seguridad laboral. En concordancia con estas disposiciones estatutarias, es imperativa la observancia de aquellas directrices orientadas a garantizar la accesibilidad y el tránsito autónomo del personal con discapacidad (Ministerio del Trabajo, 2023).

De manera complementaria, constituye un mandato ineludible que la compensación pecuniaria derivada de siniestralidad ocupacional o de la contracción de patologías de origen laboral sea asumida por la entidad contratante, debiendo ser resarcido el talento humano afectado conforme a lo estipulado por la legislación pertinente (Ministerio del Trabajo, 2023).

1.5.3. Prohibiciones al Trabajador relacionadas con la Seguridad: Art. 46.- Prohibiciones al trabajador

Según nos menciona el Ministerio del Trabajo (2023). Dentro del marco regulatorio aplicable al talento humano, queda estrictamente restringida la ejecución de acciones que comprometan la integridad física del propio individuo o de sus pares operativos. De manera correlativa, es proscrita cualquier praxis que exponga al riesgo a terceras personas, así como aquellas maniobras que amenacen la estabilidad y preservación de la infraestructura física, instalaciones de manufactura y demás entornos donde se desarrolle la actividad laboral también nos señala los siguientes artículos.

1.5.4. Definición de Riesgos del Trabajo: Art. 347.- Riesgos del trabajo

Desde un enfoque doctrinario y legal, el riesgo en el entorno de trabajo es concebido como aquella factibilidad de detrimento físico o psicológico a la que el individuo es expuesto, originada durante la prestación efectiva de sus servicios o como externalidad colateral inherente a la actividad económica. Consecuentemente, en observancia a la exigibilidad de obligaciones y al nivel de imputabilidad de la cúpula empleadora, son circunscritos dentro del espectro de los riesgos laborales exclusivamente los eventos

de carácter accidental y los cuadros mórbidos derivados de la praxis profesional ininterrumpida.

1.5.5. Art. 348.- Accidente de trabajo

Se define como aquel evento fortuito y de irrupción súbita mediante el cual es provocada una afectación anatómica o un detrimento en la operatividad fisiológica del individuo. Para que dicha eventualidad sea catalogada como tal, su génesis debe hallarse intrínsecamente vinculada, ya sea de forma circunstancial o como consecuencia directa, a las labores que son desempeñadas bajo una relación de dependencia laboral.

1.5.6. Art. 349.- Enfermedades profesionales

Se conceptualizan como aquellos cuadros clínicos, de naturaleza aguda o crónica, que son originados de manera directa por la ejecución de las actividades inherentes a la praxis ocupacional. En consecuencia, dichas alteraciones de la salud derivan inexorablemente en la merma o limitación de la capacidad operativa del individuo.

1.5.7. Seguridad en el trabajo (definición)

Según la Organización Internacional del Trabajo (2023), la seguridad laboral incluye un conjunto de normas, procedimientos y acciones diseñadas para prevenir riesgos laborales y promover condiciones de trabajo dignas. La gestión de la seguridad en el trabajo según Mantilla Rivera (2024) contribuye a fortalecer una cultura preventiva y aumentar la percepción de bienestar en el organizador. Desde una perspectiva empresarial, las entidades que establecen programas de seguridad laboral logran una mejor productividad, reducen el ausentismo y reducen los costos relacionados con los accidentes laborales.

Además, los trabajadores perciben un mayor respaldo por parte de la empresa, lo cual repercute de manera favorable en su rendimiento y satisfacción laboral. En el caso de compañías distribuidoras como DIMAR, la protección en el trabajo resulta ser especialmente crucial, dado que su personal enfrenta varios riesgos físicos,

ergonómicos y mecánicos al realizar actividades como la carga, descarga, manipulación y transporte de productos. De este modo, implementar estrategias preventivas se torna una necesidad ineludible para garantizar el bienestar de los empleados y la operatividad constante de la organización.

1.5.8. Objetivos de la seguridad laboral

Los objetivos de la seguridad en el trabajo están enfocados en salvaguardar la salud de los trabajadores y minimizar los peligros en el lugar de empleo. Sus metas principales abarcan la prevención de incidentes, la eliminación de enfermedades laborales y la promoción de ambientes de trabajo seguros y saludables. Una de las metas más relevantes es proteger la integridad física y mental de los empleados. Esto implica establecer procedimientos adecuados, ofrecer equipo de protección individual y brindar capacitación continua a los empleados en prácticas seguras

Así, la prevención se convierte en un elemento imprescindible para evitar situaciones que puedan afectar a la salud del empleado.

Otro objetivo importante es promover una cultura de seguridad en la organización. Cuando los empleados desarrollan una conciencia preventiva, la probabilidad de sufrir accidentes se reduce considerablemente. Las políticas de seguridad y la planificación preventiva según Loo Macías et al. (2024), son componentes esenciales para mejorar el ambiente laboral y potenciar el bienestar de los empleados.

Asimismo, el objetivo de la seguridad laboral es garantizar el cumplimiento de las normas reglamentarias marcadas por organismos nacionales e internacionales. Las empresas deben cumplir protocolos relacionados con higiene industrial, prevención de riesgos y seguridad y salud en el trabajo para evitar sanciones y proteger los derechos laborales de sus trabajadores.

También está diseñado para mejorar la productividad organizacional. Un empleado que realiza sus tareas en un ambiente seguro realiza sus actividades con más confianza, eficiencia y motivación. Contribuye al logro de las metas institucionales y fortalece el desempeño general de la empresa. Finalmente, la seguridad laboral tiene como objetivo reducir los costos económicos asociados con los accidentes laborales, los

trastornos médicos y la rotación de personal. Las empresas que priorizan la prevención consiguen optimizar recursos y fortalecer su imagen corporativa ante empleados y clientes. (Organización Mundial de la Salud, 2022).

1.5.9. Importancia de la seguridad ocupacional

La relevancia de la seguridad en el trabajo se centra en la protección completa de los trabajadores y en el efecto favorable que genera en las empresas. En la actualidad, las organizaciones se enfrentan a diversos retos relacionados con los peligros en el ámbito laboral, lo que hace que la adopción de medidas preventivas sea esencial para asegurar un entorno laboral seguro.

Según Pérez (2023), la seguridad en el trabajo es crucial ya que disminuye la cantidad de incidentes y enfermedades laborales. Los accidentes en el trabajo no solo perjudican a los empleados, sino que también afectan la productividad y el ambiente organizacional de la empresa. Con una gestión preventiva apropiada, se puede lograr una notable disminución en el número de lesiones, incapacidades y ausencias.

Asimismo, la seguridad en el entorno laboral refuerza la motivación y el compromiso de los trabajadores. Un empleado preocupado por su salud y bienestar desarrolla un sentido más fuerte de pertenencia a la empresa. Según Vega Zela (2023), se ha encontrado una relación entre la seguridad en el trabajo y la eficiencia de los trabajadores industriales, especialmente cuando las demandas laborales son elevadas. También es fundamental para mejorar el ambiente organizacional.

Las organizaciones que fomentan un entorno seguro generan condiciones laborales más saludables y alientan la cooperación entre compañeros. Esto conlleva un efecto beneficioso en la productividad y en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Además, la seguridad en el trabajo promueve la adherencia a normas de calidad y responsabilidad social empresarial. En la actualidad, muchas compañías son evaluadas no solo en función de sus resultados económicos, sino también en base a las condiciones laborales que brindan a sus colaboradores.

En empresas de distribución como DIMAR, la relevancia de la seguridad laboral es aún mayor, dado que sus operaciones incluyen el manejo de cargas, transporte y movimiento constante de productos. La ausencia de medidas preventivas puede resultar en lesiones musculares, caídas o accidentes con maquinaria y vehículos.

1.5.10. Riesgos laborales en seguridad laboral

Los riesgos laborales corresponden a todas las situaciones o condiciones que puedan causar lesiones o enfermedades físicas, psíquicas a los trabajadores durante su trabajo. Estos peligros pueden encontrarse en diversos lugares de trabajo y es crucial reconocerlos a tiempo para prevenir efectos adversos (Villacís, 2022).

Entre los peligros más habituales están los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. En las compañías de distribución, los empleados frecuentemente se enfrentan a riesgos mecánicos que surgen del manejo de automóviles, elevadores y dispositivos de traslado.

1.5.11. Riesgos físicos

Los riesgos físicos se refieren a sustancias presentes en el ambiente de trabajo que pueden dañar la salud del trabajador por una exposición constante o excesiva a factores ambientales. Los más habituales son el ruido, las vibraciones, las temperaturas extremas, las radiaciones y la iluminación insuficiente. Estos riesgos ocurren a menudo en industrias manufactureras, de construcción, mineras y manufactureras donde los trabajadores están constantemente expuestos a maquinaria pesada y equipos industriales. La exposición prolongada al ruido puede provocar, por ejemplo, pérdida permanente de audición, estrés laboral y reducción de la concentración.

Las condiciones inseguras relacionadas con factores físicos según Llaja et al. (2022) son una de las principales causas de accidentes y enfermedades laborales a nivel mundial. Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo señala que la prevención de riesgos físicos requiere de un control técnico y administrativo y del uso adecuado de equipos de protección personal.

1.5.12. Riesgos químicos

Los riesgos químicos son riesgos derivados de la manipulación, almacenamiento o exposición a sustancias peligrosas como gases, vapores, polvos, disolventes, pesticidas y productos inflamables. Estas sustancias pueden ingresar al cuerpo por inhalación, contacto con la piel o ingestión accidental. La exposición a sustancias químicas puede provocar enfermedades respiratorias, irritaciones de la piel, intoxicaciones e incluso enfermedades crónicas graves dependiendo del tiempo y nivel de exposición.

En la industria y el ámbito de la salud, este tipo de amenaza representa un peligro continuo para el bienestar de los empleados. En conexión con esto, Castro y sus colegas (2023) mencionan que la interacción frecuente con productos químicos sin las debidas precauciones de bioseguridad eleva notablemente el riesgo de padecer enfermedades laborales. Adicionalmente, las investigaciones sobre la seguridad en el trabajo vinculadas a los procesos de biorremediación evidencian que la exposición simultánea a agentes químicos y microorganismos puede perjudicar la respiración y la salud general de los trabajadores.

1.5.13. Riesgos biológicos

Los riesgos biológicos surgen del contacto con microorganismos tales como bacterias, virus, hongos y parásitos, que pueden ocasionar enfermedades o infecciones. Este tipo de peligro es más frecuente en el sector salud, laboratorios, la industria de alimentos y actividades conectadas a desechos biológicos. En los años recientes, especialmente después de la crisis del COVID-19, la relevancia de los riesgos biológicos en el ámbito laboral ha aumentado considerablemente. Los trabajadores del sector salud son algunos de los más expuestos al contacto directo con fluidos corporales y materiales contaminados.

Los incidentes relacionados con riesgos biológicos, conforme a López y Bedoya (2025), siguen siendo una significativa preocupación en la salud ocupacional, particularmente en centros médicos donde se manejan constantemente sustancias infecciosas. De igual manera, Castro-Tigua y su equipo (2023) señalan que las heridas

causadas por objetos afilados y la exposición a líquidos contaminados incrementan considerablemente el riesgo de infecciones laborales.

1.5.14. Riesgos ergonómicos

Los riesgos ergonómicos están relacionados con condiciones laborales que pueden afectar el sistema musculoesquelético del trabajador provocados por movimientos repetitivos, posturas de trabajo inadecuadas, manipulación manual de cargas y largas jornadas de trabajo sin el descanso adecuado. Este tipo de riesgo es común en actividades administrativas, industriales, comerciales y de construcción, donde las exigencias físicas y la mala adaptación de los lugares de trabajo conllevan efectos progresivos en la salud.

Entre las repercusiones más frecuentes se incluyen dolor en los músculos, problemas en la zona lumbar, cansancio físico y alteraciones en las articulaciones, que afectan tanto la productividad como la calidad de vida de los empleados. Según Llaja et al. (2022), la aplicación de programas de prevención en el ámbito laboral puede disminuir de manera notable las lesiones causadas por factores ergonómicos en las empresas. Además, los riesgos relacionados con la ergonomía no sólo impactan la salud física de los trabajadores, sino que también influyen en su bienestar emocional y rendimiento en el trabajo.

La ausencia de mobiliario apropiado, una iluminación deficiente y espacios reducidos pueden dar lugar a fatiga física, tensión y una disminución en la productividad. Un entorno laboral saludable, de acuerdo con Martínez (2023), debe considerar elementos tanto físicos como psicosociales para asegurar que las condiciones de trabajo sean óptimas. Por esta razón, es esencial que las empresas fomenten pausas activas, ofrezcan capacitación sobre buenas posturas y realicen evaluaciones ergonómicas de manera regular para prevenir enfermedades relacionadas con el trabajo y favorecer un espacio laboral más seguro y efectivo.

1.6. Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales se refieren a condiciones organizativas, sociales y emocionales en el lugar de trabajo que pueden afectar la salud física y mental de un empleado. Los factores más comunes son el estrés laboral, la sobrecarga laboral, el acoso laboral, la presión psicológica y la falta de apoyo organizacional. Actualmente los riesgos psicosociales son considerados un problema creciente debido a las nuevas dinámicas de trabajo y mayores exigencias en las organizaciones.

Estos factores pueden provocar ansiedad, depresión, agotamiento emocional y reducción del rendimiento laboral. Los nuevos métodos de trabajo según Pinos (2021) han aumentado la carga mental y emocional de los trabajadores, afectando su calidad de vida y bienestar psicológico. Del mismo modo, Rengel y Vilatuña (2023) concluyen que existe una correlación directa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en las empresas modernas. Por otro lado, Martínez-Mejía (2023) menciona que los factores psicosociales no solo representan riesgos sino también elementos protectores cuando las organizaciones promueven un ambiente saludable y relaciones laborales positivas

También existen riesgos asociados con el estrés laboral y la presión para cumplir los objetivos comerciales y los plazos de entrega. La evaluación de riesgos según Sánchez (2024), es un elemento indispensable en la gestión de la seguridad laboral, ya que permite crear estrategias preventivas adecuadas para proteger a los trabajadores. La identificación de riesgos laborales debe realizarse de forma continua a través de inspecciones, análisis de tareas y seguimiento de las condiciones de trabajo.

Esto ayuda a establecer medidas preventivas y disminuye la posibilidad de incidentes, además, las empresas deben incentivar la formación continua para que los trabajadores conozcan los riesgos presentes y aprendan a responder de manera adecuada ante situaciones peligrosas. La involucración activa de los trabajadores es esencial para reforzar la cultura de prevención en la organización.

1.6.1. Prevención de riesgos laborales

La prevención de riesgos laborales incluye un conjunto de acciones encaminadas a evitar accidentes y enfermedades derivadas del trabajo. Su objetivo principal es anticipar peligros potenciales a través de estrategias preventivas que protejan la salud y seguridad de los trabajadores. La prevención comienza con la identificación de riesgos en el entorno laboral. Luego se lleva a cabo una evaluación adecuada para determinar el nivel de peligro y determinar las medidas de control adecuadas (Màrtinez, 2021).

Esto ayuda a establecer medidas preventivas y disminuye la posibilidad de incidentes. Además, las empresas deben incentivar la formación continua para que los trabajadores conozcan los riesgos presentes y aprendan a responder de manera adecuada ante situaciones peligrosas. La involucración activa de los trabajadores es esencial para reforzar la cultura de prevención en la organización. Esto es especialmente necesario en empresas de distribución donde hay manipulación frecuente de carga y movimientos repetidos. La prevención de riesgos laborales García (2024) no debe considerarse un gasto innecesario, sino una inversión que contribuye a la estabilidad de la organización reduce los costos médicos y fortalece el desempeño laboral.

1.6.2. Desempeño laboral

El rendimiento en el trabajo se refiere a cuán efectiva y eficientemente los trabajadores cumplen con sus responsabilidades en una empresa. Según Torres (2023), este término abarca elementos vinculados a la producción, el cumplimiento de objetivos, la calidad del trabajo realizado y la disposición hacia las tareas que se les asignan. El rendimiento en el trabajo está influenciado por una variedad de factores tanto internos como externos, como la motivación, las condiciones de trabajo, la capacitación, la administración y el ambiente organizacional. Cuando los trabajadores disponen de un entorno seguro y adecuado, llevan a cabo sus tareas con mayor dedicación y eficacia.

Barrios y Cárdenas (2022) argumentan que hay una conexión significativa entre la salud y seguridad laboral y el rendimiento en el trabajo, ya que las condiciones en el entorno laboral impactan directamente la productividad y la satisfacción de los colaboradores. El rendimiento también está vinculado a las habilidades y capacidades del trabajador. Las empresas deben fomentar programas de formación continua que fortalezcan los conocimientos técnicos y optimicen el rendimiento en el trabajo.

En el sector comercial, el rendimiento es crucial porque influye en la atención al cliente, el cumplimiento de metas y la competitividad de la empresa. Un empleado que se siente motivado y realizado fomenta relaciones interpersonales más efectivas y contribuye positivamente al crecimiento de la organización (Newstrom, 2021).

1.6.3. Cómo se mide el desempeño

La evaluación del rendimiento permite medir el cumplimiento de las responsabilidades y metas establecidas por la empresa. Este procedimiento es clave para detectar fortalezas, aspectos a mejorar y oportunidades para desarrollar las habilidades de un individuo. Existen varios enfoques para evaluar el rendimiento laboral. Uno de los más comunes es la evaluación del rendimiento, que examina los resultados logrados por cada trabajador en relación con los objetivos fijados previamente.

Koontz y colaboradores (2021) indican que también se emplean métricas relacionadas con la productividad, calidad del trabajo, puntualidad y compromiso. Un método significativo adicional es la valoración de competencias, que estudia las habilidades, actitudes y capacidades de un colaborador. Este tipo de revisión permite identificar el grado de adaptación del empleado a las exigencias de la empresa.

Las empresas también utilizan encuestas de satisfacción laboral y comentarios continuos como herramientas para medir el desempeño (Hellriegel, 2021). Estos mecanismos ayudan a identificar factores que afectan la motivación y productividad de los trabajadores. La medición del desempeño debe realizarse de manera objetiva, transparente y periódica. Cuando los trabajadores perciben justicia en los procesos de evaluación, se fortalece la confianza y el compromiso organizacional.

1.6.4. Factores que influyen en el desempeño

El rendimiento en el trabajo está afectado por diversos elementos que pueden ayudar u obstaculizar el desempeño de los empleados. Entre estos elementos destacan las condiciones de trabajo, la motivación, la administración, la capacitación y la seguridad en el empleo. Según Mondy (2022), unas condiciones laborales óptimas permiten que los trabajadores realicen sus tareas de manera efectiva y segura. En cambio, un entorno que es inseguro o inadecuado provoca estrés, falta de motivación y disminuye la productividad.

La motivación se considera otro aspecto clave. Los trabajadores que están motivados presentan un mayor compromiso y deseo por alcanzar los objetivos de la organización. De igual forma, el reconocimiento profesional tiene un efecto favorable en el rendimiento y la satisfacción laboral. La administración también es crucial para el desempeño en el trabajo. Los líderes que promueven la comunicación, el apoyo mutuo y el trabajo colaborativo contribuyen al desarrollo profesional de sus colaboradores.

La capacitación continua resulta esencial para mejorar las habilidades y conocimientos, lo que a su vez ayuda a adaptarse a nuevos desafíos laborales. Por último, la seguridad en el trabajo afecta directamente al desempeño, ya que asegura el bienestar tanto físico como emocional en el lugar de trabajo (Lòpez M. , 2022).

1.6.5. Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño laboral es un procedimiento por el cual las compañías examinan el rendimiento de sus trabajadores para evaluar cómo se alinean sus tareas con los objetivos establecidos. Esta herramienta es útil para detectar necesidades de capacitación y formular estrategias que favorecen la mejora continua (Ortega, 2021). La valoración puede efectuarse a través de la observación en persona, entrevistas, análisis de productividad y autoevaluaciones.

Muchos negocios actualmente implementan evaluaciones integrales que recogen opiniones de supervisores, colegas y clientes. Uno de los principales beneficios de la valoración del rendimiento laboral es el refuerzo de la comunicación entre empleados

y directivos. Mediante la retroalimentación, los trabajadores pueden reconocer sus puntos fuertes y las áreas que requieren atención. Además, la valoración contribuye a la toma de decisiones relacionadas con promociones, recompensas y formación.

Al llevar a cabo el proceso de manera objetiva, se incentiva el desarrollo tanto profesional como organizacional. Las empresas que llevan a cabo valoraciones del rendimiento de manera regular pueden identificar problemas internos y optimizar la eficiencia operativa. Esto es particularmente relevante en sectores donde las actividades impactan directamente en las ventas y en la satisfacción del cliente.

1.6.6. Desempeño en el área de ventas

El desempeño comercial está relacionado con la capacidad de los empleados para cumplir los objetivos de ventas, brindar un servicio de calidad y mantener relaciones positivas con los clientes. Esta zona de Cruzado (2024) es uno de los principales pilares del crecimiento empresarial. Según Ramos (2022), los empleados de las empresas necesitan desarrollar habilidades de comunicación, negociación y resolución de problemas.

Asimismo, requieren un entorno laboral apropiado y una motivación constante para ejecutar sus labores con eficacia. Si las condiciones laborales no son las adecuadas, la presión para alcanzar los objetivos de la empresa puede generar estrés y tener un impacto negativo en el desempeño. Por ende, la satisfacción y la seguridad en el trabajo también son relevantes en el sector comercial. (Ivancevich, 2022).

Las organizaciones que fomentan la capacitación, los incentivos y un entorno seguro logran mejorar el desempeño de sus vendedores y aumentar la satisfacción del cliente. Esto beneficia la competitividad de las empresas y ayuda a alcanzar los objetivos organizacionales

1.6.7. Satisfacción laboral

El grado de satisfacción y bienestar que experimentan los trabajadores en relación con sus condiciones y actividades laborales se conoce como satisfacción laboral. Según

Chiavenato (2021), este aspecto afecta directamente la motivación, la productividad y el tiempo que los empleados permanecen en la compañía. Los trabajadores que están satisfechos exhiben más compromiso, responsabilidad y voluntad de cooperar con la empresa. En cambio, la falta de satisfacción en el trabajo puede causar conflictos, rotación de empleados y absentismo.

Entre los factores que influyen en la satisfacción laboral se encuentran el salario, el reconocimiento, el clima organizacional, la gestión y la seguridad laboral. Cuando las empresas garantizan un ambiente seguro y saludable, los empleados reciben más apoyo institucional. La satisfacción laboral también está relacionada con el equilibrio entre la vida personal y laboral. Las organizaciones necesitan fomentar un ambiente de respeto, comunicación y bienestar para fortalecer el esfuerzo laboral.

1.6.8. Condiciones de trabajo y desempeño.

El entorno laboral, que incluye todos los factores físicos, organizativos y ambientales que rodean los trabajos, se conoce como las condiciones de trabajo. El rendimiento y el bienestar de los trabajadores se ven afectados en gran medida por estas circunstancias (Robbins & Judge, 2021). La productividad se fomenta y los peligros laborales disminuyen en un ambiente seguro, con buena iluminación, equipos de protección y espacios limpios.

En cambio, las condiciones adversas llevan a estrés, cansancio y una disminución de la eficacia. Varios estudios indican que hay una relación directa entre las condiciones laborales y la productividad. Los trabajadores que llevan a cabo sus tareas en un entorno sano muestran más compromiso con la organización y son más eficaces.

Las condiciones de trabajo son muy relevantes en compañías distribuidoras como DIMAR, ya que están relacionadas con las actividades operativas de movilización de productos y la observancia de los tiempos establecidos para las entregas. La puesta en marcha de medidas ergonómicas y de seguridad favorece el bienestar del personal y optimiza el rendimiento laboral.

Para concluir, la seguridad laboral y el rendimiento dentro del trabajo tienen vínculos cercanos en las empresas. Garantizar un ambiente laboral seguro no solo resguarda la salud de los trabajadores, sino que además potencia la productividad, el contenido y la capacidad competitiva de la compañía.

CAPÍTULO II.

METODOLOGÍA

2.2. Métodos

El método cuantitativo de este estudio consiste en el análisis y la extracción de las opiniones y descripciones proporcionadas por los propios trabajadores de Dimar a través de las encuestas aplicadas. Mediante este procedimiento, se examinan detalladamente las percepciones y experiencias del personal de las áreas administrativa, comercial y operativa en relación con la seguridad laboral y el desempeño en sus actividades diarias, con el propósito de obtener una visión más clara y profunda del ambiente de trabajo dentro de la empresa textil (León, 2023).

2.3. Enfoque

2.3.1. Enfoque Cuantitativo

El enfoque cuantitativo se distingue por llevar a cabo una investigación de manera ordenada y secuencial, en la cual, cada paso se hace en un orden ya establecido. En líneas generales, la definición precisa de un problema de estudio es parte del proceso, y a partir de él se establecen las preguntas y los objetivos de investigación. Con una fundamentación teórica sólida, mencionando todas las variables posibles, se proponen hipótesis y se definen las variables que se estudiarán. Después, se elabora una estrategia metodológica para reunir y estudiar los datos de manera objetiva. Por último, los métodos estadísticos se utilizan para procesar la información adquirida, lo que hace más sencillo que se puedan interpretar los resultados y producir conclusiones basadas en evidencia (Sampieri y otros, 2014).

La presente investigación es de carácter cuantitativa, puesto que el objetivo principal es medir y analizar mediante cifras estadísticas o numéricas la relación entre la seguridad ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de distribución Dimar. A su vez, mediante la aplicación de encuestas estructuradas, se

obtienen resultados que son representados en tablas con porcentajes y gráficos para identificar la relación entre las variables de estudio.

2.4. Alcance o Tipo

2.4.1. Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva es un método de investigación que mide una o más variables en una población y muestra ya establecida, es decir, ordena y clasifica grandes datos y los convierte en información manejable sobre alguna problemática de estudio. Así mismo, describe las características y situaciones del problema y no busca estudiar a fondo las causas de su origen ni alterar su entorno (Tinto Arantes, 2013).

La presente investigación es descriptiva ya que, sin manipular las variables de estudio, identifica y detalla la presencia de la seguridad ocupacional y el desempeño laboral en la empresa de distribución DIMAR. De igual manera, mediante la recolección de datos, se busca describir las condiciones de los espacios de trabajo, los riesgos a los que están expuestos y el rendimiento, además de analizar las percepciones sobre seguridad ocupacional y su influencia en su desempeño.

2.4.2. Investigación Correlacional

Según el autor Ramos Galarza (2020) la investigación correlacional busca plantear la relación entre una o más variables mediante una hipótesis que posteriormente será validada mediante el análisis de los resultados, y de igual manera analiza el comportamiento de una variable y cómo provoca cambios en otra.

La presente investigación es correlacional ya que busca medir la relación entre la variable independiente, correspondiente a la seguridad ocupacional y la variable dependiente, correspondiente al desempeño laboral con la finalidad de analizar cómo la buena o mala gestión de la seguridad y prevención de riesgos influye en el rendimiento y cumplimiento de funciones de los trabajadores de la empresa. Es importante recalcar que todo esto se logrará a través de herramientas estadísticas y encuestas.

2.4.3. Investigación no experimental

Los autores Serrano de Moreno et al. (2024) señalan que la investigación no experimental es aquella en la que el investigador no puede manipular ni intervenir en ninguna variable y únicamente se limita a observar como ocurre en la realidad. Es decir, no producir cambios ni alterar el comportamiento del objeto de estudio, cómo pueden ser los participantes o su entorno.

La presente investigación es no experimental debido a que el investigador no manipula las variables de estudio, si no que se evalúa su comportamiento y se analiza según la realidad dentro de la empresa. Es decir, el investigador no tiene la función de modificar el reglamento de seguridad, ni las condiciones del entorno donde realizan las funciones los trabajadores, tampoco su comportamiento, al contrario, únicamente recopila información real.

2.5. Modalidad

El proceso investigativo se desarrolla mediante la búsqueda en bases de datos científicas, libros y otras investigaciones similares utilizando una combinación de descriptores o palabras clave. Para garantizar el rigor del estudio, la revisión bibliográfica aplica criterios de selección específicos y se apoya en metodologías estandarizadas para revisiones sistemáticas, con el propósito de filtrar y elegir cuidadosamente la muestra final de artículos que permitirán responder al objetivo planteado en la investigación. Por otro lado, el contacto directo con el entorno organizacional objeto de estudio, posibilita la observación y el levantamiento de información en el lugar donde se producen los fenómenos estudiados (León, 2023).

2.5.1. Revisión Bibliográfica

Una revisión bibliográfica es un proceso analítico que consiste en examinar detenidamente las investigaciones y la literatura existente sobre un tema específico, con el fin de identificar y extraer los conceptos necesarios que servirán de base para el estudio que se está realizando. Su objetivo central es generar un marco teórico sólido mediante la comparación detallada de los estudios previos, evaluando las

metodologías, las variables, las clasificaciones utilizadas y los diferentes contextos en los que se desarrollaron. De esta manera, este tipo de investigación permite reunir y organizar las definiciones, enfoques y hallazgos más relevantes que otros autores han aportado, ayudando a aclarar el camino conceptual que se debe seguir y a sustentar teóricamente cada aspecto del problema que se pretende investigar (López, 2005).

2.5.2. Diagnostico Situacional

Con el propósito de dar cumplimiento al primer objetivo específico planteado en la presente investigación “realizar un diagnóstico situacional de la seguridad ocupacional”, se llevó a cabo un análisis previo de las condiciones de seguridad existentes en la empresa de distribución DIMAR, antes de proceder con el levantamiento de información. Para ello, se emplearon dos herramientas complementarias de diagnóstico situacional: la Matriz FODA y la Matriz de Identificación y Evaluación de Riesgos (IPER), las cuales permitieron obtener una visión más completa tanto de los factores internos y externos de la organización como de los riesgos laborales específicos presentes en cada área de trabajo.

2.5.2.1. Matriz FODA

De acuerdo con Koontz et al. (2021), la Matriz FODA es un instrumento de análisis estratégico que permite evaluar de manera sistemática los factores internos “fortalezas y debilidades” y los factores externos “oportunidades y amenazas” que influyen en una organización o situación específica, con el objetivo de orientar la toma de decisiones y el diseño de estrategias. En el contexto de la presente investigación, la Matriz FODA fue aplicada al ámbito de la seguridad ocupacional de la empresa DIMAR, considerando la información preliminar obtenida mediante la observación directa y la revisión documental.

Tabla 1
Matriz FODA

FACTORES INTERNOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	F1: La empresa cuenta con un manual de seguridad ocupacional formalmente establecido.	D1: El manual de seguridad ocupacional no se aplica de manera constante ni con la debida supervisión.
	F2: Existe disponibilidad de equipos de protección personal (EPP) para los trabajadores.	D2: Deficiente capacitación práctica sobre prevención de riesgos y uso correcto de EPP.
	F3: Los trabajadores demuestran compromiso, actitud positiva y adaptación ante las exigencias laborales.	D3: Ausencia de pausas activas y espacios de descanso adecuados durante la jornada laboral.
	F4: Se mantiene un ambiente laboral con relaciones interpersonales favorables entre compañeros de trabajo.	D4: Deficiencias en infraestructura: iluminación, ventilación y señalización de seguridad insuficientes en ciertas áreas.
FACTORES EXTERNOS	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	O1: Marco legal ecuatoriano robusto en materia de seguridad ocupacional: Código del Trabajo, Decreto Ejecutivo 255 e IESS.	A1: Exposición permanente a sustancias químicas peligrosas (pegantes industriales) sin protocolos adecuados de manejo.
	O2: Acceso a programas de capacitación y asesoría del IESS en seguridad y salud ocupacional.	A2: Riesgo de sanciones legales y económicas por incumplimiento de normativas nacionales e internacionales vigentes.
	O3: Creciente tendencia empresarial hacia la implementación de sistemas de gestión de seguridad ocupacional.	A3: Alta probabilidad de accidentes laborales por manipulación de maquinaria y equipos sin supervisión adecuada.
	O4: Disponibilidad de tecnología moderna para el monitoreo y control de condiciones de trabajo.	A4: Incremento del ausentismo y rotación de personal derivado del deterioro en la salud ocupacional de los trabajadores.

Nota: Diagnóstico situacional de seguridad ocupacional elaborado por los autores mediante observación directa y revisión documental en la empresa de distribución DIMAR

Los resultados del diagnóstico FODA evidenciaron que, si bien la empresa DIMAR cuenta con recursos formales en materia de seguridad como es la existencia de un

manual de seguridad ocupacional y la disponibilidad de EPP, persisten debilidades significativas en su aplicación práctica, tales como la falta de supervisión constante, la insuficiente capacitación del personal y las deficiencias de infraestructura que representan riesgos físicos, ergonómicos y químicos para los trabajadores. Estos hallazgos orientaron la identificación de los riesgos específicos abordados en la Matriz IPER presentada a continuación.

2.5.2.2. Matriz de Identificación y Evaluación de Riesgos (IPER)

Complementariamente al análisis FODA, se aplicó la Matriz de Identificación y Evaluación de Riesgos (IPER), herramienta reconocida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) para la identificación sistemática de peligros y la valoración del nivel de riesgo en los entornos laborales. Esta herramienta permite evaluar cada riesgo identificado en función de dos variables: la probabilidad de ocurrencia (P) y la gravedad de las consecuencias (C), cuya multiplicación determina la puntuación total y el nivel de riesgo correspondiente (Bajo, Tolerable, Moderado, Importante o Intolerable), orientando así la definición de medidas de control que requieren más prioridad.

En el caso de la empresa de distribución DIMAR, la Matriz IPER fue aplicada a las tres áreas de trabajo identificadas: Administrativa, Operativa y Comercial o Ventas, abarcando los cinco tipos de riesgo presentes en la empresa: físicos, químicos, ergonómicos, mecánicos y psicosociales.

Tabla 2*Matriz de Identificación y Evaluación de Riesgos (IPER)*

Área de Trabajo	Tipo de riesgo	Peligro Identificado	P	C	PxC	Nivel de Riesgo	Medida de Control Propuesta
- Administrativo - Operativo - Comercial	Físico	Iluminación deficiente en áreas de trabajo	2	2	4	Moderado	Instalación de luminarias adecuadas
- Operativo - Comercial	Físico	Ventilación insuficiente en zonas de almacenamiento	2	3	6	Moderado	Implementar sistemas de ventilación forzada
Operativo	Físico	Ruido generado por maquinaria en área operativa	1	2	2	Tolerable	Uso de protectores auditivos (EPP)
- Operativo - Comercial	Químico	Exposición a vapores de pegantes industriales	3	3	9	Importante	EPP específico, ventilación y fichas de seguridad (MSDS)
Operativo	Químico	Manipulación directa de solventes y adhesivos sin protección	3	2	6	Moderado	Capacitación en manejo de sustancias peligrosas y uso de guantes y mascarilla
- Operativo - Comercial	Químico	Almacenamiento inadecuado de productos químicos	2	3	6	Moderado	Señalización y separación de productos según ficha técnica
- Operativo - Comercial	Ergonómico	Movimientos repetitivos en tareas de empaque y despacho	3	2	6	Moderado	Pausas activas y rotación de tareas
Operativo	Ergonómico	Levantamiento manual de cargas sin técnica adecuada	3	3	9	Importante	Capacitación en manejo manual de cargas y uso de equipos auxiliares
Administrativo	Ergonómico	Postura estática prolongada en	2	2	4	Moderado	Mobiliario ergonómico y pausas activas

		trabajo de oficina					
Operativo	Mecánico	Uso de maquinaria sin dispositivos de seguridad activos	3	3	9	Importante	Revisión y activación de guardas de seguridad en equipos
- Operativo - Comercial	Mecánico	Tránsito en pasillos con obstáculos o superficies irregulares	2	2	4	Moderado	Señalización y mantenimiento de vías de tránsito libres
Operativo	Mecánico	Ausencia de mantenimiento periódico en equipos y maquinaria	3	2	6	Moderado	Plan de mantenimiento preventivo semestral
- Administrativo - Operativo - Comercial	Psicosocial	Estrés laboral por alta carga de trabajo en temporadas de demanda	3	2	6	Moderado	Gestión de carga laboral, apoyo de superiores y espacios de descanso
- Operativo - Comercial	Psicosocial	Jornadas laborales extensas sin descansos adecuados	2	3	6	Moderado	Implementar pausas obligatorias y control de horas de trabajo
- Administrativo - Operativo - Comercial	Psicosocial	Percepción de inseguridad ante posibles accidentes laborales	2	2	4	Moderado	Reforzar inspecciones periódicas y comunicación de medidas preventivas

***Nota:** Matriz IPER elaborada por los autores mediante observación directa en las instalaciones de la empresa de distribución DIMAR. Basado en la metodología de identificación y evaluación de riesgos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023).*

Tabla 3*Leyenda de valoración – Matriz IPER*

Probabilidad (P)	Consecuencia (C)	Puntuación P×C	Nivel de Riesgo	Acción Requerida
1 = Baja	1 = Leve	1 – 2	Trivial	No requiere acción inmediata
2 = Media	2 = Moderada	3 – 4	Tolerable	Mantener controles existentes
3 = Alta	3 = Grave	5 – 6	Moderado	Establecer controles a corto plazo
		7 – 9	Importante	Requiere acción urgente e inmediata
		10 – 12	Intolerable	Suspender actividad hasta controlar el riesgo

Nota: Escala de valoración de probabilidad, consecuencia y nivel de riesgo. Adaptado de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023).

Los resultados de la Matriz IPER confirmaron que la mayoría de los riesgos presentes en la empresa de distribución DIMAR se ubican en un nivel Moderado, con tres riesgos clasificados como Importantes, correspondientes a la exposición a vapores de pegantes industriales, el levantamiento manual de cargas sin técnica adecuada, y el uso de maquinaria sin dispositivos de seguridad activos. Estos hallazgos del diagnóstico situacional obtenidos de manera previa a la aplicación del instrumento de recolección de datos constituyeron la base fundamental para el diseño del cuestionario, garantizando que sus dimensiones e ítems respondan a las necesidades y condiciones reales identificadas en el entorno laboral de la empresa.

2.5.3. Análisis del Nivel de Desempeño Laboral

Con el propósito de analizar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores, se llevó a cabo un estudio previo del desempeño de los trabajadores de la empresa de distribución DIMAR mediante observación directa en sus instalaciones, antes de proceder con las demás fases de la investigación. Para estructurar y desarrollar dicho análisis de manera rigurosa, se utilizó el modelo de evaluación del desempeño propuesto por Chiavenato (2021), quien establece que el desempeño laboral puede ser analizado a partir de cuatro dimensiones fundamentales: productividad, calidad del trabajo, competencias y compromiso, y relaciones interpersonales.

2.5.3.1. Matriz de Dimensiones del Desempeño Laboral

De acuerdo con Chiavenato (2021), la evaluación del desempeño laboral debe estructurarse en torno a dimensiones claramente definidas, cada una de las cuales agrupa indicadores específicos y observables que permiten medir con objetividad el nivel de rendimiento de los trabajadores. En el contexto de la empresa de distribución DIMAR, estas dimensiones fueron identificadas previamente mediante observación directa y sirvieron como marco de referencia para el análisis del desempeño en sus tres áreas de trabajo: Administrativa, Operativa y Comercial o Ventas.

Tabla 4

Matriz de Dimensiones del Desempeño Laboral

Dimensión del Desempeño	Definición según Chiavenato (2021)	Indicadores de Desempeño Observados	Aspecto Clave a Evaluar
Productividad	Capacidad del trabajador de alcanzar los resultados esperados de manera eficiente dentro de los tiempos y estándares establecidos por la organización.	• Cumplimiento de metas y objetivos • Constancia y eficiencia en actividades • Gestión adecuada del tiempo laboral	¿Los trabajadores logran sus metas con eficiencia y en el tiempo previsto?
Calidad del Trabajo	Grado de precisión, exactitud y cumplimiento de los estándares con que el trabajador ejecuta sus responsabilidades diarias.	• Precisión y calidad en la ejecución • Cumplimiento de procedimientos • Iniciativa para proponer mejoras	¿El trabajador realiza sus tareas con precisión, respeta los procedimientos y aporta ideas de mejora?

Competencias y Compromiso	Conjunto de actitudes, habilidades y comportamientos que el trabajador demuestra en el desempeño de sus funciones y en su relación con los objetivos organizacionales.	• Compromiso con las labores asignadas • Actitud positiva ante responsabilidades • Adaptación ante cambios y exigencias	¿El trabajador muestra compromiso, actitud positiva y capacidad de adaptarse a los cambios?
Relaciones Interpersonales y Trabajo en Equipo	Habilidad del trabajador para comunicarse de forma efectiva, colaborar con sus pares y contribuir al cumplimiento de objetivos grupales.	• Comunicación efectiva con el equipo • Colaboración para el cumplimiento de tareas • Relación con compañeros y superiores	¿El trabajador se comunica efectivamente y colabora con su equipo para cumplir las tareas?

***Nota:** Matriz de dimensiones del desempeño laboral elaborada con base en el modelo teórico de Chiavenato (2021).*

2.5.3.2. Matriz de Evaluación de Desempeño Laboral

Con base en las dimensiones e indicadores establecidos en la Matriz de Dimensiones y en la información obtenida mediante la observación directa realizada en la empresa de distribución DIMAR, se elaboró la Matriz de Evaluación del Desempeño Laboral. Esta herramienta permite valorar de manera cuidadosa el nivel de desempeño observado en cada indicador, utilizando una escala descriptiva de cinco niveles que son: Deficiente, Regular, Bueno, Muy Bueno y Excelente.

Tabla 5
Matriz de Evaluación del Desempeño Laboral

Dimensión	Hallazgo Principal	Fortaleza Identificada	Aspecto por Mejorar	Valoración
Productividad	• Metas y objetivos cumplidos de manera consistente. • Rendimiento sostenido durante la jornada laboral. • Adecuada organización del tiempo en las tres áreas.	Alto nivel de cumplimiento de metas y buena gestión del tiempo en todas las áreas.	Grupo reducido de trabajadores neutral en rendimiento y gestión del tiempo.	Muy Bueno
Calidad del Trabajo	• Alta precisión y calidad en la ejecución de tareas. • Cumplimiento de procedimientos muy consolidado. • Iniciativa de mejora limitada en las tres áreas.	Precisión en la ejecución y cumplimiento de procedimientos destacados.	La iniciativa de mejora es el indicador más débil: menos de la mitad de los trabajadores la ejerce activamente.	Bueno
Competencias y Compromiso	• Compromiso total con las responsabilidades asignadas. • Actitud positiva generalizada en todas las áreas. • Capacidad de adaptación ante cambios e imprevistos.	La totalidad de los trabajadores demuestra compromiso, actitud positiva y adaptación sin excepción.	Ninguno identificado.	Excelente

Relaciones Interpersonales	• Comunicación fluida y efectiva dentro de cada área. • Relación respetuosa y colaborativa con superiores. • Coordinación entre áreas operativa y comercial mejorable.	Comunicación interna fluida y relaciones laborales positivas con compañeros y jefes.	Grupo neutral en comunicación efectiva; coordinación entre áreas con oportunidad de mejora.	Muy Bueno
-----------------------------------	--	--	---	------------------

***Nota:** Matriz de evaluación del desempeño laboral elaborada por los autores con base en los hallazgos obtenidos durante el proceso de investigación en la empresa de distribución DIMAR según Chiavenato (2021).*

Los resultados evidencian que la dimensión de competencias y compromiso es la más sólida de la empresa, alcanzando una valoración máxima de Excelente al registrar el nivel máximo de cumplimiento en todos sus indicadores sin excepción. La productividad y las relaciones interpersonales obtienen la valoración de Muy Bueno, con niveles de cumplimiento altos y mínimas oportunidades de mejora. La calidad del trabajo alcanza la valoración de Bueno, condicionada por la baja participación en la propuesta de mejoras, que constituye el indicador más débil de esta dimensión.

Tabla 6*Leyenda de valoración – Evaluación del Desempeño Laboral*

Valoración	Nivel de Desempeño	Características Observables	Acción Requerida
Excelente	Supera consistentemente las expectativas sin deficiencias observables.	Actitud sobresaliente, resultados por encima del estándar, compromiso total.	Reconocer y usar como referente. Mantener las condiciones que sostienen este nivel.
Muy Bueno	Cumple expectativas de manera consistente con mínimas oportunidades de mejora.	Buen ritmo, calidad adecuada, comunicación fluida y cumplimiento de metas.	Consolidar el nivel actual e identificar oportunidades puntuales para alcanzar Excelente.
Bueno	Cumple expectativas básicas con áreas de mejora que no afectan el desempeño global.	Cumplimiento con inconsistencias menores; rendimiento adecuado con caídas puntuales.	Establecer planes de mejora a corto plazo y reforzar capacitación en aspectos específicos.
Regular	Desempeño por debajo de lo esperado con deficiencias que afectan los resultados.	Iniciativa limitada, demoras en coordinación, incumplimientos o signos de fatiga y estrés.	Intervención inmediata: estrategias de mejora, capacitación específica y seguimiento periódico.
Deficiente	No cumple expectativas mínimas con impacto negativo en el desempeño global.	Incumplimiento reiterado, falta de compromiso visible o resultados muy por debajo del estándar.	Acción urgente: acompañamiento intensivo, plan con metas y plazos definidos. Evaluación de continuidad.

***Nota:** Leyenda de valoración elaborada por los autores para la interpretación de los niveles registrados en la Matriz de Evaluación del Desempeño Laboral de la empresa DIMAR. Escala descriptiva de cinco niveles basada en Chiavenato (2021).*

2.6. Materiales

Son aquellas técnicas e instrumentos que permiten la recopilación de la información cuantitativa acertada para la investigación.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Por técnica se entiende ese conjunto de pasos, reglas, habilidades y pautas prácticas que son puestas en marcha de manera ordenada para llevar a cabo una labor específica o para alcanzar una meta determinada. Esto vale tanto si hablamos de ciencia, de arte, de un oficio o de cualquier otra actividad. A diferencia de lo que sería actuar por puro instinto o sin un plan, la técnica es seguida porque ofrece un camino lógico que, una vez que es aprendido y practicado, ayuda a ahorrar tiempo y recursos, además de dar más seguridad sobre el resultado final. Es algo que puede ser explicado y enseñado, pero que al mismo tiempo se va puliendo con la experiencia personal, hasta convertirse en una especie de conocimiento automático (Sulbarán, 2009).

Así, la técnica funciona como un enlace entre lo que se sabe en teoría y lo que realmente se hace, y su utilidad es medida por lo eficaz que resulta, lo preciso de su ejecución y lo bien que se adapta cuando las circunstancias cambian.

2.8. Instrumentos

Un instrumento de medida es una herramienta estructurada, como un cuestionario, que sirve para recoger de forma ordenada la percepción de las personas sobre un tema; para que sea útil y confiable debe cumplir con cinco características fundamentales: tener un esquema conceptual claro, validez (que mida realmente lo que se propone), fiabilidad (que arroje resultados estables), sensibilidad a los cambios (que detecte variaciones en el tiempo) y factibilidad (que sea breve, sencillo y fácil de aplicar) (Lizán, 2009).

En Dimar, el cuestionario que se aplicará a los trabajadores de las áreas administrativa, comercial y operativa fue diseñado cumpliendo con estas cinco condiciones, de modo

que pueda medir con precisión la percepción de seguridad laboral y el nivel de desempeño, sin afectar la rutina diaria de la empresa

2.8.1. Cuestionario

El cuestionario es una herramienta formada por preguntas que sirve para recoger las opiniones de las personas, y en la investigación social se utiliza con frecuencia para registrar tendencias y comprender problemas complejos. Para asegurar que realmente funciona y es exacto, el cuestionario debe ser validado, ya sea comparándolo con otros instrumentos similares o diseñando sus preguntas de tal forma que se pueda medir matemáticamente el grado de coherencia de las respuestas obtenidas (Zubirán, 2022).

En Dimar, el cuestionario aplicado a los trabajadores de las áreas administrativa, comercial y operativa se estructuró utilizando una escala de Likert, lo que permite medir con precisión las opiniones sobre seguridad laboral y desempeño, y facilitar así la validación matemática de la coherencia de las respuestas

2.9. Población

Se conoce como población o universo al total de individuos, objetos o mediciones que comparten características específicas en un mismo espacio y tiempo, y que se convierten en el centro del estudio que se va a realizar, validar y analizar con herramientas estadísticas. Dicho de forma más simple, para hacer un estudio lo primero que se necesita es tener claro a quién o a qué se va a analizar; ese grupo completo de personas, cosas o datos que comparten una misma característica es justamente la población. Sobre ese conjunto se va a trabajar, se va a revisar que la información sea correcta y, al final, se va a procesar con herramientas de estadística. En el caso de Dimar, que es una empresa textil, la población estará conformada por todos los trabajadores que pertenecen al área administrativa, comercial y operativa (Gómez & Villasís, 2016).

Tabla 7
Objeto de estudio – población

Población objeto de estudio	
Cargos	Cantidad
Administrativos	10
Operativos	8
Comerciales	5
Total	23

Fuente: Empresa de distribución DIMAR

2.10. Técnica

La técnica sirve para investigar un problema a fondo y se necesitan métodos y herramientas que ayuden a recoger información de manera ordenada. La observación, por ejemplo, sirve para examinar con cuidado algún proceso dentro de la empresa, ya sea que el investigador solo mire sin involucrarse o que participe directamente en la actividad. Por su parte, la revisión de documentos suele ser el primer paso de toda investigación, porque de ahí puede surgir la pregunta inicial o el problema completo que se quiere resolver. En el caso de Dimar, mediante la observación se ha detectado que no se aplican las normas de seguridad (Cisneros & Guevara, 2022).

2.11. Validez y confiabilidad del Constructo

2.11.1. V de Aiken

El coeficiente V de Aiken es una herramienta que sirve para revisar si las preguntas de un cuestionario están bien hechas, tanto de forma individual como en conjunto. A diferencia de otros métodos, la V de Aiken permite trabajar con preguntas que tienen varias opciones de respuesta ordenadas, lo que ayuda a medir con mayor precisión el nivel de acuerdo entre las personas expertas que revisan el cuestionario. Este coeficiente facilita identificar qué preguntas necesitan mejoras, ya que los valores más cercanos a 1 indican que hay un mayor acuerdo sobre si la pregunta es pertinente, coherente, clara o relevante. Además, cuando se calculan los intervalos de confianza,

el análisis se vuelve más sólido y confiable. Por todas estas razones, la V de Aiken se ha convertido en una herramienta estándar para validar cuestionarios en distintos contextos (Penfield, 2004).

En el contexto de la aplicación en la empresa de distribución DIMAR, este coeficiente será utilizado con el propósito de validar el cuestionario que se aplicará a sus trabajadores mediante el juicio de expertos, donde participaron 3 docentes de la Universidad Técnica de Ambato con conocimientos en las variables de estudio seguridad ocupacional y el desempeño laboral, que, a su vez, evaluaron las 32 preguntas considerando los criterios que se muestran a continuación:

Tabla 8

Escala de relevancia

Relevancia: El ítem es adecuado para representar la dimensión o especificación del constructo

Valor	Nivel de relevancia
1	No es relevante
2	Medianamente relevante
3	Relevante
4	Es totalmente relevante

Nota: En la presente tabla se muestra el procedimiento realizado en SPSS.

Tabla 9

Escala de claridad

Claridad: El contenido del enunciado se entiende, es conciso, exacto y no hay dificultad en su interpretación

Valor	Nivel de claridad
1	Nada claro
2	Medianamente claro
3	Claro
4	Completamente claro

Nota: En la presente tabla se muestra el procedimiento realizado en SPSS.

Tabla 10*Escala de pertinencia*

Pertinencia: Existe coherencia entre el indicador y la teoría

Valor	Nivel de claridad
1	Nada pertinente
2	Poco pertinente
3	Pertinente
4	Totalmente pertinente

Nota: En la presente tabla se muestra el procedimiento realizado en SPSS.

2.11.2. Cálculo de V de Aiken

Para el desarrollo del cálculo de V de Aiken se utilizó la siguiente fórmula:

$$V = \frac{\sum s}{n(c - 1)}$$

Donde:

V = V de Aiken

$\sum s$ = Suma de los valores corregidos por los expertos

n = Número de expertos

c = Número de categorías de la escala

Formula complementaria:

$$s = r - lo$$

s = puntuación valores corregidos y ajustados

r = puntuación asignada por el experto

lo = puntuación mínima de la escala de valoración

2.11.2.1. Validez de contenido

Tabla 11

Intervalos de validez de contenido – V de Aiken

Intervalos de validez de contenido – V de Aiken	
Valor	Interpretación
Menor a 0,70	Validez baja
0,70 – 0,79	Aceptable
0,80 – 0,89	Buena
Mayor o igual a 0,90	Excelente

Fuente: Investigación Bibliográfica

Tabla

12

Resumen de resultados obtenidos

Variable	Criterio	V de Aiken Promedio	Interpretación de V
Seguridad ocupacional	Relevancia	0,95	Valido
	Pertinencia	0,94	Valido
	Claridad	0,89	Valido
Desempeño laboral	Relevancia	0,96	Valido
	Pertinencia	0,94	Valido
	Claridad	0,89	Valido
Resultado general del Instrumento		0,93	Contenido del instrumento valido

Nota: En la presente tabla se muestra el procedimiento realizado en SPSS.

Los siguientes resultados evidencian que el instrumento de recopilación de datos presenta una estructura altamente confiable. Dichos resultados obtenidos fueron mayores a 0,8, alcanzando un valor de 0,93 en los criterios de relevancia, pertinencia y claridad, evidenciando que mediante la valoración del juicio de expertos las preguntas propuestas tienen una importante y significativa relación con las variables de estudio, son pertinentes para medir la seguridad y desempeño laboral y mantienen una redacción clara y entendible. Por lo tanto, el instrumento es considerado apto y aplicable hacia los trabajadores de la empresa de distribución DIMAR.

2.11.3. Validación Alfa de Cronbach

A través del software estadístico SPSS se llevó a cabo el cálculo del Alfa de Cronbach, ya que este coeficiente permite determinar si las preguntas están relacionadas entre sí para una correcta evaluación de las variables de estudio. El instrumento se considera como fiable y válido si es mayor al valor de 0,7, ya que, al demostrar una mayor correlación entre las preguntas, menor es el error al medir el instrumento.

Concluido el proceso de recogida de datos, los resultados se presentan de la siguiente manera:

2.11.3.1. Intervalos de Fiabilidad

Tabla 13

Intervalos de fiabilidad de Alfa de Cronbach

Intervalos de fiabilidad de Alfa de Cronbach	
0,9 – 1	Excelente
0,8 – 0,9	Buena
0,7 – 0,8	Aceptable
0,6 – 0,7	Discutible
0,5 – 0,6	Pobre
0,0 – 0,5	No se acepta

Fuente: Investigación bibliográfica

Tabla 14

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N	%
Válido	23	100,0
Excluido	0	,0
Total	23	100,0

Nota: En la presente tabla se muestra el procedimiento realizado en SPSS.

Tabla 15

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	32

Nota: En la presente tabla se muestra el procedimiento realizado en SPSS.

Análisis e Interpretación:

La validación del instrumento fue realizado y evaluado a través del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un resultado del 0,836, con 32 preguntas aplicadas a los 23 trabajadores de la empresa con el propósito de medir la percepción que tienen sobre seguridad ocupacional y desempeño laboral. Este resultado se encuentra en un rango considerado altamente confiable de 0,80 a 0,90 demostrando que las preguntas fueron comprendidas por los colaboradores y que sus respuestas son estables y precisas. Por lo tanto, un instrumento con preguntas coherentes que se relacionen entre sí, y datos obtenidos confiables, contribuye de igual manera a la obtención de resultados esperados.

2.12. Planteamiento de la Hipótesis.

H₁: La seguridad ocupacional **INFLUYE** en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de distribución DIMAR.

H₀: La seguridad ocupacional **NO INFLUYE** en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de distribución DIMAR.

CAPÍTULO III.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Una vez que se ha recolectado los datos y la información necesaria para llevar a cabo la investigación y conocer la percepción sobre seguridad y desempeño laboral de los 23 trabajadores de la empresa de distribución DIMAR, se ha llevado a cabo una tabulación de resultados para posteriormente ser analizados e interpretados de la siguiente manera:

3.1. Análisis y discusión de resultados.

Pregunta 1.

Tabla 16

¿Usted considera que las instalaciones de trabajo son seguras y adecuadas?

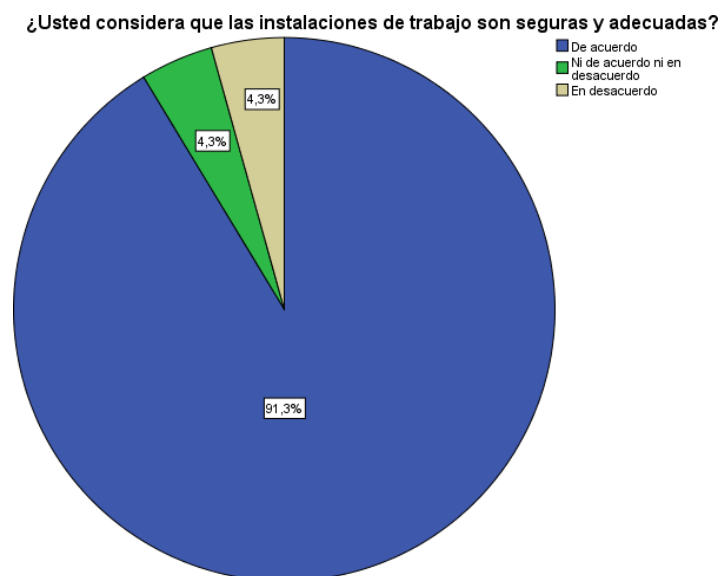
Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
De acuerdo	21	91,3	91,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	4,3	95,7
En desacuerdo	1	4,3	100
Total	23	100	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 2

Pregunta 1



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

De acuerdo con la percepción de los trabajadores se obtuvo un resultado positivo del 91,3% que muestra una alta satisfacción sobre las instalaciones en las que realizan sus diferentes actividades laborales, perciben que son seguras y adecuadas por lo que, aparte de realizar su trabajo correctamente y un desempeño acorde a las necesidades de la empresa les proporciona seguridad a sí mismos, evitando cualquier tipo de accidentes y otros problemas relacionados. Por otro lado, y con un promedio más bajo del 4,3%, muestran que algunos trabajadores no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, y con el mismo promedio se encuentran los trabajadores que en general están en desacuerdo, lo que muestra que para ellos las instalaciones requieren de alguna mejora para considerarse seguros en su área de trabajo y evitar riesgos que impliquen poner en peligro la integridad del personal.

Pregunta 2.

Tabla 17

¿Usted identifica que existe señalización de seguridad visible y adecuada en su área de trabajo?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
De acuerdo	20	87,0	87,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	8,7	95,7
En desacuerdo	1	4,3	100,0
Total	23	100,0	

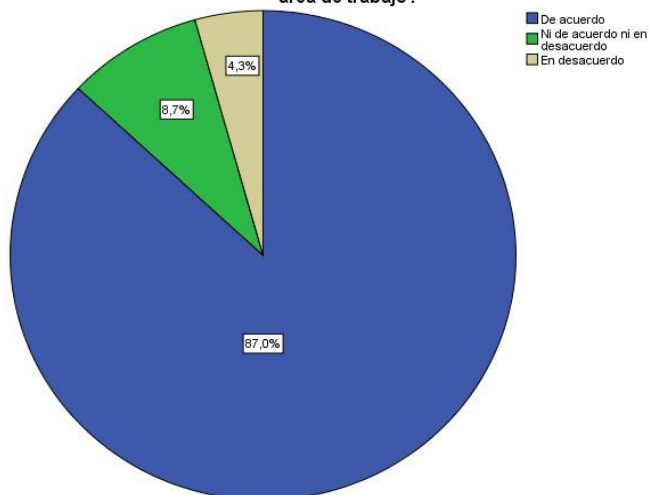
Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 3

Pregunta 2

¿Usted identifica que existe señalización de seguridad visible y adecuada en su área de trabajo?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

La mayor parte de los trabajadores con un 87% muestran un alto nivel de conformidad sobre la señalización en su área de trabajo, permitiendo al personal prevenir y anticipar riesgos que afecten su seguridad y su integridad. Sin embargo, con un 8,7% seguido por un 4,3% de trabajadores, muestran su bajo nivel de conformidad acerca de la correcta señalización en su área de trabajo, lo que indica que hay un margen para mejorar con el objetivo de lograr un alto estándar de seguridad y una mayor conciencia preventiva en los colaboradores de la empresa y evitar accidentes o desmotivación en sus diferentes áreas de trabajo.

Pregunta 3.

Tabla 18

¿Usted considera que los pasillos y áreas de tránsito se mantienen libres de obstáculos?

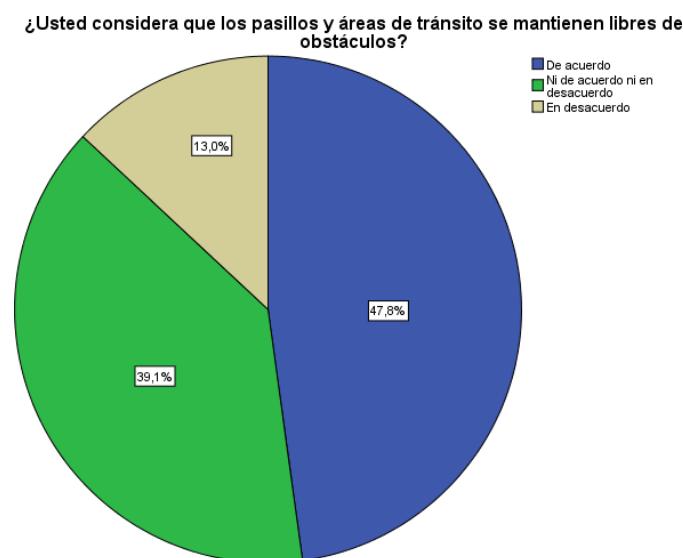
Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
De acuerdo	11	47,8	47,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	39,1	87,0
En desacuerdo	3	13,0	100,0
Total	23	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 4

Pregunta 3



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

El 47,8% de los colaboradores de la empresa se encuentran de acuerdo en que los pasillos y áreas de tránsito estén libres de obstáculos, esto demuestra que gran parte del personal considera que pueden realizar sus distintas actividades de manera cómoda y libres de obstáculos que puedan afectar su seguridad y su adecuada movilización dentro de la empresa. Sin embargo, el 39,1% manifestó un criterio neutral que indica que, a pesar de no presentar grandes problemas en su desplazamiento, si existen puntos de mejora para que las condiciones sean totalmente satisfactorias. Asimismo, el 13% está en desacuerdo, expresando que existen diferentes deficiencias y un escaso orden en los pasillos y lugares de tránsito dentro de la empresa. Estos resultados indican que existe la necesidad de mejorar las medidas de orden y control en las áreas de circulación del personal, y así evitar riesgos y accidentes que afecten la armonía en los entornos de trabajo.

Pregunta 4.

Tabla 19

¿Usted cree que la iluminación y ventilación son adecuadas para realizar sus tareas?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
De acuerdo	16	69,6	69,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	26,1	95,7
En desacuerdo	1	4,3	100,0
Total	23	100,0	

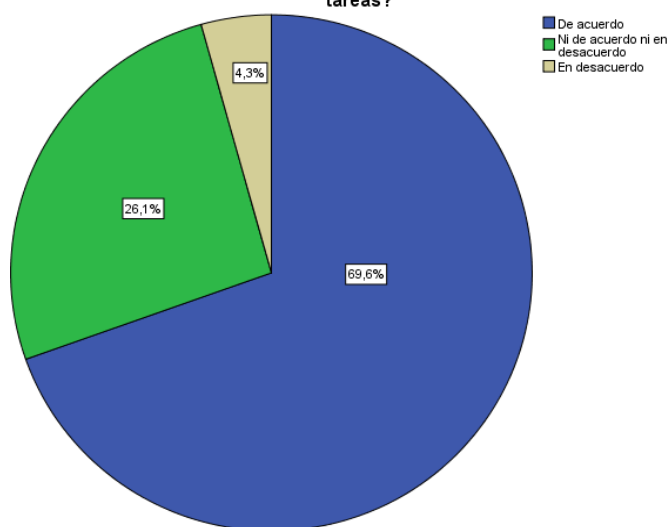
Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 5

Pregunta 4

¿Usted cree que la iluminación y ventilación son adecuadas para realizar sus tareas?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

El 69,6% de trabajadores se muestran de acuerdo acerca de la adecuada iluminación y ventilación en sus áreas de trabajo, demostrando que su comodidad y su alto nivel de estándar de seguridad se debe al correcto manejo de las condiciones ambientales dentro de su espacio. Por otro lado, el 26,1% mantienen una posición neutral acerca de las adecuadas condiciones ambientales como iluminación y ventilación, por lo que consideran que aún existen espacios de trabajo con deficiencias y que podrían mejorar con mantenimientos preventivos para mantenerse totalmente satisfechos. Asimismo, el 4,3% se muestran en total desacuerdo, indicando que un bajo grupo de colaboradores se sienten totalmente desconformes en su área de trabajo. Estos resultados reflejan que aún existen lugares de trabajo que necesitan un mejor control y mantenimiento con respecto a la iluminación y ventilación, para un mejor bienestar y desempeño de los trabajadores.

Pregunta 5.

Tabla 20

¿Usted percibe que las instalaciones eléctricas y estructurales se encuentran en buen estado?

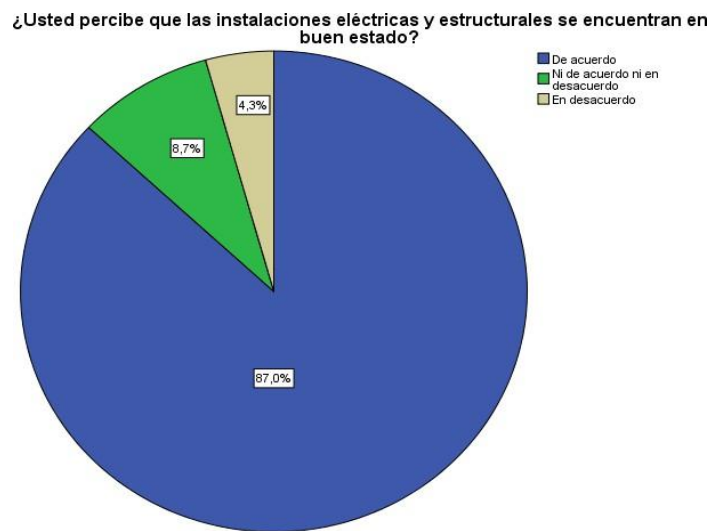
Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
De acuerdo	20	87,0	87,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	8,7	95,7
En desacuerdo	1	4,3	100,0
Total	23	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 6

Pregunta 5



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

El nivel de conformidad de los trabajadores sobre las instalaciones eléctricas y estructurales es alto, lo demuestran con un 87% indicando que la empresa cuenta con adecuadas instalaciones e infraestructura que facilitan su buen desempeño en sus actividades laborales. Por otro lado, con un 8,7% seguido del 4,3% muestran un bajo grupo de colaboradores que no se sienten totalmente satisfechos con la infraestructura de la empresa, indicando que requieren de mayor supervisión y un constante mantenimiento para un mejor estándar de seguridad. Estos resultados demuestran que, a pesar de existir un mayor porcentaje de trabajadores satisfechos con sus áreas de trabajo, es necesario mantener en constante supervisiones, controles y mantenimientos preventivos para garantizar total conformidad y evadir accidentes laborales.

Pregunta 6.

Tabla 21

¿Usted considera que las máquinas cuentan con dispositivos de seguridad adecuados?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	18	78,3	78,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	17,4	95,7
En desacuerdo	1	4,3	100,0
Total	23	100,0	

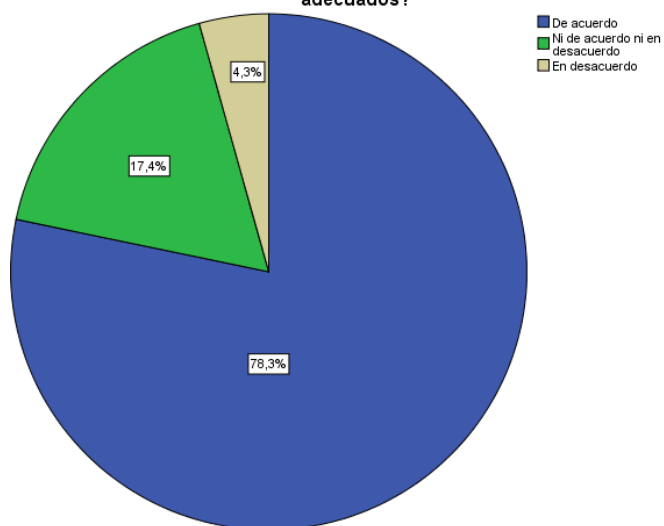
Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 7

Pregunta 6

¿Usted considera que las máquinas cuentan con dispositivos de seguridad adecuados?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

Un alto nivel de colaboradores del 78,3% se sienten conformes con sus máquinas para realizar sus diferentes actividades laborales ya que cuentan con dispositivos de seguridad adecuados para su buen uso, indicando que al utilizar equipos con medidas de protección adecuadas previenen posibles riesgos laborales y se siente motivados al desarrollar sus actividades de manera eficaz y segura. Por el contrario, con un nivel más bajo del 17,4% muestran criterios neutrales indicando que perciben una baja supervisión y mantenimiento en algunos equipos que carecen de dispositivos de seguridad adecuados. Así lo confirma un 4,3% de trabajadores que se muestran en total desacuerdo acerca de la existencia de dispositivos de seguridad adecuados en máquinas y equipos que manejan para sus diferentes actividades laborales. Estos resultados reflejan que a pesar de que la mayoría de los colaboradores se encuentran conformes con el estado de las máquinas y equipos, también existen criterios en contra, que demuestran la necesidad de supervisión y mantenimientos en las maquinas, además de carecer de equipos de protección adecuados.

Pregunta 7.

Tabla 22

¿Usted ha recibido capacitación para el uso seguro de maquinaria y equipos?

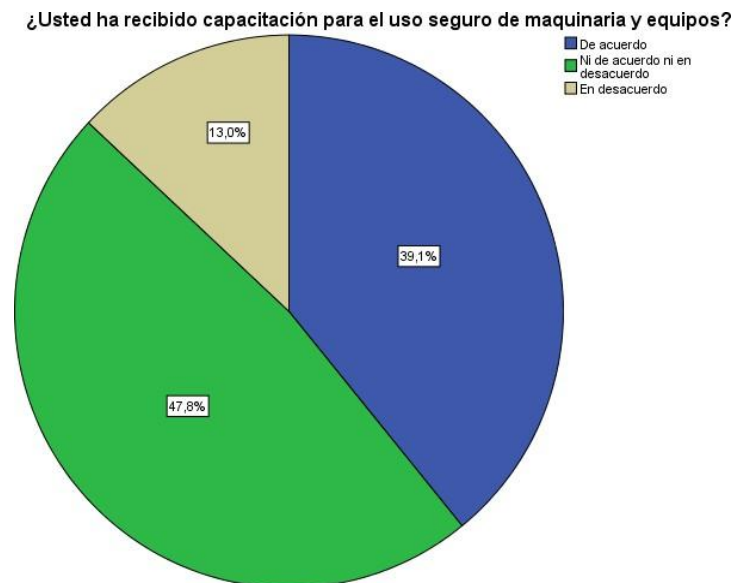
Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
De acuerdo	9	39,1	39,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	47,8	87,0
En desacuerdo	3	13,0	100,0
Total	23	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 8

Pregunta 7



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

El 39,1% de colaboradores indican que han recibido capacitaciones para el uso correcto de maquinaria y equipos, lo que demuestra que la empresa les ha proporcionado conocimientos sobre los diferentes peligros existentes a una incorrecta manipulación en equipos y maquinaria y a su vez aprendan actuar adecuadamente ante situaciones de riesgo. Sin embargo, y con un nivel más alto del 47,8% muestran un criterio neutral, que evidencia que la capacitación recibida por los trabajadores no ha sido completamente suficiente para satisfacer sus dudas y tener un conocimiento adecuado, lo que dificulta en gran parte el correcto uso de dichos equipos y fortalecer la cultura preventiva de los trabajadores. Asimismo, el 13% mencionan que están en total desacuerdo sobre haber recibido una capacitación acorde a sus inquietudes y necesidades sobre la correcta manipulación de maquinarias. Estos resultados reflejan la necesidad inmediata de fortalecer los programas de capacitación sobre la manipulación de dichos objetos ya que al no conocer todos los factores importantes pueden provocar estrés, ansiedad y reducción del rendimiento laboral de los colaboradores al sentirse inseguros.

Pregunta 8.

Tabla 23

¿Usted considera que existe supervisión del uso correcto de equipos y maquinaria?

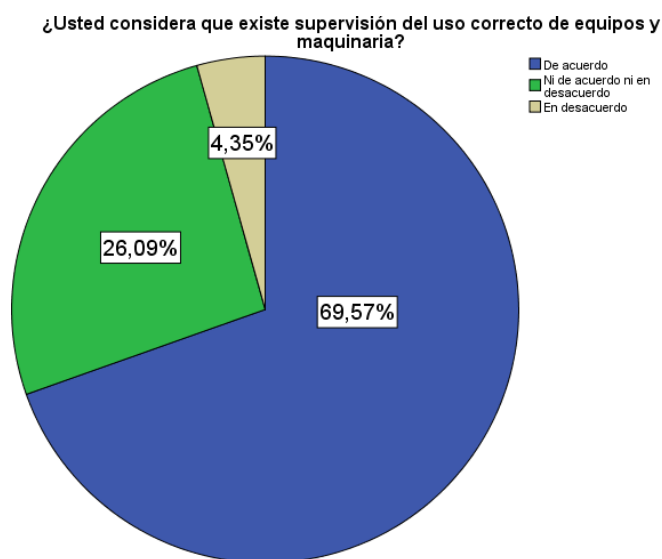
Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
De acuerdo	16	69,6	69,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	26,1	95,7
En desacuerdo	1	4,3	100,0
Total	23	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 9

Pregunta 8



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

El 69,6% de colaboradores consideran que existe una adecuada supervisión sobre el uso correcto de maquinarias y equipos, lo que demuestra que la empresa mantiene un correcto control relacionado con la manipulación de dichos equipos, además de promover el cumplimiento de las normas de seguridad y prevención de accidentes. Sin embargo, el 26,1% perciben estar neutrales, por lo que estiman una inadecuada supervisión y control en ciertos aspectos que involucran la manipulación de dichos mecanismos. Además, el 4,3% indican estar en total desacuerdo, y creen que hay un alto grado de deficiencia en control y supervisión lo que, además, no garantizan estándares de seguridad y provocan estrés o ansiedad en el colaborador. Estos resultados demuestran que a pesar de existir un mayor número de trabajadores que se sienten conformes con la empresa sobre los procesos de supervisión que llevan a cabo, de igual manera se detectan ciertas carencias en aspectos claves, lo que no garantizan el total cumplimiento de las normas reglamentarias y protocolos.

Pregunta 9.

Tabla 24

¿Usted considera que se realizan mantenimientos periódicos a las maquinarias u objetos similares?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
De acuerdo	16	69,6	69,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	26,1	95,7
En desacuerdo	1	4,3	100,0
Total	23	100,0	

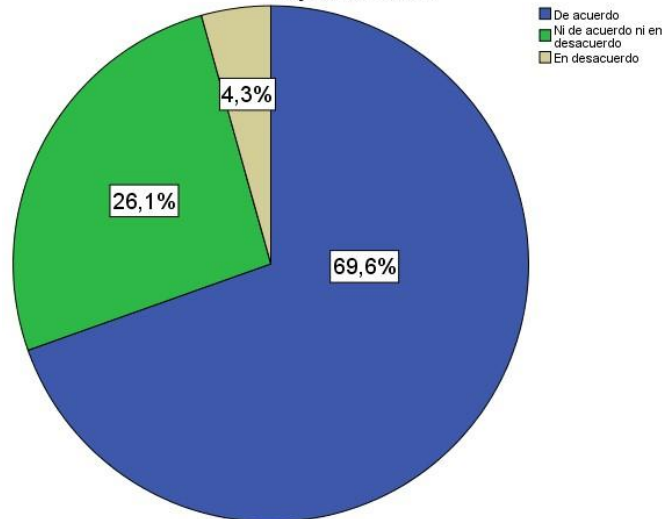
Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 10

Pregunta 9

¿Usted considera que se realizan mantenimientos periódicos a las maquinarias u objetos similares?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

El 69,6% de trabajadores consideran que se realizan mantenimientos constantes en maquinarias y equipos, lo que demuestra un correcto cumplimiento de protocolos y procesos de supervisión sobre prevención de riesgos y estado de funcionamiento de los equipos. En cambio, el 26,1% se muestran neutrales, percibiendo la necesidad de un mantenimiento más constante en dichos mecanismos que muestren mayor desperfecto. Sin embargo, el 4,3% de colaboradores están en desacuerdo, demostrando que se encuentran desconformes sobre el correcto mantenimiento y control de las maquinarias y equipos. Estos resultados reflejan la necesidad de un mantenimiento constante y preventivo en dichos mecanismos para garantizar una mejor productividad y un ambiente seguro, y así evitar sanciones por malas medidas de seguridad.

Pregunta 10.

Tabla 25

¿Usted está expuesto a sustancias químicas durante su jornada laboral?

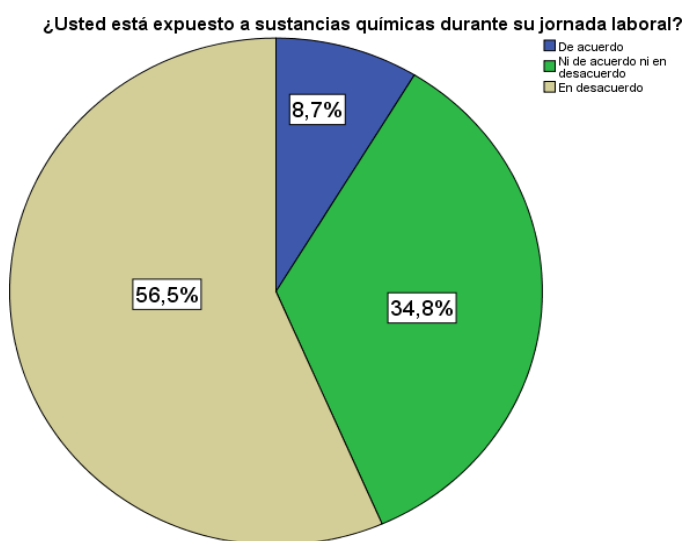
	Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	2	8,7	8,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	34,8	43,5
	En desacuerdo	13	56,5	100,0
	Total	23	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 11

Pregunta 10



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

El 56,5% de trabajadores perciben estar en total desacuerdo sobre estar expuestos a sustancias químicas durante su jornada laboral, y que consideran que, al desarrollar sus diferentes actividades se sienten conformes con relación al estar en un entorno con bajo contacto a agentes y sustancias químicas que afecten principalmente su salud. Por otra parte, el 34,8% muestran neutralidad, y consideran que pueden estar expuestos a dichas sustancias químicas que son poco perceptibles en ciertas actividades, pero que pueden ocasionar ciertas enfermedades por su exposición. Sin embargo, y con un bajo nivel del 8,7% de trabajadores, demuestran estar de acuerdo sobre estar expuestos a ciertas sustancias al momento de realizar sus actividades, afectando su salud, y la eficiencia en sus funciones. Estos resultados indican que es importante promover medidas preventivas y una constante supervisión al momento de la manipulación y almacenamiento de sustancias químicas ya que, al no ser así, pueden ocasionar diversos tipos de enfermedades respiratorias, irritaciones de la piel, intoxicaciones hasta enfermedades crónicas graves dependiendo del tiempo y su exposición a las mismas.

Pregunta 11.

Tabla 26

¿En caso de exposición a sustancias químicas ¿Usted considera que la empresa le informa adecuadamente sobre los riesgos que contrae su exposición a dichas sustancias?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
De acuerdo	8	34,8	34,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	47,8	82,6
En desacuerdo	4	17,4	100,0
Total	23	100,0	

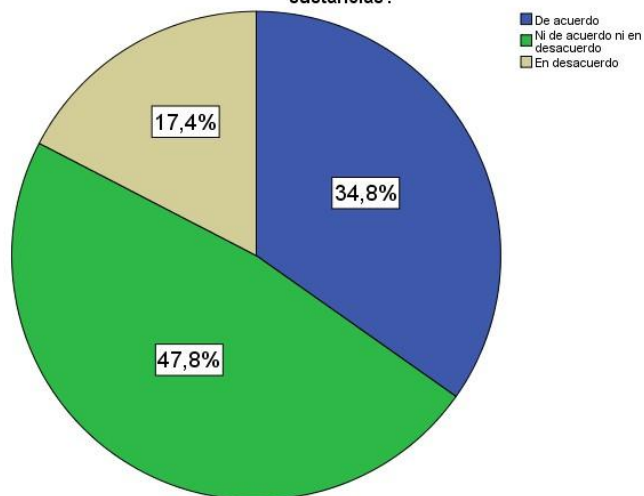
Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 12

Pregunta 11

En caso de exposición a sustancias químicas ¿Usted considera que la empresa le informa adecuadamente sobre los riesgos que contrae su exposición a dichas sustancias?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

Con un porcentaje moderado del 47,8% de trabajadores, consideran estar en una posición neutral sobre si, al estar expuestos a sustancias químicas reciben información adecuada sobre los riesgos que pueden causar al estar en contacto con dichas sustancias, demostrando que la información brindada por parte de la empresa no es suficiente para satisfacer sus inquietudes y sentirse completamente seguros, lo que genera incertidumbre y deseos de información clara y constante. Sin embargo, el 34,8% indican que, si reciben una correcta información, reconocen la existencia de una correcta gestión preventiva orientada a evadir distintos peligros y garantizar un ambiente de trabajo seguro. Por otro lado, y con un bajo porcentaje del 17,4% de trabajadores manifiestan una desconformidad total sobre la correcta comunicación e información por parte de la empresa para evadir los riesgos que se pueden presentar a la incorrecta manipulación o exposición a dichas sustancias. Estos resultados reflejan la necesidad de fortalecer los programas de prevención para lograr un ambiente de trabajo más seguro que no afecten la integridad y productividad del personal.

Pregunta 12.

Tabla 27

¿Usted conoce los protocolos de seguridad y dispone de fichas y equipos adecuados para manipular sustancias peligrosas?

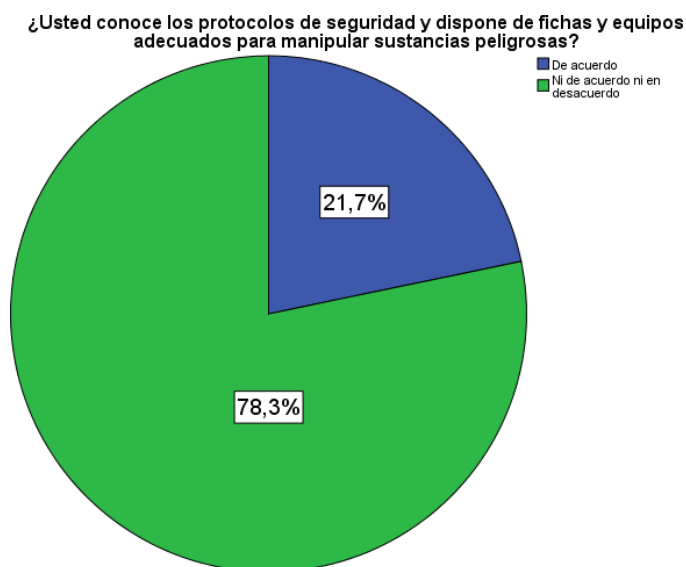
Opciones		Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	5	21,7	21,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	78,3	100,0
	Total	23	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 13

Pregunta 12



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

Con un alto porcentaje del 78,3% de trabajadores, perciben una posición neutral sobre el conocimiento de distintos protocolos de seguridad y disponibilidad de fichas y equipos adecuados para la manipulación de sustancias peligrosas, lo que demuestra una deficiencia en los procesos de socialización, capacitación, difusión de información y así mismo, la correcta supervisión por parte de sus responsables, lo que genera cierta incertidumbre en un grupo de trabajadores al no conocer todas las medidas preventivas necesarias. Sin embargo, el 21,7% de colaboradores conocen los protocolos de seguridad, y la disponibilidad de fichas y equipos adecuados, lo que demuestra que la empresa promueve la existencia de diversos procesos preventivos con el fin de cumplir las normas reglamentarias marcadas por organismos nacionales e internacionales, pero principalmente para proteger los derechos laborales de su personal. Estos resultados reflejan una clara necesidad de una constante mejora en las estrategias de capacitación, comunicación y difusión de información para menorar la probabilidad de accidentes y potenciar el bienestar del personal.

Pregunta 13.

Tabla 28

¿Usted considera que su puesto de trabajo es cómodo y ergonómicamente adecuado?

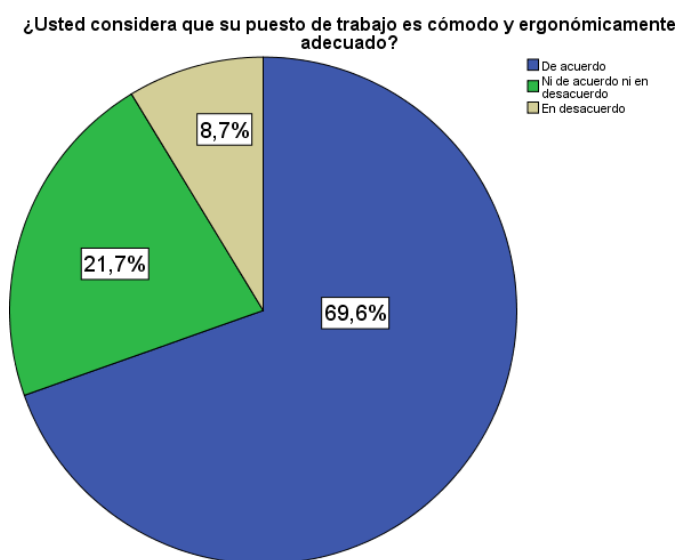
Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
De acuerdo	16	69,6	69,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	21,7	91,3
En desacuerdo	2	8,7	100,0
Total	23	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 14

Pregunta 13



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

El 69,8% de trabajadores consideran que su puesto de trabajo es cómodo y ergonómicamente adecuado, lo que demuestra que en el espacio donde realizan sus diferentes actividades tienen buenas condiciones físicas y así logran un mejor rendimiento. Sin embargo, el 21,7% perciben neutralidad lo que indican que algunos colaboradores consideran que sus puestos de trabajo son aceptables, pero aún existen aspectos ergonómicos que podrían mejorarse, como la distribución del espacio, iluminación y el mobiliario adecuado para mejorar la postura del trabajador. Asimismo, un bajo grupo de trabajadores del 8,7%, manifiestan su desconformidad con sus puestos de trabajo, considerando que no cumplen con las condiciones ergonómicas adecuadas para realizar sus labores de manera segura y cómoda. Estos resultados reflejan una clara necesidad de mejorar los puestos de trabajo, principalmente para evitar riesgos ergonómicos y lograr una higiene postural en su personal para evitar daños en su sistema musculoesquelético como dolores musculares, lesiones lumbares, fatiga física y discusión articular, ocasionados por movimientos repetitivos y posturas de trabajo inadecuadas debidas a su lugar de trabajo.

Pregunta 14.

Tabla 29

¿Usted realiza movimientos repetitivos que afectan su bienestar físico?

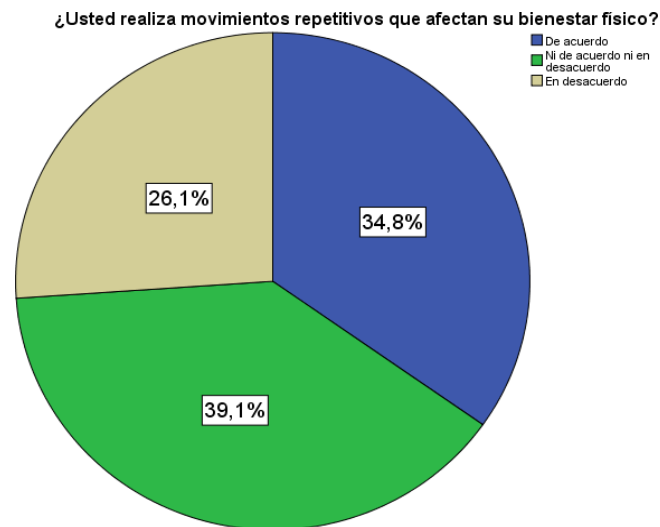
Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
De acuerdo	8	34,8	34,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	39,1	73,9
En desacuerdo	6	26,1	100,0
Total	23	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 15

Pregunta 14



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

El 39,1% de colaboradores manifiestan una postura neutral respecto a la realización de movimientos repetitivos que afectan su bienestar físico, demostrando que un grupo importante de trabajadores no consideran claramente que dichas actividades afecten a su salud, aunque no descartan completamente de sentir molestias físicas relacionadas a la manera de realizar sus labores. Por otra parte, con un 34,8% estiman estar de acuerdo en realizar movimientos repetitivos que afecten su bienestar físico, provocando una fatiga muscular y molestias físicas debido a esfuerzos repetitivos en su jornada de trabajo. Sin embargo, el 26,1% de trabajadores indican estar en desacuerdo y consideran que no realizan movimientos repetitivos que afecten su bienestar físico durante su jornada laboral. Estos resultados reflejan la importancia de promover pausas activas, capacitación en higiene postural y evaluaciones ergonómicas por parte de sus responsables para prevenir daños en el sistema musculoesquelético que provoquen una mala calidad de vida del trabajador que afectan directamente a su rendimiento en sus actividades diarias en el trabajo.

Pregunta 15.

Tabla 30

¿Usted considera que existen pausas activas o descansos adecuados durante la jornada laboral?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
De acuerdo	16	69,6	69,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	8,7	78,3
En desacuerdo	5	21,7	100,0
Total	23	100,0	

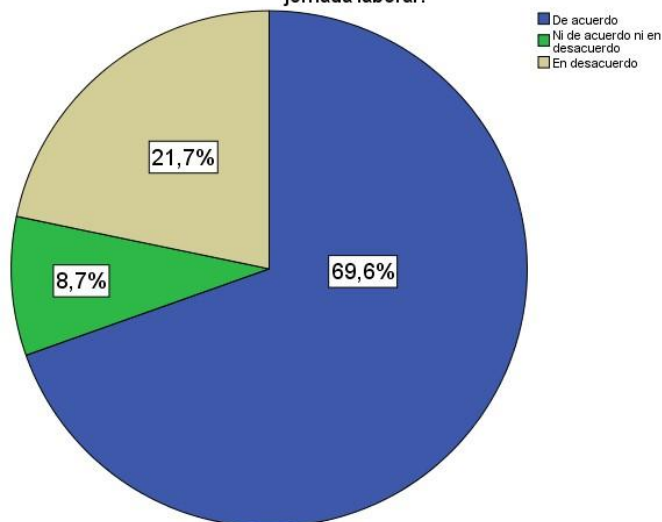
Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 16

Pregunta 15

¿Usted considera que existen pausas activas o descansos adecuados durante la jornada laboral?



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

Con un porcentaje alto del 69,6% de trabajadores, valoran de gran manera los tiempos de descanso y pausas de sus labores, demostrando que la empresa cumple con promover correctos programas preventivos y espacios de descanso para evitar principalmente la fatiga física y mental de sus colaboradores por sus actividades laborales. Por el contrario, el 21,7% manifiestan estar en desacuerdo sobre la existencia de adecuados tiempos y la calidad de sus descansos, indicando que no son suficientes para una correcta recuperación y considerando a sus actividades como altamente exigentes, además de percibir a los programas de prevención de riesgos principalmente físicos y ergonómicos como inadecuados. No obstante, el 8,7% de colaboradores, creen que los programas de descanso pueden realizarse de mejor manera y más constante. Estos resultados demuestran que con una adecuada planificación y seguimiento por parte de sus responsables pueden reducir la fatiga o el cansancio, además de prevenir daños físicos y psicosociales debido a las nuevas dinámicas de trabajo y menor exigencia.

Pregunta 16.

Tabla 31

¿Usted percibe que la carga física y laboral asignada es adecuada?

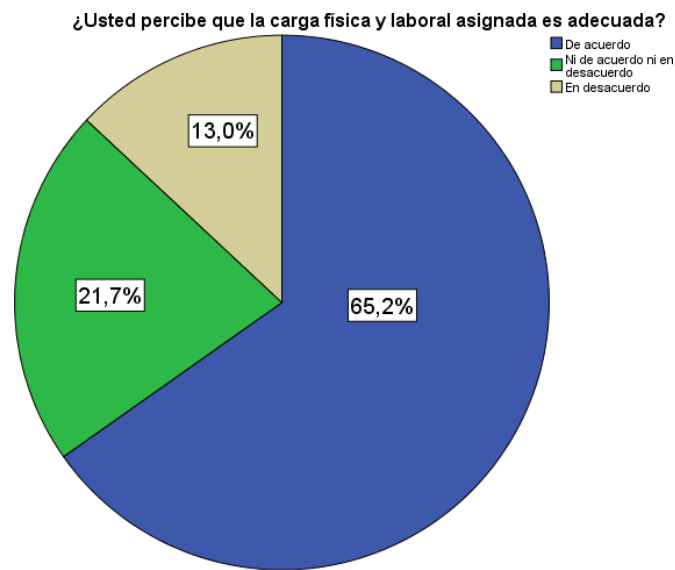
Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
De acuerdo	15	65,2	65,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	21,7	87,0
En desacuerdo	3	13,0	100,0
Total	23	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 17

Pregunta 16



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

Con un alto porcentaje del 65,2% de trabajadores, perciben estar de acuerdo que la carga física y laboral es adecuada, demostrando que las actividades y responsabilidades encomendadas por sus responsables pueden ser desarrolladas de acuerdo con sus capacidades físicas y mentales, pero principalmente de manera equilibrada evitando una sobrecarga excesiva que afecten su bienestar y desempeño. Por otra parte, el 21,7 manifiestan neutralidad, indicando que no presentan a menudo o constantemente una carga excesiva en sus funciones, aunque dependiendo de la cantidad de trabajo a realizarse en determinados momentos o del tipo de actividades que deban realizar en su jornada. Por el contrario, el 13% de colaboradores perciben que su carga física y laboral es excesiva e inadecuada, indicando que en su jornada laboral debido a la sobrecarga de trabajo pueden presentar altos niveles de estrés y fatiga. Estos resultados demuestran la importancia de mejorar constantemente los tiempos de descanso, realizar evaluaciones periódicas de las condiciones de trabajo del personal y determinar las medidas de control adecuadas para lograr una motivación al sentir que la empresa tiene como prioridad su bienestar.

Pregunta 17.

Tabla 32

¿Usted considera que existe un buen ambiente laboral entre compañeros?

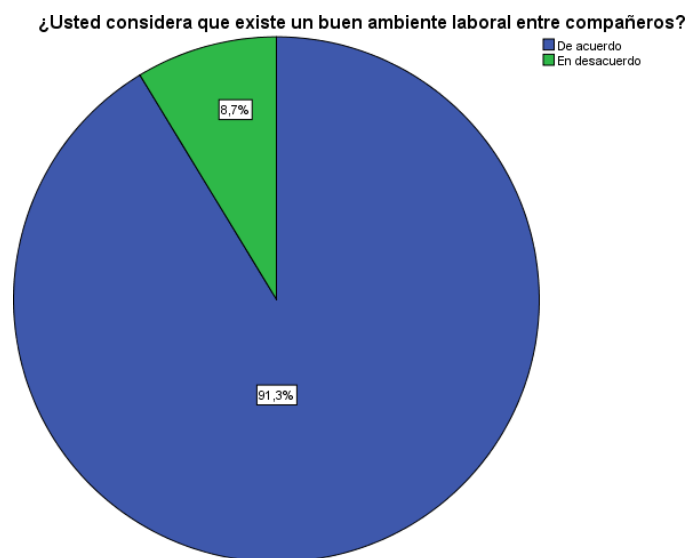
Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
De acuerdo	21	91,3	91,3
Válido En desacuerdo	2	8,7	100,0
Total	23	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 18

Pregunta 17



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

Se observa, a partir de los datos, que una amplia base de los trabajadores del 91,3% experimenta un buen ambiente de trabajo, lo que se traduce en claras señales de colaboración y relaciones sanas. No obstante, se registra un pequeño segmento del 8,7% que claramente no coincide con esa lectura de la realidad. Por consiguiente, la información permite afirmar que, aunque los pilares de respeto y unión ya están firmemente asentados, todavía se requieren ajustes puntuales. La meta es clara, evitar que ese grupo se quede al margen y asegurar que la tranquilidad y la unión sean percibidas de forma pareja por todos en el día a día.

Pregunta 18.

Tabla 33

¿Usted recibe apoyo de sus superiores cuando lo necesita?

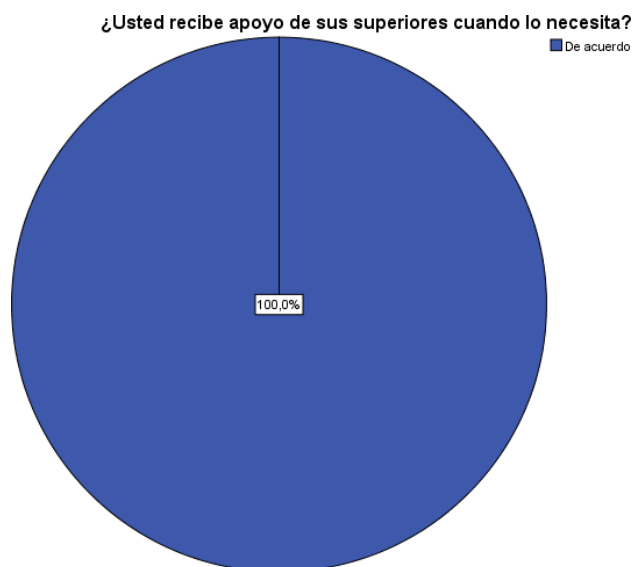
Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	23	100,0	100,0

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 19

Pregunta 18



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

Se observa que, al analizar el apoyo que brindan los jefes, se alcanzó un consenso total del 100 % de las personas encuestadas que afirman sentirse respaldada por su jefe directo frente a cualquier necesidad. Este nivel de coincidencia confirma un liderazgo que realmente funciona como una red de soporte, sin objeciones de ningún tipo. Los datos, por tanto, reflejan un entorno en el que cada responsable responde por su gente, sin excepciones. De esta manera, tanto el personal de administración como el de operaciones y el área comercial se sienten acompañados en cada tarea, lo que se traduce en equipos que trabajan con mayor tranquilidad y enfoque.

Pregunta 19

Tabla 34

¿Usted percibe que el estrés laboral afecta su desempeño?

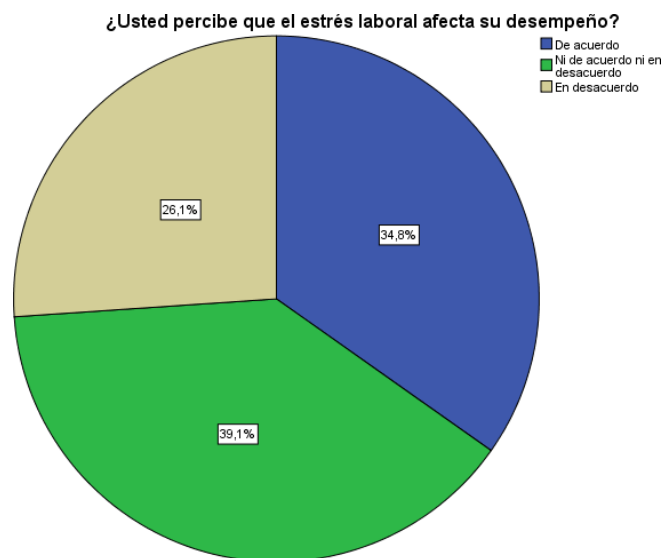
Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
De acuerdo	8	34,8	34,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	39,1	73,9
En desacuerdo	6	26,1	100,0
Total	23	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 20

Pregunta 19



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

Al momento de relacionar los datos sobre relaciones, nivel de estrés y desempeño, se identificó una clara variedad de posturas dentro del equipo. Se observa que el grupo más numeroso del 39,1 % se sitúa en un punto neutral, mientras que un 34,8 % declara que la presión impacta directamente en cómo rinden. Por el contrario, un 26,1 % no comparte esa visión, lo que indica que estas personas consiguen mantener su eficacia incluso en contextos de alta exigencia. A raíz de esta variedad, se muestra que el estrés no golpea por igual a toda la organización, más bien, su efecto real varía en función de la vivencia personal y de los recursos de adaptación que cada trabajador ha desarrollado. Esto obliga a pensar en estrategias diferenciadas, en lugar de soluciones generales.

Pregunta 20.

Tabla 35

¿Usted percibe que se realizan inspecciones periódicas de seguridad?

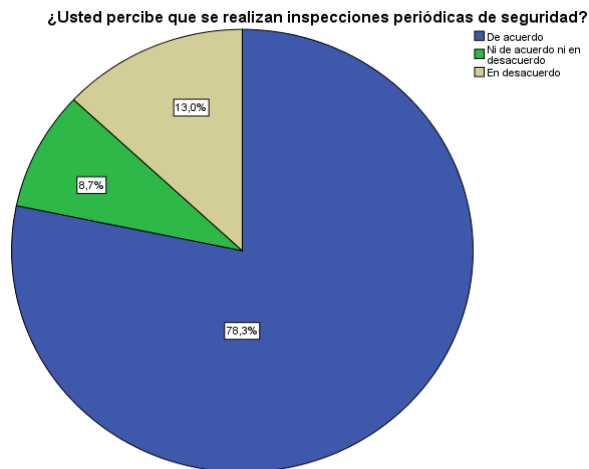
Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
De acuerdo	18	78,3	78,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	8,7	87,0
En desacuerdo	3	13,0	100,0
Total	23	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 21

Pregunta 20



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

Se observa que, al revisar lo relacionado con las inspecciones de seguridad, una clara mayoría del equipo del 78,3% ratifica que estas se llevan a cabo con la frecuencia esperada. Sin embargo, se registra un 13% que no coincide con esa percepción y un pequeño 8,7% que se mantiene en un punto medio. Estos datos llevan a concluir que, aunque la sensación de control está instalada en el día a día de casi todos, hay una franja de colaboradores para quienes la periodicidad de las revisiones no es del todo transparente. La implicación práctica es directa, no basta con hacer las inspecciones; se debe asegurar que su programación y su realización sean tan visibles que nadie quede con dudas sobre cuándo y cómo se están previniendo los riesgos.

Pregunta 21.

Tabla 36

¿Usted considera que la empresa actúa oportunamente ante riesgos detectados?

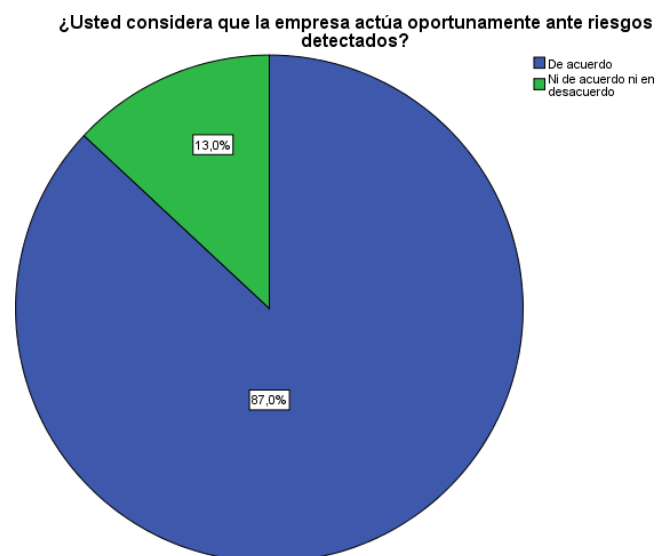
Opciones		Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	20	87,0	87,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	13,0	100,0
	Total	23	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 22

Pregunta 21



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

Se desprende de los datos que, frente a los peligros, una amplia mayoría del 87% ratifica que la empresa responde de forma rápida y oportuna, mientras que el 13% restante se mantiene en una posición neutral. Lo relevante aquí es que no se registró ninguna opinión negativa, lo cual permite afirmar que la confianza en la capacidad de reacción está prácticamente generalizada. Ahora bien, esa franja que no toma partido invita a una reflexión, es confianza no declarada o falta de información de primera mano. Por tanto, la lectura es clara en lo positivo el equipo se siente protegido, pero conviene reforzar la comunicación y la simulación de escenarios para que ese 13% pase de ser espectador neutral a testigo directo de la eficacia organizacional.

Pregunta 22.

Tabla 37

¿Usted recibe y utiliza equipos de protección personal (EPP) adecuados?

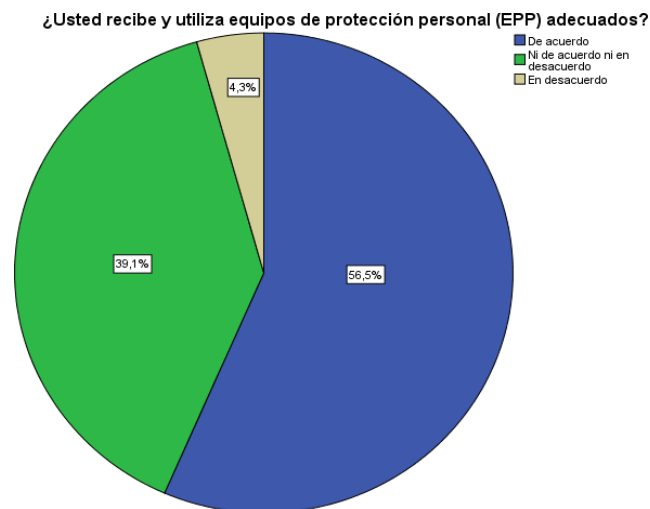
Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
De acuerdo	13	56,5	56,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	39,1	95,7
En desacuerdo	1	4,3	100,0
Total	23	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 23

Pregunta 22



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

Se observa que, al revisar la entrega y el uso de los equipos de protección, algo más de la mitad del equipo con un 56,5%, afirma que cuenta con lo necesario. Sin embargo, preocupa que un 39,1% se mantenga al margen sin definirse, mientras que apenas un 4,3% declara abiertamente su desacuerdo. Estos resultados indican que, aunque la mayoría está cubierta, hay un volumen nada despreciable de los trabajadores que no termina de ver claro cómo se manejan estos recursos o si realmente son efectivos. Es una señal de claridad, no alcanza con entregar los equipos, hay que asegurarse de que la gente entienda el criterio de asignación y perciba su utilidad para quedarse sin ninguna duda. La meta debe ser mover a ese bloque neutral hacia una posición de certeza positiva.

Pregunta 23.

Tabla 38

¿Usted considera que se supervisa el cumplimiento de las normas de seguridad?

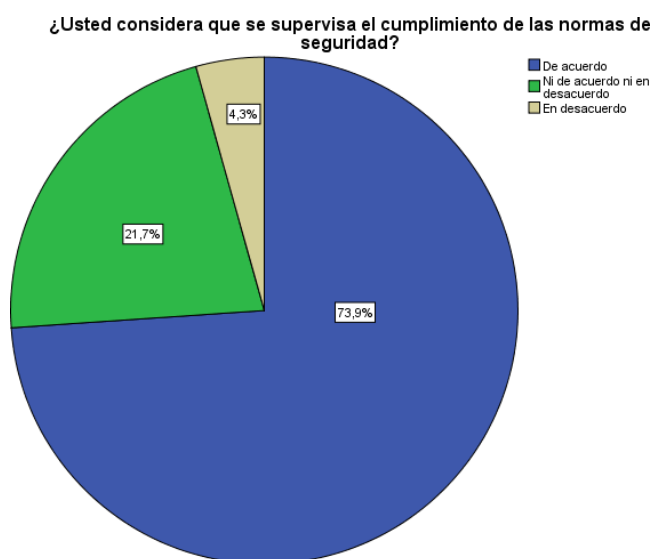
Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
De acuerdo	17	73,9	73,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	21,7	95,7
En desacuerdo	1	4,3	100,0
Total	23	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 24

Pregunta 23



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

Se observa que, al revisar cómo se supervisa el cumplimiento de las normas de seguridad, una amplia mayoría de los trabajadores del 73,9% confirma que el control se mantiene de forma constante. Sin embargo, se registra un 21,7% que prefiere no inclinarse hacia ningún lado, y apenas un 4,3% que se manifiesta en contra. Lo que estos números dejan ver es que, aunque la percepción de supervisión es bastante clara para la mayoría, hay un grupo nada despreciable que todavía no logra visualizar que ese control se aplique de manera pareja en todos los rincones. La lectura práctica es directa, la supervisión existe y se nota, pero falta asegurar que su intensidad y frecuencia se vivan con la misma nitidez en cada turno y en cada área, para que nadie sienta que las reglas se aplican según el momento o la persona.

Pregunta 24.

Tabla 39

¿Usted se siente protegido frente a posibles accidentes laborales?

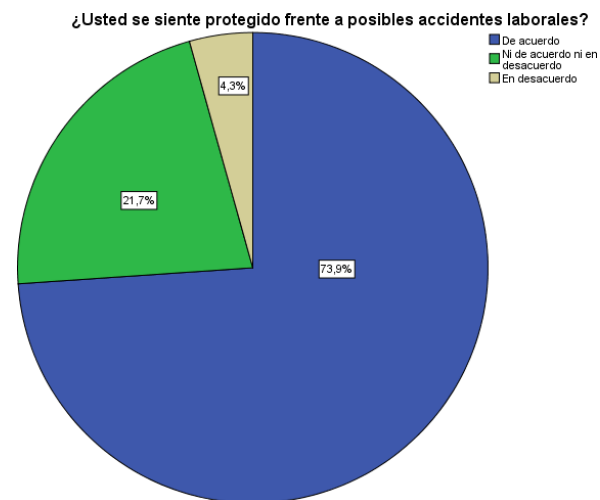
Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
De acuerdo	17	73,9	73,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	21,7	95,7
En desacuerdo	1	4,3	100,0
Total	23	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 25

Pregunta 24



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

Al revisar cómo se siente la gente ante la posibilidad de accidentes, los datos muestran que una amplia mayoría del 73,9% se siente segura y respaldada en su día a día laboral. Por otro lado, un 21,7% no se inclina hacia ninguna postura, y apenas un 4,3% afirman no sentirse protegido. Lo que esto indica es que, aunque la confianza en las medidas de seguridad está muy extendida, hay un grupo que todavía no percibe una protección total frente a los riesgos de su puesto. La señal es clara, el sistema funciona y la sensación de respaldo es mayoritaria, pero ese porcentaje que se mantiene al margen o en desacuerdo debe interpelarnos. Se sugiere averiguar si su postura viene de una experiencia concreta, de falta de visibilidad de los protocolos o de una cobertura que no llega igual a todas las áreas

Pregunta 25.

Tabla 40

¿Usted cumple con las metas y objetivos establecidos en su trabajo?

Opciones		Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	21	91,3	91,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	8,7	100,0
	Total	23	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 26

Pregunta 25



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

Se observa que, al revisar cómo se cumplen las metas y objetivos, una amplia mayoría del 91,3 % consigue alcanzarlos de forma efectiva, mientras que un 8,7% se mantiene sin definirse. A simple vista, los números dicen que casi todos se sienten productivos y que las actividades diarias fluyen sin atrasos ni tropiezos. Ahora bien, esa pequeña franja neutral llama la atención, si el cumplimiento es tan alto, por qué algunos no terminan de afirmar que alcanzan sus metas con claridad. Puede que tengan dudas sobre cómo se miden esos logros o que simplemente no se animen a marcar una postura firme. La lectura es positiva, sin duda, pero conviene no dormirse y una conversación directa con ese grupo puede revelar si el cumplimiento refleja la realidad completa.

Pregunta 26.

Tabla 41

¿Usted mantiene un rendimiento constante y eficiente en sus actividades laborales?

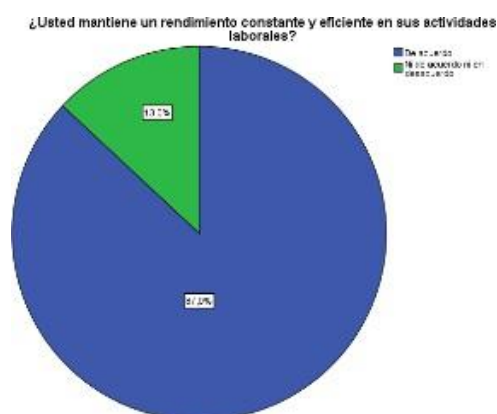
Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	20	87,0	87,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	13,0	100,0
Total	23	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 27

Pregunta 26



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

Al revisar los datos sobre rendimiento y eficacia, se observa que un contundente 87 % afirma mantener un trabajo constante y productivo en todo momento, mientras que el 13% restante no se define. Casi todos sienten que hacen bien su trabajo y no se registran focos visibles de baja productividad ni de roces internos. Dicho esto, conviene mirar ese 13% que no toma partido. En la práctica, puede tratarse de personas que no terminan de ver reflejada su realidad en la afirmación, quizás porque su parámetro de productividad es más exigente o porque su constancia se ve afectada por factores que no están saliendo a la luz. La recomendación es simple, no quedarse solo con el número global, sino abrir un espacio de contraste, casi informal, para entender si ese silencio esconde pedidos de mejora que hoy no se animan a plantearse abiertamente.

Pregunta 27.

Tabla 42

¿Usted realiza su trabajo con precisión y calidad?

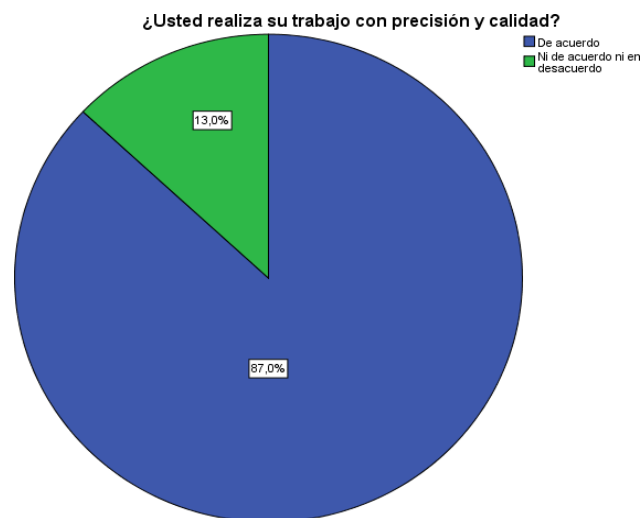
Opciones		Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	20	87,0	87,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	13,0	100,0
	Total	23	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 28

Pregunta 27



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

Se observa que, al revisar cómo ejecuta el equipo su trabajo, un 87% asegura que lo hace con precisión y calidad, mientras que un 13% se mantiene sin definirse. A simple vista, los números retratan un entorno donde casi todos se consideran altamente eficaces en lo suyo y donde nadie pone en duda la calidad de lo que se entrega. Ahora bien, conviene no leer este panorama con demasiada autocomplacencia. Que no haya críticas abiertas es una buena noticia, pero ese 13% que no se pronuncia podría estar indicando algo distinto, tal vez no tienen claro cómo se mide la calidad, quizás consideran que su trabajo es correcto, pero no excelente y prefieren no destacar, o simplemente no encontraron un espacio cómodo para compartir una percepción diferente. Por lo que, no dar el tema por cerrado y proponer una breve consulta rápida con ese grupo puede ayudar a confirmar que la calidad auto percibida se traduce en estándares realmente compartidos por todos.

Pregunta 28.

Tabla 43

¿Usted cumple con los procedimientos establecidos por la empresa?

	Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	22	95,7	95,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	4,3	100,0
	Total	23	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 29

Pregunta 28



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

Se observa que, al revisar cómo se siguen los procedimientos de la empresa, los datos retratan un compromiso sobresaliente: un contundente 95,7% asegura cumplir con lo establecido, mientras que apenas un trabajador 4,3% se mantiene neutral. En la práctica, esto refleja una disciplina de trabajo muy sólida, con casi todos alineados a las normas y sin que aparezcan fallas ni incumplimientos declarados. Dicho esto, conviene no ignorar esa pequeñísima porción que no se define. A veces, quien no afirma abiertamente que cumple los procesos está señalando, sin querer, que los encuentra confusos, poco prácticos o que simplemente no los conoce del todo. La recomendación es aprovechar la excelente base de disciplina que ya existe y abrir un canal, aunque sea breve e informal, para confirmar que esa neutralidad no esconde una oportunidad de simplificar o aclarar algún procedimiento que hoy todos acatan pero que quizás pocos entienden en profundidad.

Pregunta 29.

Tabla 44

¿Usted demuestra compromiso, actitud positiva y capacidad de adaptación en su trabajo?

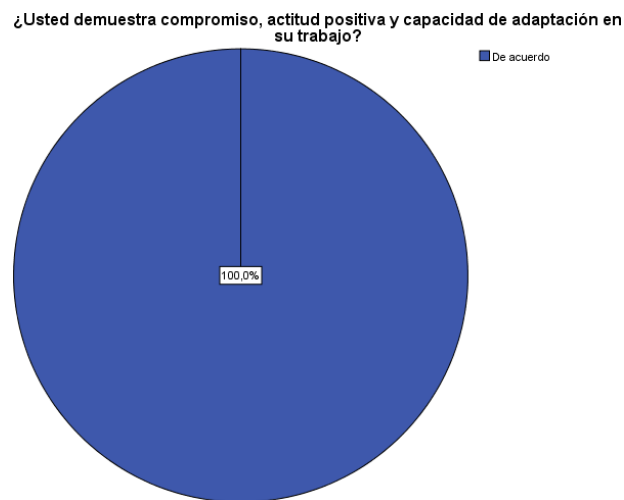
Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	23	100,0	100,0

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 30

Pregunta 29



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

Los datos sobre la disposición hacia las responsabilidades dejan un contundente 100% del equipo que se alinea en mostrar compromiso, actitud positiva y capacidad de adaptación. No hay posturas en contra ni neutrales, todos perciben que actúan con responsabilidad profesional y reflejos adecuados. En la práctica, esto habla de una cultura de trabajo muy madura, donde la respuesta ante las obligaciones parece estar internalizada sin fisuras. Ahora bien, justamente por ser un resultado que abarca una misma postura en todos los trabajadores, conviene abrir un espacio de chequeo discreto. Además, es importante no desconfiar de los números, sino complementarlos con conversaciones de pasillo o breves reuniones de área, para confirmar que esa adaptabilidad y esa actitud positiva se sostienen cuando aparecen picos de exigencia o cambios inesperados.

Pregunta 30.

Tabla 45

¿Usted propone mejoras o iniciativas para optimizar los procesos de trabajo?

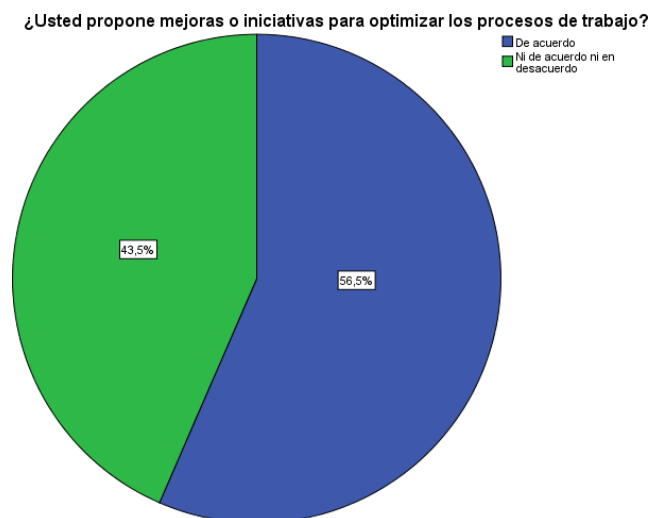
Opciones		Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	13	56,5	56,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	43,5	100,0
	Total	23	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 31

Pregunta 30



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

Los datos sobre iniciativa para proponer mejoras muestran un panorama dividido, un 56,5% se suma y apoya este tipo de propuestas, pero un 43,5% se queda en terreno neutral. La lectura es clara, hay una buena base de gente que levanta la mano y empuja ideas nuevas, pero también hay un grupo casi igual de grande que prefiere no meterse. Y ese segundo número es el que debería llamar la atención. Cuando casi la mitad no se involucra, no necesariamente es por falta de ganas o de ideas, a veces pesa más la sensación de que opinar no lleva a nada, o la falta de un canal sencillo y seguro para compartir sugerencias. La recomendación práctica es arrancar con acciones chicas, espacios breves de intercambio por área, buzones virtuales o reconocimientos simples a quien propone, para que ese 43,5% empiece a ver que involucrarse tiene sentido y que la iniciativa no es terreno reservado para unos pocos.

Pregunta 31.

Tabla 46

¿Usted gestiona adecuadamente su tiempo para cumplir con sus responsabilidades laborales?

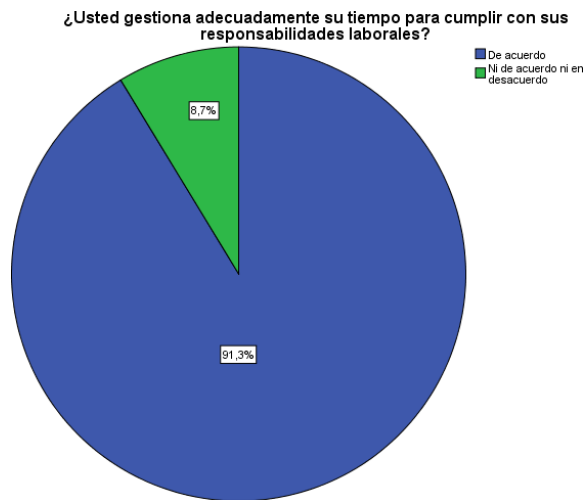
Opciones		Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	21	91,3	91,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	8,7	100,0
	Total	23	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 32

Pregunta 31



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

Se observa que, al revisar cómo gestiona el equipo su tiempo, un 91,3% asegura organizarse de forma adecuada para cumplir con lo que tiene entre manos, mientras que un 8,7% se queda sin definirse. Los números pintan una buena planificación generalizada, pero ese pequeño grupo que no toma partido invita a una pausa. Cuando alguien no afirma que se organiza bien, ya sea porque siente que el día no le alcanza o porque le faltan recursos para ordenar prioridades. La recomendación es simple, sin armar un gran programa, conviene acercarse a esa franja con herramientas prácticas, algún taller breve de gestión del tiempo o simplemente una charla para ver si hay trabas que se puedan destrabar, porque en productividad los márgenes pequeños también cuentan.

Pregunta 32.

Tabla 47

¿Usted mantiene una comunicación efectiva con su equipo de trabajo para el cumplimiento de tareas?

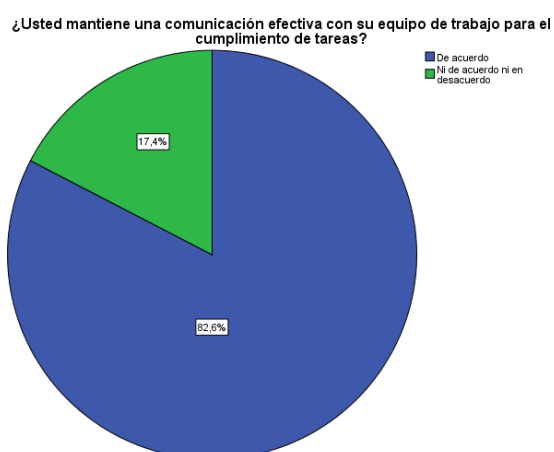
Opciones		Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	19	82,6	82,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	17,4	100,0
	Total	23	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Figura 33

Pregunta 32



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Autores

Análisis e interpretación.

Se observa que, al revisar cómo se comunican entre compañeros para alcanzar las metas, un 82,6% afirma que lo hace con facilidad, mientras que un 17,4% se mantiene sin definirse. La lectura es positiva en lo grupal: el trabajo en equipo es claramente una fortaleza y la mayoría se entiende sin tropiezos. Sin embargo, ese porcentaje que no se pronuncia enciende una señal. Cuando alguien no dice que se comunica bien, puede estar insinuando que en su día a día la información no llega pareja, que hay áreas o turnos con los que cuesta coordinar, o que el ambiente no es tan abierto como parece. La recomendación práctica es no asumir que la fluidez alcanza a todos por igual, conviene revisar cómo están funcionando los canales en cada rincón y, si hace falta, reforzar espacios de intercambio breves y periódicos para que nadie sienta que la comunicación es un punto flojo en su entorno.

3.2. Verificación de hipótesis (según el proyecto de titulación aprobado)

Con el propósito de determinar si existe relación entre la variable independiente y dependiente, que son la seguridad ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de distribución DIMAR, así mismo, para la comprobación de las hipótesis que se planteó en la presente investigación, se llevó a cabo el desarrollo de la prueba estadística Rho Spearman.

A continuación, se menciona la hipótesis alternativa (H1) y nula (H0)

H1: La seguridad ocupacional **INFLUYE** en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de distribución DIMAR

H0: La seguridad ocupacional **INFLUYE** en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de distribución DIMAR

3.2.1. Nivel de significancia

Para la comprobación de hipótesis se presenta y establece un nivel de significancia del 5%, determinando que si el valor de significancia es menor a 0,05 (5%) la hipótesis nula será rechazada

3.2.2. Medición de Variables

Tabla 48

Mediación de variables de correlación de Spearman

Mediación de variables de correlación de Spearman	
-1	Correlación negativa muy fuerte
-0.9 a -0.99	Correlación negativa consideración
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Revisión bibliográfica

3.2.3. Correlación de Spearman.

Tabla 49
Correlación no paramétrica

			SEGURIDAD	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	SEGURIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,434*
		Sig. (bilateral)	.	,038
		N	23	23
	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	,434*	1,000
		Sig. (bilateral)	,038	.
		N	23	23
La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas)				

Nota: La presente tabla muestra la correlación Rho Spearman del instrumento.

El coeficiente de Rho de Spearman arroja un resultado de 0,434 indicando una correlación moderada positiva entre ambas variables, lo que de igual manera demuestra que a medida en que se mejora la gestión preventiva de riesgos y condiciones de seguridad el desempeño de los trabajadores es más eficiente.

Además, el resultado arrojado del nivel de significancia es de 0,038 menor al 0,05 que es el margen de error establecido anteriormente, demostrando que la relación entre ambas variables es estadísticamente significativa y no se produjo al azar o por casualidad.

Por lo tanto, considerando los resultados obtenidos principalmente del nivel de significancia se establece el rechazo de la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_0), evidenciando que la seguridad ocupacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de distribución DIMAR. Una buena gestión de seguridad y de prevención de riesgos que establecen el uso de equipos de protección (EPP), capacitaciones y talleres, cumplimiento de normas y protocolos y la supervisión constante mejoran los aspectos de productividad, compromiso y cumplimiento de funciones de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Los resultados obtenidos durante la aplicación de encuestas que forma parte del diagnóstico situacional dirigido a los trabajadores de la empresa de distribución DIMAR, permitieron identificar su percepción y condiciones de seguridad existentes. La implementación de medidas preventivas y de control de riesgos pueden influir significativamente en la disminución de riesgos ya sean físicos, químicos, ergonómicos, mecánicos y mentales, y así mismo, en el correcto rendimiento y productividad de las actividades laborales que realiza el trabajador, ya que al percibir la importancia y preocupación que tiene la empresa sobre su bienestar e integridad, genera un sentido de motivación y compromiso en sus labores.
- Los trabajadores de la empresa de distribución DIMAR tienen un nivel positivo en el desarrollo y cumplimiento de sus labores, lo cual se demostró en el respeto a los procedimientos establecidos por sus superiores, y el desarrollo eficiente de sus tareas. Además, se observó que los trabajadores perciben diferentes posturas en sus labores, como compromiso, responsabilidad, adaptación ante las exigencias en sus funciones, una correcta comunicación interna y adecuada administración de su tiempo. Por lo tanto, el personal representa el recurso más importante y estratégico para la empresa, pues colabora en el fortalecimiento de la productividad institucional, y en el logro de sus objetivos con un trabajo de calidad por parte de sus colaboradores.
- Por último, el estudio estadístico realizado en la investigación mediante herramientas metodológicas logró demostrar la relación que tiene el desempeño laboral y la seguridad ocupacional en el entorno laboral de la empresa objeto de estudio. Se evidenció que la implementación de medidas de seguridad, el fortalecimiento de las condiciones laborales y la correcta formación y capacitación sobre prevención de riesgos en los trabajadores

contribuyen al desarrollo de sus actividades de manera correcta y libre de riesgos que puedan generar principalmente enfermedades, lesiones y sentimientos de estrés y ansiedad, lo que a su vez, fomenta un mayor compromiso y responsabilidad en sus funciones al percibir que la empresa prioriza su seguridad. Por ende, una empresa además de cumplir con las normativas y reglamentos nacionales e internacionales aumenta su reputación en un mercado cada vez más competitivo.

4.2. Recomendaciones

- A pesar de percibir un alto nivel de satisfacción y compromiso por parte de los trabajadores de la empresa, existieron posturas que percibían estar en desacuerdo en distintos factores que involucran su seguridad, por lo que, es necesario mejorar los programas prácticos de capacitación sobre medidas preventivas, el uso de equipos de protección y otros factores, y a su vez, sobre el conocimiento de enfermedades y lesiones a los que puedan estar expuestos para un mejor cumplimiento de las normativas legales propuestos por los organismos nacionales e internacionales, evitando diferentes sanciones por accidentes en el trabajo que puedan llegar a ser mortales.
- Por otra parte, es necesario llevar a cabo un sistema que abarque diferentes medidas de seguridad como son las inspecciones, evaluaciones y protocolos de actuación ante posibles accidentes laborales de manera más constante, y así mismo, sobre el cumplimiento de las normas y políticas de seguridad ocupacional establecidas principalmente por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social encargado de regular dichos lineamientos, con el propósito de mejorar el desempeño individual y colectivo de los trabajadores en distintas áreas de la empresa donde la exigencia de sus labores son mayores.
- Por último, se recomienda llevar a cabo una adecuada dirección y toma de decisiones relacionadas directamente con la gestión y manejo del personal, debido a la evidencia que se obtuvo sobre la seguridad y su influencia en el rendimiento de los trabajadores, es necesario aportar capital para mejorar diferentes factores de seguridad y riesgos psicosociales como son: mejores

equipos de protección personal (EPP) para el contacto con sustancias peligrosas, mantenimientos periódicos en maquinarias u objetos similares donde la manipulación sea directa del trabajador, además de la adquisición de maquinarias que cuenten con los correctos dispositivos de seguridad, el fortalecimiento y modernización de infraestructuras que cuenten con iluminación y ventilación adecuadas y la creación de lugares donde los trabajadores puedan tomar un descanso en su jornada para evitar problemas ergonómicos y físicos debido a las altas exigencias y largas jornadas laborales por ciertas temporadas con alta demanda de clientes.

MATERIALES DE REFERENCIA

Referencias Bibliográficas

- Barrios, F., & Càrdeas, A. (2022). *Seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desempeño laboral*. Universidad Privada del Norte.
- Castro, J., Pita, C., & Duran, Y. (2023). Riesgo laboral y bioseguridad aplicado en el personal de salud. *MQRInvestigar*, 7(3), 63-75.
<https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.3.2023.63-75>.
- Chamorro, E. P., & Urresta, E. V. (2020). Análisis de la gestión de seguridad ocupacional y su relación con el desempeño laboral del sector hotelero del Cantón Tulcán. *UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI*.
<https://doi.org/https://repositorio.upec.edu.ec/server/api/core/bitstreams/7d3f11f6-6d58-4509-a247-53d269b03919/content>
- Chiavenato, I. (2021). Gestión de talento humano. *Mc Graw- Hill*, 131-195.
- Cisneros, A., & Guevara, A. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Dialnet*, 8(1), 1165-1185.
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383508>
- Comunidad Andina, Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores. (2004). *Decisión 584: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*.
<https://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/DEC584.pdf>
- Cruzado, J. (2024). Incidencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores *Polo del Conocimiento*, 9(11), 55-72.
- Garcia Juarez, H. D., Machaca, A. T., Cahuana Pacco, D. C., & Caycho Valencia, F. A. (2024). Importance of the elements involved in occupational health and

safety programs. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 4(718).
<https://doi.org/https://doi.org/10.56294/saludcyt2024718>

Gómez, A., & Villasís, J. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>

Guerrero, J., & Puerto Barrios, Y. I. (2007). Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial. *Revista Colombiana de Psicología*(16), 203-234.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80401614>

Hellriegel, D. (2021). Comportamiento organizacional . *Cengage Learning*, 4(9), 24-51.

IESS, S. G. (2016). Normativa Aplicable a la Seguridad y Salud en el Trabajo. 7-8.
https://doi.org/https://sart.iesgob.ec/DSGRT/norma_interactiva/IESS_Normativa.pdf

Intriago, A. M. (2021). Riesgos ergonómicos en salud y seguridad ocupacional y el desempeño laboral en las empresas textiles. *Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato*, 88-93.
<https://doi.org/https://repositorio.uta.edu.ec/items/d6dcb333-3e2a-48e5-b183-12b7f5a5dbdf>

Ivancevich, J. (2022). Gestión de Recursos Humanos. *Mc Graw- Hill*, 25-39.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2021). Administración: una perspectiva global. . *Mc Graw- Hill*, 50-62.

León, A. (2023). Modelos y modalidades educativas basados en tecnología educativa: una revisión bibliográfica. *EDUTEC. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*(86), 96-109.
<https://doi.org/https://edutec.es/revista/index.php/edutec-e/article/view/2941/1153>

- Lizán, L. (2009). Concepto e instrumentos, Atención Primaria. *Sciencedirect*, 41(5), 275-280.
<https://doi.org/https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656709001188>
- Llaja, A., Rosales, M., Quiroz, J., & Rondon, E. (2022). Gestión de normas de seguridad y riesgos ocupacionales: una revisión sistemática de 2011-2021. *DYNA*, 89(220) <https://doi.org/10.15446/dyna.v89n220.98520>.
- Loor, M., Mendoza, M., & Alcivar, M. (2024). Perspectivas sobre seguridad y salud ocupacional de los trabajadores. . *Revista InveCom*, 4(2), 1-15.
- López, A. (2005). La planeación estratégica en la pequeña y mediana empresa: una revisión bibliográfica. *EconoQuantum*, 2(1), 141-164.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/1250/125015749006.pdf>
- Lòpez, M. (2022). Condiciones laborales y satisfacciòn de los trabajadores. *Revista Científica de Administraciòn*, 14(1), 40-51.
- Lòpez, V., & Bedoya, E. (2025). Accidentes por riesgo biológico en trabajadores de salud: incidencia y factores asociados en un prestador sanitario. *CIENCIA UNEMI*, 18(49), 82-92 <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol18iss49.2025pp82-92p>.
- Mantilla, F. (2024). Anàlisis crítico de la gestiòn de seguridad y salud ocupacional. *LATAM Revista LATinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades.*, 5(4), 112-130.
- Martínez, E. (2023). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresiòn desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA ergo-sum*, 30(2) <https://doi.org/10.30878/ces.v30n2a11>.

- Màrtinez, P. (2021). Prevenció de accidents laborals en empreses comercials. *Revista de Seguritat Industrial*, 9(3), 61-78.
- Ministerio del Trabajo. (2023). Código del Trabajo. 17- 107. <https://doi.org/https://educacionbilingue.gob.ec/wp-content/uploads/2021/03/Codigo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Mondy, R. (2022). Administración de recursos humanos. . *Pearson Educación* , 31-73.
- Newstrom, J. (2021). Comportamiento humano en el trabajo. *Mc Graw- Hill*, 2(11), 341-378.
- Organización Internacional de Trabajo. (2023). *Seguridad y salud en el trabajo*.
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Entornos laborales saludables*.
- Ortega, C. (2021). Motivación y desempeño organizacional. . *Revista Gestión Empresarial* , 13(2), 56-70.
- Penfield, R. G. (2004). Aplicación de un intervalo de confianza de puntuación al índice de relevancia del contenido de los ítems de Aiken. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 8(4), 213–225. https://doi.org/https://doi.org/10.1207/s15327841mpee0804_3
- Pérez, J. (2023). Seguridad laboral y productividad empresarial. *Revista Empresarial*, 18(2), 25-35.
- Pinos, L. (2021). Factores psicosociales en la gestión de riesgo laboral. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa.*, 10-23 <https://doi.org/10.24133/rcsd.v2n1.2017.07>.
- Presidencia de la República del Ecuador. (2024). *Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo - Decreto Ejecutivo No. 255*. Quito: Registro Oficial del Ecuador. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/DECRETO->

- Ramos, H. (2022). Factores del desempeño laboral en área comerciales. . *Revista Ciencias Administrativas*, 10(2), 21-35.
- Rengel, L. V. (2023). Factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en una empresa ambateña. *Revista Uniandes Episteme*, 10(2), 274-285.
<https://doi.org/10.61154/rue.v10i2.2953>.
- Reyes, G. (2022). *Salud ocupacional y desempeño laboral de los servidores públicos*. . Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena .
- Robbins, S., & Judge, T. (2021). Comportamiento organizacional. . *Person*, 87-102.
- Sampieri, R. H., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014).
CAPÍTULO 1.
"Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias" en Metodología de la investigación, sexta edición . *McGraw Hill Education*, 2-21.
- Sánchez, J. (2024). Seguridad para el trabajo y salud ocupacional: revisión sistemática. *Polo del Conocimiento* , 9(1).360-408.
- Sulbarán, D. (2009). Conceptos Fundamentales de Estadística Aplicada. *Universidad Central de Venezuela Escuela de Psicología*, 9(1), 5-19.
<https://doi.org/https://estadisticaucv.wordpress.com/wp-content/uploads/2010/10/conceptos-fundamentales-de-estadistica-aplicada-a-las-ciencias-sociales.pdf>
- Tello, K., Chero, C., & Panez , M. (2025). Gestión de la seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral en una empresa peruana de comercio electrónico (#1496). *"Ingeniería, inteligencia artificial y tecnologías sostenibles al servicio de la sociedad"*. Mexico.
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.18687/LACCEI2025.1.1.1496>

- Tinto Arantes, J. A. (2013). El análisis de contenido como herramienta de utilidad para la realización de una investigación. *Provincia*(29), 135-173.
<https://www.redalyc.org/pdf/555/55530465007.pdf>
- Torres, A. (2023). Evaluación del desempeño y productividad. . *Revista de Talento Humano* , 11(4), 102-118.
- Vega, L. (2023). *Seguridad, salud ocupacional y desempeño laboral de los operarios de una empresa industrial*. Universidad San Martín de Porres.
- Villacís, D. (2022). Cultura preventiva y seguridad ocupacional. . *Revista Ecuatoriana de Salud Laboral*, 6(1), 33-47.
- Zubirán, L. (2022). Los instrumentos de la investigación científica. Hacia una plataforma teórica que clarifique y gratifique . *Horizonte de la Ciencia*, 12(22), 189-202.
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.403>

ANEXOS

Anexo 1. Carta de compromiso

Ambato, 11/03/2026

Psic. Maria Cristina Abril Freire., PhD.
Presidenta de la Unidad de Titulación
Carrera de Administración de Empresas
Facultad de Ciencias Administrativas
Presente. -

Yo, Elsi Guadalupe Misnaza Campaña .en mi calidad de Gerente/de la Empresa DIMAR GROUP SAS, me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo del trabajo de titulación: "LA SEGURIDAD OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN DIMAR" propuesto por los estudiantes Sebastián Andrés Paredes Izurieta portador de la Cédula de ciudadanía 1850573591 y Francis Mateo Vargas Pujos, portador de la Cédula de Ciudadanía 1850297688, estudiantes de la carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

A nombre de la Institución a la cual represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto.

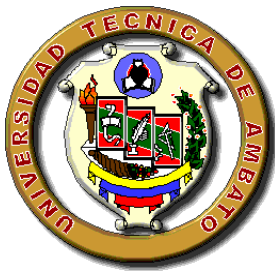
Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente.



ELSI GUADALUPE MISNAZA CAMPAÑA
Gerente General
Cédula de Ciudadanía: 1803140969
No teléfono convencional: 032821240
Correo electrónico institucional: gerenciageneral@dimar.ec

Anexo 2. Cuestionario



Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Administrativas
Carrera de Administración de Empresas



CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN DIMAR

Tema: La Seguridad Ocupacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa de Distribución DIMAR

Objetivo: Recopilar información sobre el desempeño laboral de los trabajadores y su percepción de las condiciones de seguridad en su entorno de trabajo.

Para la aplicación del presente cuestionario se cumplirá con la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, garantizando la confidencialidad y el uso exclusivo de la información con fines académicos. Se solicita que responda con sinceridad según su experiencia laboral

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente cada afirmación.
- Marque una sola opción de acuerdo con su nivel de acuerdo.
- Utilice la siguiente escala de valoración.

1 = De acuerdo

2 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

3 = En desacuerdo

SECCIÓN I: DATOS GENERALES

1. Edad:

- ☐ 18–25
- ☐ 26–35
- ☐ 36–45
- ☐ 46 o más

2. Tiempo laborando en la empresa:

- ☐ Menos de 1 año
- ☐ 1–3 años
- ☐ 4–6 años
- ☐ Más de 6 años

3. Área de trabajo:

- ☐ Administrativo
- ☐ Operativo
- ☐ Comercial
- ☐ Otro:

SECCIÓN II: SEGURIDAD OCUPACIONAL

1. ¿Usted considera que las instalaciones de trabajo son seguras y adecuadas?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

2. ¿Usted identifica que existe señalización de seguridad visible y adecuada en su área de trabajo?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

3. ¿Usted considera que los pasillos y áreas de tránsito se mantienen libres de obstáculos?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

4. ¿Usted cree que la iluminación y ventilación son adecuadas para realizar sus tareas?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

5. ¿Usted percibe que las instalaciones eléctricas y estructurales se encuentran en buen estado?

- ☐ De acuerdo

- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

6. ¿Usted considera que las máquinas cuentan con dispositivos de seguridad adecuados?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

7. ¿Usted ha recibido capacitación para el uso seguro de maquinaria y equipos?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

8. ¿Usted considera que existe supervisión del uso correcto de equipos y maquinaria?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

9. ¿Usted considera que se realizan mantenimientos periódicos a las maquinarias u objetos similares?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

10. ¿Usted está expuesto a sustancias químicas durante su jornada laboral?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

11. En caso de exposición a sustancias químicas ¿Usted considera que la empresa le informa adecuadamente sobre los riesgos que conlleva su exposición a dichas sustancias?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

12. ¿Usted conoce los protocolos de seguridad y dispone de fichas y equipos adecuados para manipular sustancias peligrosas?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

13. ¿Usted considera que su puesto de trabajo es cómodo y ergonómicamente adecuado?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

14. ¿Usted realiza movimientos repetitivos que afectan su bienestar físico?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

15. ¿Usted considera que existen pausas activas o descansos adecuados durante la jornada laboral?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

16. ¿Usted percibe que la carga física y laboral asignada es adecuada?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

17. ¿Usted considera que existe un buen ambiente laboral entre compañeros?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

18. ¿Usted recibe apoyo de sus superiores cuando lo necesita?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

19. ¿Usted percibe que el estrés laboral afecta su desempeño?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

20. ¿Usted percibe que se realizan inspecciones periódicas de seguridad?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

21. ¿Usted considera que la empresa actúa oportunamente ante riesgos detectados?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

22. ¿Usted recibe y utiliza equipos de protección personal (EPP) adecuados?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

23. ¿Usted considera que se supervisa el cumplimiento de las normas de seguridad?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

24. ¿Usted se siente protegido frente a posibles accidentes laborales?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

25. ¿Usted cumple con las metas y objetivos establecidos en su trabajo?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

26. ¿Usted mantiene un rendimiento constante y eficiente en sus actividades laborales?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

27. ¿Usted realiza su trabajo con precisión y calidad?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

28. ¿Usted cumple con los procedimientos establecidos por la empresa?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

29. ¿Usted demuestra compromiso, actitud positiva y capacidad de adaptación en su trabajo?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

30. ¿Usted propone mejoras o iniciativas para optimizar los procesos de trabajo?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

31. ¿Usted gestiona adecuadamente su tiempo para cumplir con sus responsabilidades laborales?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

32. ¿Usted mantiene una comunicación efectiva con su equipo de trabajo para el cumplimiento de tareas?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Anexo 3. Resumen validación del instrumento de recolección de datos

Experto 1.

INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa de Distribución DIMAR

Relevancia: el ítem es adecuado para representar al componente o dimensión o específica del constructo.

Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

1	No es relevante
2	Medianamente relevante
3	Relevante
4	Es totalmente relevante

1	Nada claro
2	Medianamente claro
3	Claro
4	Completamente claro

1	Nada pertinente
2	Poco pertinente
3	Pertinente
4	Totalmente pertinente

N	Ítem	Claridad				Pertinencia				Relevancia				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Variable Independiente: Seguridad Ocupacional														
1	¿Usted considera que las instalaciones de trabajo son seguras y adecuadas?			X								X		
2	¿Usted percibe que existe señalización de seguridad visible y adecuada en su área de trabajo?			X				X					X	
3	¿Usted considera que los pasillos y áreas de tránsito se mantienen libres de obstáculos?				X			X					X	
4	¿Usted cree que la iluminación y ventilación son adecuadas para realizar sus tareas?			X					X			X		

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por:	Dora Guzman.
Profesión:	Docente.
Lugar de trabajo:	U.T.A.
Cargo que desempeña:	Docente
Lugar y fecha de validación:	Subab, 8 Abril 2021
E-mail:	md.guzman@uta.edu.ec
Teléfono o celular:	0983862455
Firma:	

Experto 2.

2

INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa de Distribución DIMAR

Relevancia: el ítem es adecuado para representar al componente o dimensión o específica del constructo.

1	No es relevante
2	Mediantemente relevante
3	Relevante
4	Es totalmente relevante

Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

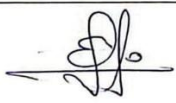
1	Nada claro
2	Mediantemente claro
3	Claro
4	Completamente claro

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

1	Nada pertinente
2	Poco pertinente
3	Pertinente
4	Totalmente pertinente

		Claridad				Pertinencia				Relevancia				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
N	Ítem													
Variable Independiente: Seguridad Ocupacional														
1	¿Usted considera que las instalaciones de trabajo son seguras y adecuadas?				✓				✓				✓	
2	¿Usted percibe que existe señalización de seguridad visible y adecuada en su área de trabajo?			✓					✓				✓	
3	¿Usted considera que los pasillos y áreas de tránsito se mantienen libres de obstáculos?			✓					✓				✓	
4	¿Usted cree que la iluminación y ventilación son adecuadas para realizar sus tareas?			✓					✓				✓	

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por:	Eduin Sentemaria Díaz
Profesión:	Administrac. Empresas
Lugar de trabajo:	FCADM - UTA
Cargo que desempeña:	Docente
Lugar y fecha de validación:	Lumbato, 14 abril 2026
E-mail:	cc. sentemaria@uta.edu.ec
Teléfono o celular:	099 580 7671
Firma:	

Experto 3.

3

INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa de Distribución DIMAR

Relevancia: el ítem es adecuado para representar al componente o dimensión o específica del constructo.

1	No es relevante
2	Mediantemente relevante
3	Relevante
4	Es totalmente relevante

Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

1	Nada claro
2	Mediantemente claro
3	Claro
4	Completamente claro

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

1	Nada pertinente
2	Poco pertinente
3	Pertinente
4	Totalmente pertinente

		Claridad				Pertinencia				Relevancia				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
N	Ítem													
Variable Independiente: Seguridad Ocupacional														
1	¿Usted considera que las instalaciones de trabajo son seguras y adecuadas?			X				X				X		
2	¿Usted ^{debería} percibir que existe señalización de seguridad visible y adecuada en su área de trabajo?			X				X				X		
3	¿Usted considera que los pasillos y áreas de tránsito se mantienen libres de obstáculos?			X				X				X		
4	¿Usted cree que la iluminación y ventilación son adecuadas para realizar sus tareas?			X				X				X		

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por:	Fernando Jiménez
Profesión:	Docente.
Lugar de trabajo:	UTA - FCAOT.
Cargo que desempeña:	Docente.
Lugar y fecha de validación:	Ambato 14 de abril de 2026
E-mail:	wf.jimenez@uta.edu.ec.
Teléfono o celular:	0992683169
Firma:	