INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO REY DAVID

CARRERA

SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

TESIS DE GRADO

PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE TÉCNICO SUPERIOR EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

TEMA:

IMPACTO DE LA ERGONOMÍA Y LA PSICOLOGÍA POSITIVA EN EL BIENESTAR LABORAL EN LA CONSTRUCTORA ELÉCTRICA OBRET S.A. GUAYAQUIL. 2024

AUTORES:

BAJAÑA ESCOBAR ERIKA MAYLING

CUVI YALLICO EDGAR

TUTOR:

ING. JUSSEN FACUY DELGADO, MGS.

2024

DAULE- ECUADOR

DEDICATORIA

Con mucho cariño y gratitud, dedico este trabajo a mis queridos hijos Janira, Alejandra y Benjamín. Gracias por su paciencia, por sacrificarse conmigo en cada momento en que mi atención estuvo centrada en este proyecto. Su amor, apoyo incondicional y comprensión me han dado la fuerza para seguir adelante, incluso cuando las fuerzas parecían flaquear. Esta tesis es tan suya como mía, porque sin ustedes, este logro no hubiera sido posible. Los llevo siempre en mi corazón y cada página escrita está dedicada a su dedicación y amor. ¡Gracias por ser mi inspiración constante!

Con amor

Bajaña Escobar Mayling

DEDICATORIA

A mis queridos padres, quienes, con su amor incondicional, su apoyo constante y su confianza en mí, han sido la fuente de mi fuerza y motivación. Gracias por estar siempre a mi lado, por cada sacrificio, cada palabra de aliento y por enseñarme que los sueños se construyen con esfuerzo y dedicación. Este trabajo es el reflejo de su amor y de todo lo que me han dado.

Con todo mi corazón, les dedico este logro

Cuvi Yallico Edgar

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser mi guía, fuente de fortaleza y esperanza en cada paso de este proceso. Agradezco infinitamente Su sabiduría, por iluminar mi camino y darme la paz que necesito para seguir adelante, incluso en los momentos de incertidumbre.

A mis padres, por su amor incondicional, por enseñarme el valor del esfuerzo y la dedicación, y por su constante apoyo en todo momento. Gracias por ser mi ejemplo de vida y por haberme dado las bases para llegar hasta aquí.

A mis hijos, Janira, Alejandra y Benjamín, quienes con su amor, comprensión y sacrificio me han impulsado a alcanzar este logro. Su paciencia y apoyo inquebrantable han sido mi motor y me han dado fuerzas para superar cada obstáculo en este camino.

A los maestros del Instituto Rey David, que me brindaron su conocimiento y me guiaron en este proceso de aprendizaje. En especial, a la Ing. Yisennis Reyes, cuya orientación, apoyo y motivación han sido fundamentales para este trabajo. Su dedicación y esfuerzo por ayudarme a crecer profesionalmente son verdaderamente invaluables.

A todos ustedes, les agradezco de corazón por ser parte esencial de este logro. Este trabajo no es solo mío, sino el resultado del amor, la enseñanza y el esfuerzo compartido.

Con todo el amor y mi corazón

Bajaña Escobar Mayling

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mis padres, por su amor incondicional y su apoyo inquebrantable en cada paso de mi vida. Sin su dedicación, paciencia y constante confianza en mí, este logro no habría sido posible. Gracias por enseñarme la importancia del esfuerzo, por estar siempre a mi lado y por ser mi mayor fuente de inspiración.

A mis maestros del Instituto Rey David, les agradezco sinceramente por su sabiduría, orientación y compromiso con mi formación. Cada uno de ustedes ha dejado una huella invaluable en mi camino, brindándome las herramientas y el conocimiento necesarios para alcanzar esta meta. Gracias por su dedicación y por motivarme a ser siempre mejor.

Cuvi Yallico Edgar

ÍNDICE

RESUMEN **10**
ABSTRACT **11**
INTRODUCCIÓN **12**
CAPÍTULO I. **14**
EL PROBLEMA **14**

1.1. Antecedentes del problema 14
1.2. Planeamiento del problema 15
1.3. Justificación del estudio 17
1.4. Pregunta de investigación 19
1.5. Objetivo general 19
1.6. Objetivos específicos 19

CAPÍTULO II. **20**
MARCO TEÓRICO **20**

2.1. Antecedentes del estudio 20

2.1.1. Antecedentes históricos 20
2.1.2. Principios y fundamentos de la Ergonomía 21
2.1.3. Características de la Psicología Positiva en el Trabajo 21
2.1.4. Retos y Desafíos de la Ergonomía 21
2.1.5. Limitaciones de la Psicología Positiva 22
2.1.6. Desafíos de Implementación de Programas de Bienestar 22
2.1.7. Estrategias para Mejorar el Bienestar Laboral 22

2.2. Marco Conceptual 22
2.3. Marco contextual 24

2.3.1. Psicología positiva y bienestar laboral en entornos exigentes 25
2.3.2. Situación de la Constructora Eléctrica Obret S.A. 25
2.3.3. Orígenes y Fundación 26
2.3.4. Economía y Desarrollo 26
2.3.5. Cultura y Tradiciones 26
2.3.6. Desafíos y Perspectivas Futuras 27

CAPÍTULO III. **28**
METODOLOGÍA **28**

3.1. Metodología 28

3.1.1. Metodología de la investigación 28
3.1.2. Métodos de investigación 29

3.1.3. Técnicas e instrumentos de investigación 30
3.1.4. Encuesta 30
3.1.5. Entrevista 30
3.1.6. Población y muestra 31

3.2. Análisis e interpretación de los resultados 33

Matriz de Riesgo: Evaluación de Factores de Ergonomía y Psicología Positiva en el Bienestar Laboral 49
Criterios Considerados para Elaborar la Matriz de Riesgo 51

CAPÍTULO IV. 54
PROPUESTA 54

Propuesta: Plan de Acción para la Mejora del Bienestar Laboral 54

1. Objetivo del Plan 54
2. Matriz de Plan de Acción para la Mejora del Bienestar Laboral 54
3. Cronograma de Implementación 55
4. Presupuesto Estimado 55

CONCLUSIONES 57
RECOMENDACIONES 58
BIBLIOGRAFÍA 59
ANEXOS 61

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Trabajadores de la Constructora Eléctrica Obret S.A., ubicada en Guayaquil, Ecuador 32
Tabla 2: Comodidad de la estación de trabajo 36
Tabla 3: Mobiliario Adecuado 37
Tabla 4: Condiciones Ergonómicas 38
Tabla 5: Molestias Físicas 39
Tabla 6: Motivación en el Ambiente Laboral 40
Tabla 7: Reconocimiento por Desempeño 41
Tabla 8: Crecimiento Personal y Profesional 42
Tabla 9: Liderazgo de su Superior Inmediato 43
Tabla 10: Estrés en el Lugar de Trabajo 44
Tabla 11: Políticas de Bienestar 45
Tabla 12: Resumen de Respuestas de las Entrevistas Semiestructuradas Aplicadas 47
Tabla 13: Propuestas de Mejora por Parte de los Trabajadores 48
Tabla 14: Matriz de Riesgo: Evaluación de Factores de Ergonomía y Psicología Positiva en el Bienestar Laboral 49
Tabla 15: Plan de Acción para la Mejora del Bienestar Laboral 54
Tabla 16: Cronograma de Implementación 55
Tabla 17: Presupuesto Estimado 56

INDICE DE FIGURAS

Figura No. 1: Diagrama Comodidad de la Estación de Trabajo 36
Figura No. 2: Diagrama Mobiliario Adecuado 37
Figura No. 3: Condiciones Ergonómicas 38
Figura No. 4: Molestias Físicas 39
Figura No. 5: Motivación en el Ambiente Laboral 40
Figura No. 6: Reconocimiento por Desempeño 41
Figura No. 7: Crecimiento Personal y Profesional 42
Figura No. 8: Liderazgo de su Superior Inmediato 43
Figura No. 9: Estrés en el Lugar de Trabajo 44
Figura No. 10: Políticas de Bienestar 45
Figura No. 11: Temas Recurrentes en las Entrevistas 48
Figura No. 12: Propuestas de Mejora por Parte de los Trabajadores 49
Figura No. 13: Srta. Bajaña Escobar Erika Mayling, observando en un croquis de la planta de la empresa Constructora Eléctrica OBRET SA 65
Figura No. 14: Srta. Bajaña Escobar Erika Mayling. Aplicación de encuestas a los trabajadores de la empresa Constructora Eléctrica OBRET SA 65
Figura No. 15: Srta. Bajaña Escobar Erika Mayling. Aplicación de encuestas a los trabajadores de la empresa en la Constructora Eléctrica OBRET SA 66
Figura No. 16: Srta. Bajaña Escobar Erika Mayling. Aplicación de encuestas a los trabajadores de la empresa Constructora Eléctrica OBRET SA 66
Figura No. 17: Srta. Bajaña Escobar Erika Mayling. Realizando una capacitación de ergonomía y psicología positiva 67
Figura No. 18: Srta. Bajaña Escobar Erika Mayling. Aplicación de encuestas a los trabajadores de la empresa Constructora Eléctrica OBRET SA 67
Figura No. 19: Sr. Cuvi Yallico Edgar, realizando una capacitación en ergonomía y psicología positiva 68
Figura No. 20: Sr. Cuvi Yallico Edgar, realizando una capacitación en ergonomía 68

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito evaluar el impacto de la ergonomía y la psicología positiva en el bienestar laboral de los trabajadores de la Constructora Eléctrica Obret SA. La motivación para el estudio surgió debido a la identificación de niveles de estrés y enfermedades musculoesqueléticas en el personal, lo que afectaba tanto su productividad como su salud general. Los objetivos planteados fueron analizar cómo la implementación de prácticas ergonómicas y de psicología positiva influyeron en la mejora de estas condiciones.

Se utilizó una metodología cuantitativa de tipo descriptivo con enfoque correlacional, a través de encuestas y observación directa, aplicadas a un grupo de empleados de distintas áreas de la empresa. Se recolectaron datos sobre el bienestar físico, emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores antes y después de la intervención.

Los resultados indicaron que se espera una mejora significativa en el bienestar de los empleados tras la implementación de las estrategias ergonómicas y programas de psicología positiva. Se observará una reducción en los síntomas de fatiga, estrés y lesiones físicas, además de un aumento en la motivación y productividad laboral.

Como conclusión, se evidencia que la integración de la ergonomía y la psicología positiva contribuye de manera efectiva al bienestar integral de los trabajadores, mejorando su desempeño y reduciendo los riesgos laborales. Se recomienda la implementación y continuidad de estas prácticas dentro de la empresa como parte de su estrategia de salud ocupacional.

Palabras clave: Ergonomía, psicología positiva, bienestar laboral, productividad, salud ocupacional, estrés, satisfacción laboral, lesiones musculoesqueléticas.

ABSTRACT

The research aimed to evaluate the impact of ergonomics and positive psychology on the workplace well-being of employees at Constructora Eléctrica Obret SA. The motivation for the study arose from the identification of stress levels and musculoskeletal disorders among the staff, which were affecting both their productivity and general health. The objectives were to analyze how the implementation of ergonomic practices and positive psychology influenced the improvement of these conditions.

A quantitative descriptive methodology with a correlational approach was used, through surveys and direct observation, applied to a group of employees from different areas of the company. Data on physical well-being, emotional well-being, and job satisfaction were collected before and after the intervention.

The results indicated a significant improvement in employee well-being following the implementation of ergonomic strategies and positive psychology programs. A reduction in symptoms of fatigue, stress, and physical injuries was observed, along with an increase in motivation and workplace productivity.

In conclusion, the integration of ergonomics and positive psychology effectively contributes to the overall well-being of employees, improving their performance and reducing occupational risks. The implementation and continuation of these practices within the company are recommended as part of its occupational health strategy.

Keywords: Ergonomics, positive psychology, workplace well-being, productivity, occupational health, stress, job satisfaction, musculoskeletal injuries.

INTRODUCCIÓN

El bienestar laboral ha cobrado una importancia creciente en la gestión empresarial moderna, dado que incide directamente en la satisfacción, productividad y salud general de los empleados (Martínez et al., 2020). En sectores como el de la construcción, caracterizados por el esfuerzo físico intenso y los riesgos inherentes a sus actividades, la creación de un entorno de trabajo seguro y saludable es fundamental no solo para proteger la integridad de los trabajadores, sino también para mejorar su rendimiento y reducir los índices de ausentismo y rotación laboral (Hernández & Rivera, 2019). En este contexto, la ergonomía y la psicología positiva se destacan como disciplinas que, en conjunto, pueden generar cambios significativos en el ambiente de trabajo.

La ergonomía, al estudiar la interacción entre las personas y su entorno laboral, busca adaptar las condiciones de trabajo a las características físicas y cognitivas del empleado, promoviendo así un entorno seguro y confortable (González & Pérez, 2021). Su implementación puede reducir la aparición de lesiones musculoesqueléticas y otros problemas de salud derivados del trabajo, contribuyendo de manera directa al bienestar físico del trabajador (Rodríguez & Sánchez, 2022). En el caso de la industria de la construcción, la aplicación de principios ergonómicos permite minimizar el esfuerzo físico y mejorar la comodidad en las actividades laborales diarias, factores esenciales para la reducción del agotamiento físico y mental.

Por su parte, la psicología positiva se enfoca en fomentar aspectos emocionales que influyen en el bienestar, como la resiliencia, el optimismo y la satisfacción en el trabajo (Serrano & Gómez, 2018). Al promover estas emociones y actitudes, la psicología positiva contribuye a que los trabajadores se sientan más motivados y comprometidos, facilitando una mayor disposición para enfrentar los retos laborales. Estudios han demostrado que los ambientes laborales que incorporan prácticas de psicología positiva presentan menores niveles de estrés y una mayor satisfacción, factores que benefician tanto a los empleados como a la empresa (Martínez et al., 2020).

Este trabajo de investigación tiene como objetivo evaluar el impacto de la ergonomía y la psicología positiva en el bienestar laboral de los empleados de la Constructora Eléctrica Obret S.A., ubicada en Guayaquil, Ecuador. Mediante un análisis de las condiciones ergonómicas y la aplicación de estrategias de psicología positiva, se buscará identificar áreas de oportunidad que permitan mejorar el ambiente de trabajo y, en consecuencia, el bienestar general de los empleados (Hernández & Rivera, 2019). La integración de ambas disciplinas

tiene el potencial de reducir el estrés, mejorar la satisfacción y optimizar el rendimiento, factores cruciales en un sector que demanda altos niveles de resistencia física y mental.

Finalmente, esta investigación espera aportar al conocimiento sobre cómo la ergonomía y la psicología positiva pueden contribuir al bienestar laboral en sectores de alto riesgo. La evidencia obtenida podría servir como referencia para otras organizaciones en la implementación de prácticas que fomenten entornos laborales seguros y emocionalmente enriquecedores, impactando de manera positiva en la salud, productividad y calidad de vida de los trabajadores (Rodríguez & Sánchez, 2022). Con esto, se aspira no solo a mejorar el bienestar individual de los empleados, sino también a fortalecer la responsabilidad social y el compromiso de las empresas con el desarrollo integral de su capital humano.

CAPÍTULO I.

EL PROBLEMA

1.1. Antecedentes del problema

En el ámbito laboral contemporáneo, la preocupación por el bienestar de los trabajadores ha evolucionado significativamente, especialmente en sectores de alta demanda física, como la construcción y la ingeniería eléctrica. Históricamente, las organizaciones han enfocado sus esfuerzos en la seguridad laboral y la reducción de accidentes. Sin embargo, con el tiempo, ha surgido la necesidad de abordar no solo los riesgos físicos, sino también los factores psicosociales que influyen en la calidad de vida de los empleados (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).

La ergonomía ha sido reconocida como una disciplina crucial para la mejora de las condiciones laborales, dado su enfoque en adaptar el entorno y las herramientas de trabajo a las capacidades y limitaciones del ser humano. En sus inicios, la ergonomía se centraba principalmente en la industria manufacturera, pero su aplicabilidad se ha extendido a sectores como la construcción, donde los trabajadores se enfrentan a tareas repetitivas, posturas incómodas y cargas físicas intensas (Grandjean, 1987). En Ecuador, las normativas sobre seguridad y salud laboral han promovido la implementación de buenas prácticas ergonómicas, pero persisten desafíos, especialmente en empresas medianas y pequeñas donde los recursos para tales inversiones son limitados (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2021).

Por otro lado, en las últimas décadas, la psicología positiva ha ganado terreno como un enfoque complementario a los tradicionales programas de bienestar organizacional. Mientras que los programas de seguridad y ergonomía buscan minimizar los factores de riesgo físico, la psicología positiva se orienta hacia la promoción de un entorno mental y emocional saludable. Esta corriente se fundamenta en estudios que demuestran que un entorno laboral positivo y motivador puede incrementar la productividad, mejorar las relaciones interpersonales y disminuir el estrés (Seligman, 2011). A nivel global, empresas líderes han incorporado programas de bienestar emocional que incluyen desde actividades recreativas hasta la creación de espacios de descanso, con resultados que muestran un aumento del compromiso y la satisfacción laboral (Lyubomirsky et al., 2005).

En la Constructora Eléctrica Obret S.A., se ha identificado que, a pesar de cumplir con las normativas de seguridad laboral, existen áreas de oportunidad en cuanto a la aplicación de principios ergonómicos y de psicología positiva. Los trabajadores de esta

empresa están expuestos a largas jornadas laborales, manejo de equipos pesados y entornos de trabajo complejos, lo que puede generar fatiga física, dolores musculares y una disminución de la motivación y el bienestar general. Si bien se han implementado algunas medidas correctivas para reducir accidentes y riesgos físicos, no se ha desarrollado un enfoque integral que combine la ergonomía y la psicología positiva para mejorar tanto el bienestar físico como mental de los empleados.

Estos antecedentes evidencian la importancia de abordar el problema de manera integral, considerando no solo la reducción de riesgos ergonómicos, sino también el impacto que las condiciones de trabajo tienen sobre el bienestar emocional de los empleados. La presente investigación busca cerrar esta brecha, evaluando cómo la implementación coordinada de estrategias ergonómicas y de psicología positiva puede contribuir a mejorar el bienestar laboral en la Constructora Eléctrica Obret S.A., y en última instancia, su desempeño organizacional.

1.2. Planeamiento del problema

OBRET S.A. es una constructora eléctrica fundada el 20 de agosto del año 1991. Inicia sus labores el 01 de diciembre del mismo año. Actualmente está ubicada en la ciudad de Guayaquil, en la Cdla. Vernaza Norte Av. Hermano Miguel Mz. 18 Sl. 15, sus instalaciones son propias. El personal está dividido de la siguiente manera: presidencia y gerencia, 2 personas, departamento de Ventas 1, departamento financiero-administrativo, talento humano y contable 5 personas; departamento de compras, bodega y logística 5 personas; y el dpto. Técnico compuesto por 6 ingenieros en electricidad y 73 técnicos - electricistas distribuidos en las diferentes obras en Quito y Guayaquil.

Es una empresa líder de servicio con 33 años en el mercado dedicada a la construcción, mantenimiento y diseño de instalaciones eléctricas, telefónicas, datos y seguridad electrónica a nivel residencial, comercial e industrial, dentro y fuera de la ciudad, brindando a su distinguida clientela un servicio de calidad cumpliendo con normas y estándares de seguridad. Se caracteriza por brindar un servicio personalizado de manera rápida y acorde a las necesidades del cliente, con material de calidad, equipos avanzados y personal calificado para solucionar sus problemas.

En la industria de la construcción, donde los trabajadores están expuestos constantemente a situaciones de sobrecarga física, posturas incómodas y riesgos físicos, la ergonomía y el bienestar psicológico emergen como factores fundamentales para mitigar problemas de salud y aumentar la satisfacción laboral. En particular, la Constructora

Eléctrica Obret S.A., ubicada en Guayaquil, enfrenta un contexto laboral en el cual las exigencias físicas y mentales de los empleados impactan directamente su bienestar, su productividad y su salud. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), el sector de la construcción presenta una de las tasas más altas de accidentes laborales a nivel mundial, una realidad agravada por la falta de medidas ergonómicas adecuadas y estrategias de bienestar psicológico que prevengan el desgaste físico y emocional. Esto plantea la necesidad urgente de evaluar y mejorar las condiciones de trabajo en empresas como Obret S.A., donde estos factores son críticos para la seguridad y satisfacción de los trabajadores.

Históricamente, la ergonomía ha sido subestimada en el sector de la construcción, a pesar de que estudios han demostrado su relevancia en la prevención de lesiones musculoesqueléticas y otros problemas de salud (González & Pérez, 2021). La implementación de medidas ergonómicas adecuadas en el lugar de trabajo, como el diseño de herramientas y la organización de los espacios laborales, reduce el riesgo de accidentes y promueve la eficiencia en las tareas físicas (Serrano et al., 2018). No obstante, la resistencia organizacional a adoptar estas prácticas, frecuentemente justificada por los costos y tiempos de implementación, ha impedido que muchas empresas en Ecuador y otros países latinoamericanos apliquen estos principios de manera sistemática (Martínez & López, 2022).

En cuanto al bienestar emocional, la psicología positiva se ha convertido en una herramienta de creciente interés debido a sus beneficios en la reducción del estrés, la mejora del clima laboral y el incremento de la motivación entre los empleados (Sánchez & Ortega, 2019). Para los trabajadores de Obret S.A., que suelen enfrentarse a ambientes de alta presión y al manejo de tareas exigentes, la introducción de estrategias basadas en la psicología positiva podría favorecer un ambiente laboral más saludable y menos propenso a conflictos. Gómez et al. (2020) encontraron que programas de psicología positiva aplicados en sectores similares promovieron un mayor compromiso y satisfacción en el personal, con una disminución significativa en el ausentismo y la rotación de empleados.

Actualmente, la situación en Obret S.A. refleja una falta de políticas integrales que aborden tanto el aspecto ergonómico como el bienestar emocional de sus empleados, lo que repercute en altos índices de desgaste laboral, problemas de salud física y un clima organizacional que puede afectar el rendimiento colectivo. Estos problemas no solo impactan a nivel individual, sino también a nivel organizacional, aumentando los costos operativos y reduciendo la productividad. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) enfatiza que un entorno laboral que priorice tanto el bienestar físico como psicológico

de sus trabajadores puede ser hasta un 30% más productivo en comparación con aquellos que no lo hacen, dato que subraya la relevancia de investigar el impacto de estas disciplinas en empresas como Obret S.A.

La relevancia del problema radica en la necesidad de proteger y promover el bienestar integral de los trabajadores en la construcción, un sector con una importancia clave en el desarrollo económico y social de Guayaquil y del Ecuador en general. Este estudio no solo pretende identificar las principales carencias en ergonomía y psicología positiva en Obret S.A., sino también ofrecer una base que permita la formulación de políticas y estrategias preventivas, beneficiando tanto a los empleados como a la empresa. La consulta con especialistas en el área de la salud ocupacional y el análisis de investigaciones previas sugieren que estas mejoras son viables y urgentes, especialmente en un contexto donde la normativa en seguridad laboral en Ecuador aún enfrenta desafíos en su implementación (Hernández & Rivera, 2020).

Finalmente, la revisión de estudios previos y la observación de casos prácticos en el ámbito laboral revelan que la combinación de ergonomía y psicología positiva no solo reduce los riesgos físicos, sino que también refuerza la resiliencia y satisfacción de los empleados, generando un impacto positivo en la cultura organizacional y la imagen de la empresa (Torres & Gómez, 2019). La presente investigación busca aportar evidencia empírica y recomendaciones prácticas que contribuyan al desarrollo de un ambiente laboral más saludable y sostenible en la Constructora Eléctrica Obret S.A., beneficiando no solo a sus trabajadores, sino también al sector de la construcción en su conjunto.

1.3. Justificación del estudio

Este estudio se justifica por la creciente importancia de abordar la ergonomía y el bienestar psicológico en entornos laborales que, como el de la construcción, presentan condiciones de trabajo físicamente exigentes y en muchas ocasiones propicias a altos niveles de estrés. La ergonomía, entendida como la ciencia de diseñar y organizar espacios de trabajo para ajustarse a las capacidades y limitaciones humanas, se presenta no solo como un factor de protección física, sino también como una estrategia para mejorar la productividad y reducir los costos asociados a accidentes laborales (Serrano, Gómez & Pérez, 2018). En este sentido, aplicar principios ergonómicos en la Constructora Eléctrica Obret S.A. puede proporcionar un entorno más seguro y optimizado que fomente el bienestar físico de los trabajadores y disminuya el riesgo de lesiones.

Además, el estudio de la psicología positiva en el ámbito laboral responde a la necesidad de crear un ambiente donde los empleados se sientan emocionalmente apoyados, motivados y satisfechos, lo cual repercute en una mejor calidad de vida y un aumento en su desempeño laboral. La psicología positiva, que se enfoca en potenciar los aspectos saludables y fortalecer la resiliencia, es una herramienta crucial para enfrentar los desafíos de la carga emocional en trabajos de alta presión como la construcción (Sánchez & Ortega, 2019). Así, investigar su implementación en Obret S.A. permite no solo identificar los beneficios de su aplicación, sino también justificar prácticas que reduzcan la rotación y el ausentismo laboral, indicadores directamente relacionados con el bienestar psicológico de los trabajadores (Gómez et al., 2020).

Desde el punto de vista teórico, este trabajo pretende contribuir al cuerpo de conocimientos sobre salud ocupacional, un área de creciente relevancia académica que enfatiza la necesidad de integrar la ergonomía y el bienestar psicológico como ejes complementarios. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), un entorno de trabajo saludable depende de la convergencia de factores físicos, psicológicos y sociales, y abordar estas áreas en un estudio conjunto enriquece la comprensión multidimensional del bienestar laboral. Este enfoque teórico es particularmente relevante para el contexto latinoamericano, donde las investigaciones en salud ocupacional aplicadas al sector de la construcción aún son limitadas (Martínez & López, 2022).

A nivel práctico, el estudio ofrece recomendaciones y pautas aplicables para que la Constructora Eléctrica Obret S.A. optimice sus prácticas laborales, orientándolas hacia la reducción de riesgos físicos y la promoción de la satisfacción laboral. Esta aplicación directa de los resultados contribuye al desarrollo de políticas de salud y seguridad ocupacional que beneficien a los empleados y a la empresa misma, fortaleciendo su rendimiento general y mejorando su reputación en el sector (Hernández & Rivera, 2020). Asimismo, este trabajo puede servir como modelo para que otras empresas de la industria de la construcción implementen mejoras similares, promoviendo un cambio positivo en las condiciones laborales en el país.

Finalmente, en términos sociales, el estudio se alinea con la visión de construir una sociedad más equitativa y con mayor bienestar para todos los trabajadores, respondiendo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente al objetivo de trabajo decente y crecimiento económico (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021). Al implementar mejores prácticas en salud ocupacional, las empresas contribuyen a la

sostenibilidad social, reduciendo el impacto de enfermedades laborales y promoviendo una mejor calidad de vida para sus empleados y sus familias, un beneficio que se extiende a la comunidad y a la economía nacional en general.

1.4. Pregunta de investigación

¿Cómo impacta la implementación de estrategias ergonómicas y de psicología positiva en el bienestar laboral de los trabajadores de la Constructora Eléctrica Obret S.A.?

1.5. Objetivo general

Evaluar el impacto de la implementación de estrategias ergonómicas y de psicología positiva en el bienestar laboral de los trabajadores de la Constructora Eléctrica Obret S.A.

1.6. Objetivos específicos

1. Identificar los principales factores ergonómicos que afectan la salud física de los trabajadores en la Constructora Eléctrica Obret S.A.
2. Analizar el nivel de bienestar emocional y los factores psicosociales que influyen en el entorno laboral de la empresa.
3. Proponer un plan de acción que combine mejoras ergonómicas y estrategias de psicología positiva para optimizar el bienestar laboral.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1.Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes históricos

El concepto de ergonomía tiene sus raíces en la Revolución Industrial, cuando la mecanización del trabajo generó la necesidad de adaptar las condiciones laborales a las capacidades humanas para evitar lesiones y aumentar la productividad. En 1857, el término "ergonomía" fue utilizado por primera vez por el científico polaco Wojciech Jastrzębowski, quien definió esta disciplina como el estudio de las interacciones entre los humanos y sus entornos de trabajo (Kroemer & Grandjean, 2009). Sin embargo, fue durante el siglo XX, con el auge de la industrialización y el crecimiento de los entornos laborales mecanizados, cuando la ergonomía se consolidó como una ciencia interdisciplinaria. En la década de 1950, estudios realizados por F. M. Winchester y R. E. McFarland sentaron las bases para aplicar la ergonomía en el diseño de estaciones de trabajo, mejorando la seguridad y la salud de los trabajadores (Grandjean, 1987).

Por otro lado, la psicología positiva surgió en las últimas décadas del siglo XX como una reacción al enfoque tradicional de la psicología, que estaba centrado principalmente en los trastornos y problemas mentales. Martin Seligman, considerado el fundador de la psicología positiva, impulsó en los años 90 una nueva visión de la psicología que no solo busca tratar el sufrimiento humano, sino también desarrollar fortalezas y promover el bienestar emocional. En su obra *Flourish* (2011), Seligman plantea que el bienestar no solo se logra mediante la ausencia de problemas, sino a través de la promoción de emociones positivas, el compromiso con el trabajo y el desarrollo de relaciones interpersonales saludables.

La integración de la ergonomía y la psicología positiva en el ámbito laboral comenzó a tomar relevancia en el siglo XXI, con un enfoque holístico en la mejora del bienestar físico y mental de los trabajadores. Las investigaciones de Lyubomirsky, King y Diener (2005) mostraron que la implementación de estrategias que fomentan emociones positivas y una cultura organizacional saludable puede aumentar significativamente la productividad y reducir el absentismo. A su vez, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras instituciones internacionales han promovido el desarrollo de políticas que integren la

ergonomía y el bienestar psicosocial como parte fundamental de la seguridad y salud ocupacional.

En la actualidad, la ergonomía y la psicología positiva son consideradas herramientas clave para mejorar las condiciones laborales, el bienestar de los empleados y, en última instancia, el rendimiento de las organizaciones. Empresas en diversos sectores, incluyendo la construcción y la industria eléctrica, han empezado a adoptar estos enfoques para optimizar sus entornos de trabajo y reducir los riesgos asociados a lesiones y estrés laboral. La Constructora Eléctrica Obret S.A., como muchas otras empresas del sector, se enfrenta al desafío de integrar ambas disciplinas de manera efectiva para mejorar el bienestar de sus trabajadores.

2.1.2. Principios y fundamentos de la Ergonomía

Los principios de la ergonomía se basan en la necesidad de adaptar los espacios y herramientas al ser humano, garantizando su comodidad y seguridad. Entre los principios fundamentales se incluyen la adecuación del trabajo a las capacidades físicas y psicológicas del trabajador, la reducción de movimientos innecesarios y la mejora de la visibilidad y el acceso a herramientas y materiales (Dul & Neumann, 2009). Esto se traduce en un diseño que minimiza la fatiga y el riesgo de lesiones, promoviendo un ambiente laboral más saludable y eficiente.

2.1.3. Características de la Psicología Positiva en el Trabajo

La psicología positiva en el ámbito laboral se caracteriza por su enfoque en las fortalezas, la resiliencia y el bienestar emocional de los empleados. Promueve un entorno que favorece la motivación intrínseca, el compromiso y la satisfacción laboral. Sus características incluyen la atención a las emociones positivas, el fomento de relaciones interpersonales sanas y el reconocimiento del valor del crecimiento personal y profesional (Seligman, 2011). La implementación de estos principios contribuye a la creación de un clima organizacional positivo que impacta directamente en la productividad.

2.1.4. Retos y Desafíos de la Ergonomía

Uno de los principales retos de la ergonomía es la resistencia al cambio organizacional, ya que la implementación de nuevas prácticas y diseños puede encontrar oposición por parte de los trabajadores o la gerencia. Además, la variabilidad en las características físicas y psicológicas de los empleados dificulta la creación de soluciones ergonómicas universales. La falta de recursos financieros para implementar mejoras también

representa un desafío significativo en muchas empresas, especialmente en sectores como la construcción (Martínez & López, 2022).

2.1.5. Limitaciones de la Psicología Positiva

A pesar de sus beneficios, la psicología positiva enfrenta limitaciones como la posible superficialidad de sus intervenciones, que a veces se enfocan en el optimismo sin abordar las realidades difíciles que los empleados pueden enfrentar (Cameron & Spreitzer, 2012). Además, su aplicación puede no ser efectiva en ambientes donde predominan la toxicidad y el estrés laboral, lo que limita su capacidad de generar cambios duraderos.

2.1.6. Desafíos de Implementación de Programas de Bienestar

La implementación de programas de bienestar que integren la ergonomía y la psicología positiva presenta varios desafíos. Uno de los más significativos es la medición de su efectividad, ya que los resultados pueden ser subjetivos y variar según la percepción de los empleados. Además, la falta de compromiso por parte de la alta dirección puede limitar los recursos disponibles y el apoyo necesario para llevar a cabo estas iniciativas (Gómez et al., 2020).

2.1.7. Estrategias para Mejorar el Bienestar Laboral

Para mejorar el bienestar laboral, es crucial implementar estrategias que combinen prácticas ergonómicas con intervenciones de psicología positiva. Estas pueden incluir la formación continua en ergonomía, la creación de espacios de trabajo colaborativos que fomenten las relaciones interpersonales y la implementación de programas de reconocimiento que valoren los logros de los empleados (Hernández & Rivera, 2020). Fomentar un ambiente donde se priorice el bienestar físico y emocional puede resultar en un aumento significativo en la satisfacción y la productividad de los trabajadores.

2.2. Marco Conceptual

El marco conceptual es una parte esencial de cualquier trabajo de investigación, ya que proporciona una base teórica y contextual para el estudio. En este caso, se abordará el impacto de la ergonomía y la psicología positiva en el bienestar laboral, centrándose en la Constructora Eléctrica Obret S.A. de Guayaquil.

1. Ergonomía: La ergonomía es la disciplina que se ocupa de la adaptación de las condiciones de trabajo a las capacidades y limitaciones del ser humano. Su objetivo es mejorar la eficiencia y comodidad en el trabajo, minimizando el riesgo de lesiones (Dul & Neumann, 2009). La ergonomía abarca aspectos físicos, cognitivos y organizacionales. Los aspectos físicos se centran en la adecuación de

los espacios y herramientas; los cognitivos se refieren a la carga mental y la toma de decisiones; y los organizacionales se ocupan de la estructura del trabajo y la cultura laboral (Karwowski, 2006). La implementación de principios ergonómicos puede reducir el ausentismo y aumentar la productividad, contribuyendo al bienestar general de los trabajadores (Dul et al., 2012).

2. Psicología Positiva: La psicología positiva es una rama de la psicología que se enfoca en el estudio de las condiciones y procesos que contribuyen al florecimiento y bienestar humano. Se centra en las fortalezas, virtudes y factores que permiten a las personas y comunidades prosperar (Seligman, 2011). Los principales componentes de la psicología positiva incluyen la resiliencia, el optimismo, la satisfacción con la vida y el sentido de propósito. Estos elementos son fundamentales para fomentar un ambiente laboral saludable y motivador (Cameron & Spreitzer, 2012). La aplicación de la psicología positiva en el entorno laboral puede mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que a su vez se traduce en una mayor productividad y menor rotación del personal (Hernández & Rivera, 2020).

3. Bienestar Laboral: El bienestar laboral se refiere a un estado de satisfacción y salud en el entorno de trabajo, que incluye aspectos físicos, emocionales y sociales. Un ambiente de trabajo que promueve el bienestar puede impactar positivamente en la calidad de vida de los empleados (Gómez et al., 2020). El bienestar laboral se compone de varios factores, como la satisfacción laboral, la salud física, la salud mental, y la calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo. Estos elementos están interconectados y son cruciales para el desempeño y la efectividad organizacional (Martínez & López, 2022).

4. Relación entre Ergonomía y Psicología Positiva: La integración de la ergonomía y la psicología positiva puede crear un enfoque holístico para el bienestar laboral. La ergonomía se centra en crear condiciones físicas adecuadas, mientras que la psicología positiva busca fomentar un ambiente emocionalmente saludable. Juntas, estas disciplinas pueden abordar de manera integral las necesidades de los empleados, promoviendo no solo la salud física, sino también la emocional (Dul & Neumann, 2009; Seligman, 2011).

5. Contexto de la Construcción en Guayaquil: La industria de la construcción en Guayaquil enfrenta desafíos únicos, incluyendo condiciones laborales peligrosas y un alto nivel de estrés. La implementación de prácticas

ergonómicas y de psicología positiva puede ser especialmente beneficiosa en este sector, donde la seguridad y el bienestar de los trabajadores son fundamentales. Estudios han demostrado que las empresas que adoptan estas prácticas no solo mejoran la salud de sus empleados, sino que también incrementan la productividad y la satisfacción laboral (Gómez et al., 2020).

2.3. Marco contextual

La Constructora Eléctrica Obret S.A. es una empresa dedicada al desarrollo y ejecución de proyectos eléctricos y de infraestructura, con sede en Guayaquil, Ecuador, con una trayectoria destacada en el sector de la construcción. La empresa cuenta con un equipo de trabajadores altamente capacitados que realizan tareas que requieren tanto esfuerzo físico como concentración mental, lo que la hace un entorno ideal para estudiar el impacto de la ergonomía y la psicología positiva en el bienestar laboral.

La industria de la construcción y la ingeniería eléctrica presenta retos particulares para el bienestar de los trabajadores debido a las largas jornadas laborales, la exposición a riesgos físicos como movimientos repetitivos y la manipulación de cargas pesadas, así como la presión mental inherente a los plazos de entrega ajustados y las responsabilidades técnicas de alto nivel (Deacon, 2016). A estos factores se suma el entorno cambiante y, en ocasiones, peligroso en el que se desarrollan las actividades laborales, lo que subraya la importancia de aplicar principios ergonómicos y estrategias de bienestar emocional para reducir los riesgos y aumentar la satisfacción laboral.

En este contexto, la Constructora Eléctrica Obret S.A. ha comenzado a implementar medidas para mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados. Sin embargo, aún enfrenta desafíos en la integración efectiva de enfoques ergonómicos y psicosociales. Esto ha despertado el interés por desarrollar un estudio que analice de manera más profunda cómo la combinación de estas estrategias puede mejorar tanto el bienestar físico como emocional de los empleados.

2.3.1. Ergonomía en la industria de la construcción

El sector de la construcción es reconocido por tener altos índices de lesiones relacionadas con problemas ergonómicos. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), más del 30% de los accidentes laborales en el mundo ocurren en este sector, siendo las caídas, la sobreexigencia física y las posturas inadecuadas algunas de las causas más comunes (OIT, 2021). En empresas como la Constructora Eléctrica Obret S.A., los trabajadores están expuestos a diversas tareas que implican levantar cargas pesadas, operar

maquinaria y realizar actividades repetitivas, lo que aumenta la probabilidad de sufrir trastornos musculoesqueléticos.

A nivel local, en Ecuador, las normativas sobre salud y seguridad ocupacional han empezado a incluir pautas sobre ergonomía, obligando a las empresas del sector a adoptar medidas para proteger a sus empleados. No obstante, la adopción de prácticas ergonómicas efectivas en la construcción sigue siendo un desafío debido a las condiciones cambiantes del entorno laboral, la falta de educación en ergonomía y las restricciones presupuestarias que enfrentan muchas empresas.

2.3.1. Psicología positiva y bienestar laboral en entornos exigentes

La psicología positiva se ha posicionado en los últimos años como un enfoque clave para mejorar la calidad de vida en el trabajo. Según Seligman (2011), la creación de un entorno laboral que fomente emociones positivas y fortalezca el bienestar emocional puede tener un impacto directo en la productividad, la motivación y la retención de empleados. En sectores como el de la construcción, donde el estrés y la presión laboral son factores constantes, las estrategias de psicología positiva son esenciales para reducir el agotamiento emocional y mejorar el compromiso de los trabajadores.

La Constructora Eléctrica Obret S.A. ha reconocido la necesidad de mejorar el bienestar emocional de sus empleados, particularmente en un entorno tan demandante. Los trabajadores de este tipo de empresas suelen enfrentarse a situaciones de alta presión, donde el cumplimiento de plazos ajustados y la calidad de la obra generan estrés constante. Este estrés puede afectar no solo la salud mental, sino también el desempeño general de los trabajadores. Implementar estrategias de psicología positiva, como programas de reconocimiento laboral, la promoción de relaciones interpersonales saludables y la creación de un entorno que fomente el sentido de logro, puede ayudar a la empresa a mejorar tanto el bienestar emocional como el rendimiento de sus empleados.

2.3.2. Situación de la Constructora Eléctrica Obret S.A.

En el caso de la Constructora Eléctrica Obret S.A., aunque la empresa ha tomado medidas en la implementación de prácticas de seguridad laboral, se ha observado que persisten problemas relacionados con el malestar físico y el estrés laboral entre los empleados. Los trabajadores reportan dolores musculares frecuentes debido a la carga física de las tareas, así como altos niveles de ansiedad y fatiga emocional derivados de las condiciones laborales exigentes. A su vez, la empresa busca mejorar su productividad y reducir los índices de rotación laboral, lo que ha llevado a la reflexión sobre la necesidad de

implementar mejoras tanto en el diseño ergonómico de los puestos de trabajo como en la gestión del bienestar emocional.

El presente estudio busca servir como una herramienta para que la Constructora Eléctrica Obret S.A. tome decisiones informadas sobre la implementación de programas que combinen ergonomía y psicología positiva, para así crear un entorno laboral más saludable y productivo.

2.3.3. Orígenes y Fundación

La Constructora Eléctrica Obret S.A. fue fundada en la década de 1990 en Guayaquil, en un periodo de creciente urbanización y demanda de infraestructura en Ecuador. La empresa se estableció con el objetivo de contribuir al desarrollo eléctrico del país, inicialmente enfocándose en proyectos de electrificación rural y posteriormente ampliando su alcance a grandes obras de infraestructura. Desde su fundación, Obret S.A. ha buscado posicionarse como un referente en calidad y sostenibilidad dentro del sector de la construcción, adaptándose a las necesidades del mercado y al contexto económico del país.

2.3.4. Economía y Desarrollo

Ecuador ha experimentado importantes cambios económicos en las últimas décadas, con la construcción como uno de los sectores clave para el desarrollo. Según el Banco Central del Ecuador, el sector de la construcción representó aproximadamente el 9% del Producto Interno Bruto (PIB) del país en 2021, con un crecimiento sostenido impulsado por inversiones en infraestructura pública y privada (Banco Central del Ecuador, 2021).

Sin embargo, la economía ecuatoriana también enfrenta desafíos significativos, como la alta informalidad laboral y el desempleo, que afectan la estabilidad de los trabajadores en el sector de la construcción. La alta rotación de personal y las condiciones de trabajo difíciles han generado la necesidad de adoptar prácticas que fomenten el bienestar y la retención del talento humano. La promoción de la ergonomía y la psicología positiva se presenta como una estrategia clave para mejorar la calidad de vida laboral y, por ende, la productividad empresarial.

2.3.5. Cultura y Tradiciones

La cultura laboral en Ecuador, y específicamente en la ciudad de Guayaquil, está marcada por una combinación de tradiciones locales y un enfoque en la modernización. La comunidad guayaquileña es conocida por su espíritu emprendedor y su resiliencia ante desafíos económicos y sociales. Sin embargo, el sector de la construcción a menudo ha sido

percibido como uno de los más duros, con una cultura laboral que prioriza la productividad sobre el bienestar.

Las tradiciones familiares y comunitarias también juegan un papel importante en la construcción de relaciones laborales y la cohesión en el trabajo. Sin embargo, la falta de conciencia sobre la importancia de la ergonomía y la salud mental en el lugar de trabajo ha llevado a que muchos trabajadores se enfrenten a condiciones laborales que afectan su bienestar y desempeño.

2.3.6. Desafíos y Perspectivas Futuras

Los desafíos en el sector de la construcción en Ecuador son multifacéticos. Entre los principales desafíos se encuentran la falta de capacitación en ergonomía, la escasa implementación de políticas de bienestar laboral y el alto índice de accidentes en el trabajo. A medida que el sector busca adaptarse a las nuevas normativas y estándares de calidad, es fundamental abordar estas problemáticas para crear un entorno laboral más seguro y saludable.

En cuanto a las perspectivas futuras, se observa un creciente interés en la adopción de prácticas que prioricen la salud y el bienestar de los trabajadores. La implementación de programas de ergonomía y de psicología positiva puede no solo mejorar la calidad de vida laboral, sino también contribuir a la sostenibilidad del negocio a largo plazo. Las empresas que invierten en el bienestar de sus empleados tienden a experimentar menores tasas de rotación, mayor satisfacción laboral y, en consecuencia, una mayor productividad (Gómez et al., 2020).

Este marco contextual ofrece un panorama integral de los elementos que influyen en la situación laboral en la Constructora Eléctrica Obret S.A., así como en la industria de la construcción en Ecuador, proporcionando una base sólida para comprender el impacto de la ergonomía y la psicología positiva en el bienestar laboral.

CAPÍTULO III.

METODOLOGÍA

3.1. Metodología

La investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. Este enfoque permite identificar la relación entre la ergonomía y la psicología positiva con el bienestar laboral de los empleados de la Constructora Eléctrica Obret S.A., sin manipular las variables estudiadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La población está conformada por los trabajadores de la empresa, y la muestra se seleccionó mediante un muestreo aleatorio estratificado, garantizando la representación de distintos departamentos y niveles jerárquicos (Scheaffer, Mendenhall y Ott, 2006). La recolección de datos se realizó a través de cuestionarios validados, incluyendo el *Ergonomic Assessment Tool (EAT)* para evaluar la ergonomía, el Cuestionario de Bienestar Psicológico de Ryff (1989) para medir la psicología positiva, y el *Job Satisfaction Survey (JSS)* de Spector (1997) para evaluar el bienestar laboral.

El análisis de los datos se efectuó con el software Microsoft Excel, utilizando herramientas de estadística descriptiva y análisis correlacional para identificar patrones y relaciones entre las variables. Asimismo, se garantiza el cumplimiento de las consideraciones éticas, como la confidencialidad de los datos y el consentimiento informado de los participantes, siguiendo los lineamientos de la Declaración de Helsinki (World Medical Association, 2013).

3.1.1. Metodología de la investigación

Este estudio adopta un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo-correlacional y no experimental de corte transversal. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), este tipo de diseño es adecuado cuando se busca analizar la relación entre variables sin intervenir directamente en ellas. En este caso, se pretende explorar el impacto de la ergonomía y la psicología positiva en el bienestar laboral dentro de la Constructora Eléctrica Obret S.A.

La población está constituida por todos los empleados de la empresa, mientras que la muestra se seleccionará utilizando un muestreo aleatorio estratificado, con el objetivo de garantizar la representatividad de diversos departamentos y niveles organizacionales (Scheaffer, Mendenhall y Ott, 2006).

Los datos fueron recolectados mediante cuestionarios estructurados, diseñados con base en instrumentos validados internacionalmente: el *Ergonomic Assessment Tool (EAT)* para evaluar la ergonomía, el Cuestionario de Bienestar Psicológico de Ryff (1989) para medir la psicología positiva, y el *Job Satisfaction Survey (JSS)* de Spector (1997) para analizar el bienestar laboral.

El procesamiento y análisis de los datos se realizó con el software Microsoft Excel, utilizando herramientas de estadística descriptiva para identificar tendencias y de análisis correlacional para determinar la magnitud y dirección de las relaciones entre las variables. Se utilizaron gráficos y tablas para representar visualmente los hallazgos y facilitar la interpretación.

Se garantizó el cumplimiento de principios éticos, asegurando la confidencialidad de los participantes y su consentimiento informado, en conformidad con la Declaración de Helsinki (World Medical Association, 2013).

3.1.2. Métodos de investigación

El método de investigación hace referencia al conjunto de procedimientos sistemáticos utilizados para abordar un problema y alcanzar los objetivos planteados. En el presente estudio sobre el impacto de la ergonomía y la psicología positiva en el bienestar laboral en la Constructora Eléctrica Obret S.A., se empleó el método cuantitativo por su capacidad de analizar relaciones entre variables mediante datos numéricos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Se aplicó el método cuantitativo, que permite describir las características de las variables involucradas y analizar la relación existente entre ellas. Este método es ideal cuando se busca no solo detallar los fenómenos observados, sino también explorar cómo se vinculan entre sí sin manipular directamente ninguna variable (Sampieri, Collado y Lucio, 2018).

El diseño no experimental de corte transversal es clave, ya que se recogieron los datos en un solo momento en el tiempo, permitiendo un análisis instantáneo de las condiciones actuales dentro de la empresa. Esto facilitó la identificación de correlaciones entre la ergonomía, la psicología positiva y el bienestar laboral sin necesidad de alterar el entorno laboral (Kerlinger y Lee, 2002).

3.1.3. Técnicas e instrumentos de investigación

En esta investigación se utilizaron técnicas e instrumentos que permitieron la recolección y análisis de datos de manera efectiva, con el objetivo de explorar el impacto de la ergonomía y la psicología positiva en el bienestar laboral de los empleados de la Constructora Eléctrica Obret S.A.

La técnica principal fue la encuesta**,** ya que facilitó la obtención de información cuantitativa sobre las variables de estudio en un amplio grupo de participantes de forma eficiente y estructurada (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La encuesta permite recopilar percepciones, experiencias y niveles de satisfacción laboral relacionados con la ergonomía y la psicología positiva.

Para la aplicación de la técnica de encuesta, se utilizaron cuestionarios estructurados**,** conformados por ítems cerrados y escalas de valoración.

3.1.4. Encuesta

La encuesta es el principal instrumento de recolección de datos en esta investigación. Consiste en un cuestionario estructurado**,** diseñado para medir las variables clave del estudio: ergonomía, psicología positiva y bienestar laboral. Este instrumento permitió recoger información cuantitativa de manera eficiente y estandarizada, garantizando la comparabilidad de los datos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La encuesta fue administrada de forma presencial durante el horario laboral, garantizando un ambiente cómodo y adecuado para su diligenciamiento. Antes de la aplicación, se solicitó el consentimiento informado de los participantes, asegurando la confidencialidad y el anonimato de sus respuestas.

3.1.5. Entrevista

La entrevista será utilizada como técnica complementaria para profundizar en las percepciones y experiencias de los trabajadores sobre la ergonomía y la psicología positiva en su entorno laboral. Según Kvale y Brinkmann (2009), la entrevista cualitativa permite obtener información detallada sobre aspectos subjetivos que no pueden ser completamente capturados a través de cuestionarios.

Se empleó una entrevista semiestructurada, que combina preguntas predefinidas con la flexibilidad de realizar preguntas adicionales en función de las respuestas del entrevistado. Este formato es ideal para explorar temas complejos, como la percepción de bienestar

laboral, ya que permite recoger tanto información específica como reflexiones más amplias (Patton, 2015).

Las entrevistas se llevaron a cabo de forma presencial en un espacio privado dentro de las instalaciones de la empresa. Se buscó un ambiente de confianza y comodidad para que los participantes se sientan libres de expresar sus opiniones. Con el consentimiento de los entrevistados, se realizaron sesiones para garantizar la precisión en la transcripción y análisis.

La información recopilada, identificó patrones y categorías relevantes para la investigación. Este análisis cualitativo complementa los datos cuantitativos obtenidos en las encuestas, proporcionando una visión más integral del fenómeno estudiado (Miles, Huberman y Saldaña, 2014).

3.1.6. Población y muestra

La población de esta investigación está compuesta por los trabajadores de la Constructora Eléctrica Obret S.A., ubicada en Guayaquil, Ecuador. Esta empresa, que se dedica a proyectos de construcción eléctrica, cuenta con una variedad de empleados en diferentes roles, como administrativos, operativos y de campo, sumando un total de 38 empleados. La población de estudio incluye tanto personal técnico (ingenieros y trabajadores operativos) como personal administrativo, con el fin de analizar de manera integral cómo las condiciones laborales, en términos de ergonomía y psicología positiva, afectan el bienestar laboral en diferentes niveles dentro de la organización.

Para la selección de la muestra, se aplicó un muestreo probabilístico estratificado, ya que la población presenta diferentes subgrupos que requieren una representación proporcional en el estudio (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). En este caso, la muestra se dividió en dos estratos principales: el personal operativo y el personal administrativo. Posteriormente, se seleccionó una muestra aleatoria de cada estrato para asegurar que cada segmento de la población esté representado adecuadamente en el análisis de los datos.

Tabla 1: Trabajadores de la Constructora Eléctrica Obret S.A., ubicada en Guayaquil, Ecuador

Cargo	Cantidad	Roles en la empresa
Directivos	2	Gerente General
		Presidente
Departamento de Ventas	1	Director Comercial
Financiero	1	Gerente Financiero
Contable	1	Contador
	1	Auxiliar
Talento Humano	1	Jefe de Talento Humano
Logística	1	Jefe de Logística
	2	Choferes
Departamento Técnico	1	Jefe de Proyectos
	3	Supervisores
	24	Técnicos- Electricistas
Total, Empleados	38	

Fuente: Talento Humano Constructora Eléctrica Obret S.A. Octubre 2024.

Se utilizó un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% para determinar el tamaño de la muestra. De acuerdo con las fórmulas estándar de cálculo de tamaño muestral (Sampieri, Collado & Lucio, 2018), se calculó que la muestra está compuesta por 35 empleados, lo que garantiza una representación adecuada para obtener resultados fiables y generalizables.

$$n = \frac{\mathrm{N} \times Z^2 \times \mathrm{p} \times (1 - \mathrm{p})}{E^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times (1 - p)}$$

Donde:

- **n** = Tamaño de la muestra.
- **N** = Tamaño de la población (38 trabajadores).
- **Z** = Valor Z correspondiente al nivel de confianza (para un 95% de confianza, Z=1.96Z = 1.96Z=1.96).
- **p** = Proporción esperada de la población que posee la característica de interés (si no se conoce, se asume p=0.5 para máxima variabilidad).

- **E** = Margen de error permitido (5% = 0.05).

Sustituyendo los valores:

- N=38
- Z=1.96
- p=0.5
- E=0.05

Cálculo:

$$n = \frac{38 \times\ 1.96^2 \times\ 0.5 \times (1 - 0.5)}{0.05^2 \times (38 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times (1 - 0.05)}$$

$$n \approx 35$$

Tamaño de muestra ≈ 35

3.2. Análisis e interpretación de los resultados

El análisis e interpretación de los resultados se centró en examinar la información obtenida a través de las encuestas y entrevistas, con el objetivo de identificar patrones y tendencias que puedan revelar el impacto de la ergonomía y la psicología positiva en el bienestar laboral en la Constructora Eléctrica Obret S.A.**.** Para ello, se realizó una interpretación tanto cuantitativa como cualitativa de los datos, utilizando herramientas estadísticas y técnicas de análisis cualitativo.

El análisis cuantitativo se llevará a cabo mediante el uso del software Excel para organizar y procesar los datos de las encuestas. Las preguntas cerradas de la encuesta se analizaron utilizando estadísticas descriptivas, tales como frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar. Además, se realizó una prueba de hipótesis para verificar si existe una relación significativa entre las variables de ergonomía, psicología positiva y bienestar laboral.

- ***Ergonomía****:* Se evaluaron las respuestas relacionadas con la comodidad y la funcionalidad de las estaciones de trabajo, así como la presencia de factores ergonómicos que puedan contribuir a la mejora del bienestar físico y emocional de los empleados.
- ***Psicología Positiva****:* Se analizaron las percepciones de los empleados sobre las emociones positivas y el sentido de motivación en el trabajo, de acuerdo con el enfoque de psicología positiva.

- ***Bienestar Laboral**:* Se midió el nivel general de satisfacción, motivación y bienestar físico y mental de los empleados, en relación con las condiciones laborales y la influencia de la ergonomía y la psicología positiva.

El análisis cualitativo de las entrevistas se llevó a cabo mediante la técnica de codificación temática**.** Se identificaron los principales temas emergentes relacionados con la ergonomía y la psicología positiva en el entorno laboral. A través de esta técnica, se agruparon las respuestas de los empleados en categorías que permitan comprender de manera más profunda cómo la ergonomía y la psicología positiva impactan su bienestar laboral. Se espera encontrar patrones comunes entre los empleados de diferentes áreas (operativos y administrativos) sobre la influencia de estas variables en su satisfacción y rendimiento.

Los temas clave a analizar en las entrevistas serán:

1. ***Condiciones Ergonómicas**:* Identificación de los factores ergonómicos que más afectan a los empleados, como la disposición del mobiliario, el diseño de las estaciones de trabajo, y las condiciones de seguridad y comodidad.
2. ***Emociones Positivas y Psicología Positiva**:* Reflexiones sobre cómo la empresa fomenta o limita un ambiente de trabajo positivo y el impacto de este en la motivación y el bienestar general.
3. ***Impacto del Bienestar Laboral**:* Opiniones sobre cómo las condiciones de trabajo afectan la salud física y mental, la productividad y la satisfacción laboral.

La interpretación de los resultados se centró en identificar las relaciones entre las variables estudiadas (ergonomía, psicología positiva y bienestar laboral) y cómo estas afectan la calidad de vida laboral de los empleados. Se discutieron las siguientes posibles conclusiones:

1. ***Impacto de la Ergonomía**:* Si las condiciones ergonómicas son adecuadas, los empleados informarán niveles más altos de satisfacción laboral, menores quejas de salud (dolores musculares, fatiga, etc.) y una mayor productividad.
2. ***Impacto de la Psicología Positiva**:* La promoción de un ambiente de trabajo positivo, que incluya reconocimiento, apoyo emocional y sentido de propósito, puede generar mayores niveles de motivación, felicidad y compromiso con la empresa.
3. ***Bienestar General**:* Se determinará si los empleados con buenas condiciones ergonómicas y un ambiente positivo reportan una mejor calidad de vida laboral y mayor satisfacción en sus tareas diarias.

Se compararon los resultados entre los empleados operativos y los empleados administrativos para identificar si existen diferencias significativas en cómo las condiciones ergonómicas y la psicología positiva impactan su bienestar laboral. Es posible que los operativos, que pasan más tiempo en tareas físicas, perciban de manera diferente los aspectos ergonómicos en comparación con los administrativos, quienes suelen trabajar en entornos más estáticos.

A partir de los resultados obtenidos, se desarrollaron conclusiones sobre la importancia de las condiciones ergonómicas y la psicología positiva en la empresa. Además, se ofrecen recomendaciones para mejorar las condiciones laborales, tanto físicas como emocionales, con el fin de aumentar el bienestar y la satisfacción general de los empleados.

Instrumento de Investigación: Encuesta para Evaluar el Impacto de la Ergonomía y la Psicología Positiva en el Bienestar Laboral

Este instrumento tiene como objetivo recolectar información sobre la percepción de los trabajadores respecto a la ergonomía y la psicología positiva en su ambiente laboral. A continuación, se presentan 10 preguntas que se aplicaron a 35 trabajadores de la Constructora Eléctrica Obret SA. Los promedios presentados se calcularon en base a lo siguiente:

1: Muy en desacuerdo / Muy insatisfecho

2: En desacuerdo / Insatisfecho

3: De acuerdo / Satisfecho

4: Muy de acuerdo / Muy satisfecho

Pregunta #1

P1. ¿Cómo califica la comodidad de su estación de trabajo?

Tabla 2: Comodidad de la estación de trabajo

Pregunta	**P1**				
Alternativa	1) Muy cómoda	2) Cómoda	3) Incómoda	4) Muy cómoda	**Total**
Frecuencia	7	8	9	11	**35**
Porcentaje	20%	22.85%	25.72%	31.43%	**100%**

Fuente: Encuestas realizadas a la Constructora Eléctrica Obret SA

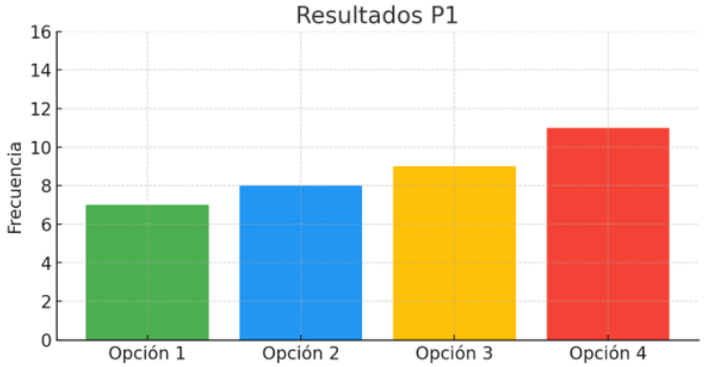


Figura No. 1: Diagrama Comodidad de la Estación de Trabajo

Análisis: Comodidad de la estación de trabajo (P1, Promedio: 2.46). La percepción general sobre la comodidad de las estaciones de trabajo es moderadamente baja. Esto sugiere que la infraestructura no está completamente adaptada a las necesidades ergonómicas, lo que podría impactar negativamente en la productividad y el bienestar de los empleados.

Pregunta #2

P2. ¿El mobiliario que utiliza es adecuado para sus tareas diarias?

Tabla 3: Mobiliario Adecuado

Pregunta	**P2**				
Alternativa	a) Totalmente adecuado	b) Adecuado	c) Inadecuado	d) Muy inadecuado	**Total**
Frecuencia	5	12	10	8	**35**
Porcentaje	14.29%	34.29%	28.57%	22.85%	**100%**

Fuente: Encuestas realizadas a la Constructora Eléctrica Obret SA

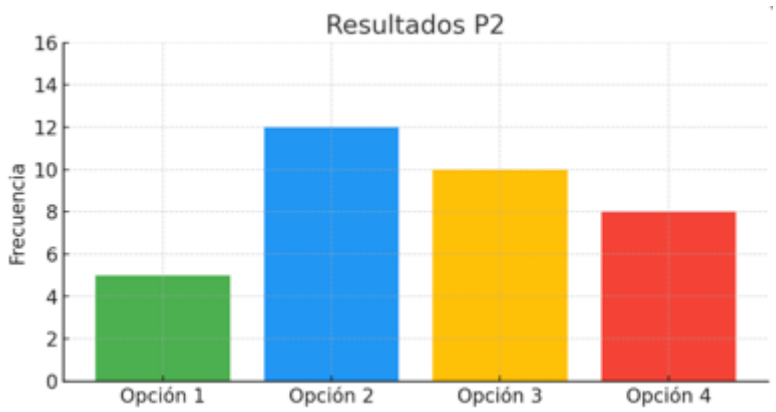


Figura No. 2: **Diagrama Mobiliario Adecuado**

Análisis: Adecuación del mobiliario (P2, Promedio: 2.91). Aunque ligeramente mejor evaluado, el mobiliario sigue siendo considerado inadecuado por una porción significativa de trabajadores. Esto indica la necesidad de mejoras en sillas, mesas y otros elementos.

Pregunta #3

P3. ¿Considera que la empresa se preocupa por mantener condiciones ergonómicas?

Tabla 4: Condiciones Ergonómicas

Pregunta	**P3**				
Alternativa	1) Muy alto	2) Alto	3) Moderado	4) Bajo	**Total**
Frecuencia	6	10	12	7	**35**
Porcentaje	17.14%	28.57%	34.29%	20%	**100%**

Fuente: Encuestas realizadas a la Constructora Eléctrica Obret SA



Figura No. 3: Condiciones Ergonómicas

Análisis: Preocupación por condiciones ergonómicas (P3, Promedio: 3.14). Los empleados reconocen un esfuerzo moderado de la empresa por mantener condiciones ergonómicas, aunque existe espacio para optimización, reflejando un compromiso parcial con la ergonomía.

Pregunta #4

P4. ¿Con qué frecuencia experimentas molestias físicas después de la jornada laboral?

Tabla 5: Molestias Físicas

Pregunta	**P4**				
Alternativa	1) Nunca	2) Ocasionalmente	3) Frecuentemente	4) Siempre	**Total**
Frecuencia	3	11	15	6	**35**
Porcentaje	8.57%	31.43%	42.86%	17.14%	**100%**

Fuente: Encuestas realizadas a la Constructora Eléctrica Obret SA

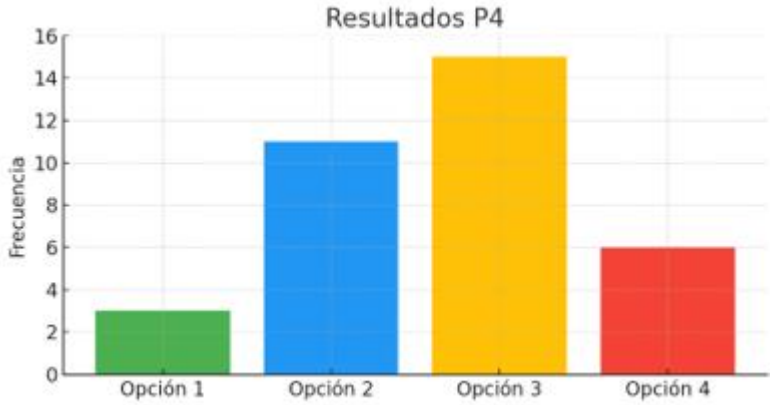


Figura No. 4: Molestias Físicas

Análisis: Dolor físico post-jornada (P4, Promedio: 2.88). La frecuencia de molestias físicas es preocupante, con varios trabajadores reportando dolores regulares después de la jornada laboral. Esto resalta la necesidad de intervenciones ergonómicas urgentes.

Pregunta #5

P5. ¿Qué factor considera más motivador en su ambiente laboral?

Tabla 6: Motivación en el Ambiente Laboral

Pregunta	**P4**				
Alternativa	1) Reconocimiento	2) Ambiente positivo	3) Oportunidades de desarrollo	4) Trabajo colaborativo	**Total**
Frecuencia	9	8	10	8	**35**
Porcentaje	25.71%	22.86%	28.57%	22.86%	**100%**

Fuente: Encuestas realizadas a la Constructora Eléctrica Obret SA

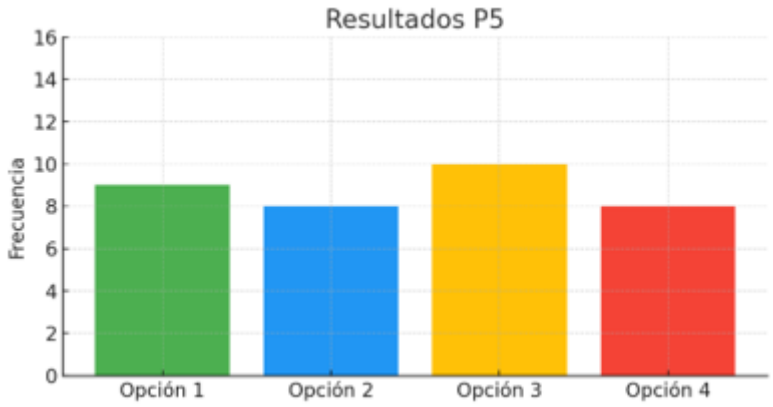


Figura No. 5: **Motivación en el Ambiente Laboral**

Análisis: Motivación en el ambiente laboral (P5, Promedio: 2.57). La motivación en el trabajo es baja, lo que puede ser un indicador de un ambiente laboral que no fomenta la energía positiva o el compromiso.

Pregunta #6

P6. ¿Con qué frecuencia recibe reconocimiento por su desempeño?

Tabla 7: Reconocimiento por Desempeño

Pregunta	**P4**				
Alternativa	1) Muy frecuentemente	2) Frecuentemente	3) Raramente	3) Nunca	**Total**
Frecuencia	6	9	12	8	**35**
Porcentaje	17.14%	25.71%	34.29%	22.86%	**100%**

Fuente: Encuestas realizadas a la Constructora Eléctrica Obret SA



Figura No. 6: **Reconocimiento por Desempeño**

Análisis: Reconocimiento frecuente (P6, Promedio: 2.77). El reconocimiento por el trabajo desempeñado es limitado, afectado la percepción de valoración y posiblemente la satisfacción laboral de los empleados.

Pregunta #7

P7. ¿Considera que la empresa fomenta su crecimiento personal y profesional?

Tabla 8: Crecimiento Personal y Profesional

Pregunta	P4				
Alternativa	1) Totalmente de acuerdo	2) De acuerdo	3) En desacuerdo	4) Totalmente en desacuerdo	**Total**
Frecuencia	5	10	14	6	**35**
Porcentaje	14.29%	28.57%	40%	17.14%	**100%**

Fuente: Encuestas realizadas a la Constructora Eléctrica Obret SA

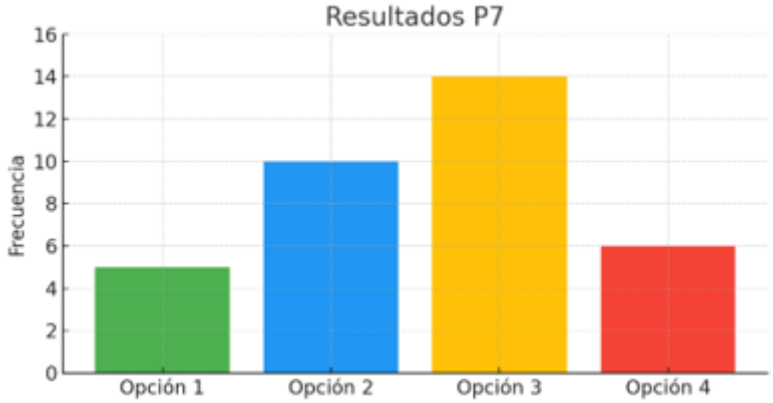


Figura No. 7: **Crecimiento Personal y Profesional**

Análisis: Crecimiento personal y profesional (P7, Promedio: 3.17). Los trabajadores valoran las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, lo que muestra un aspecto positivo que podría explotarse más para mejorar la retención y satisfacción.

Pregunta #8

P8. ¿Cómo calificaría el liderazgo de su superior inmediato?

Tabla 9: Liderazgo de su Superior Inmediato

Pregunta	**P4**				
Alternativa	1) Muy positivo	2) Positivo	3) Neutral	4) Negativo	**Total**
Frecuencia	7	12	10	6	**35**
Porcentaje	20%	34.29%	28.57%	17.14%	**100%**

Fuente: Encuestas realizadas a la Constructora Eléctrica Obret SA

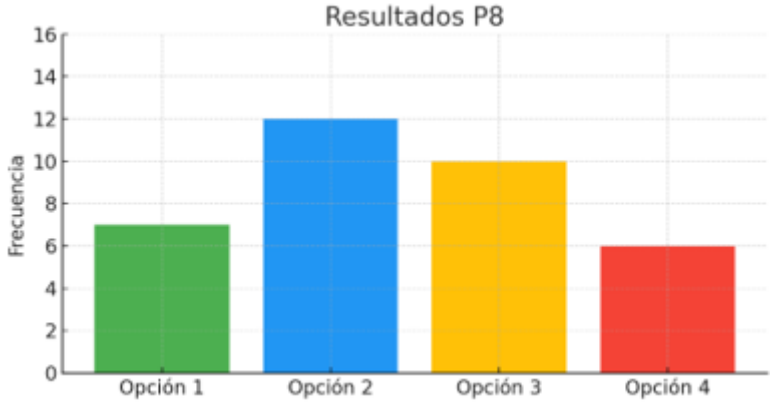


Figura No. 8: **Liderazgo de su Superior Inmediato**

Análisis: Liderazgo positivo (P8, Promedio: 3.00). El liderazgo de los supervisores es evaluado como neutral a positivo, lo que indica que, si bien no hay grandes problemas, podría fortalecerse para mejorar la cohesión del equipo.

Pregunta #9

P9. ¿Qué nivel de estrés siente en su lugar de trabajo?

Tabla 10: Estrés en el Lugar de Trabajo

Pregunta	**P4**				
Alternativa	1) Muy alto	2) Alto	3) Moderado	4) Bajo	**Total**
Frecuencia	8	9	12	6	**35**
Porcentaje	22.86%	25.71%	34.29%	17.14%	**100%**

Fuente: Encuestas realizadas a la Constructora Eléctrica Obret SA



Figura No. 9: **Estrés en el Lugar de Trabajo**

Análisis: Nivel de estrés laboral (P9, Promedio: 3.00). El estrés laboral se encuentra en un nivel moderado, señalando la presencia de factores de presión, aunque no excesivos. Sin embargo, es un aspecto que merece atención para evitar incrementos.

Pregunta #10

P10. ¿Cómo valora las políticas de bienestar implementadas por la empresa?

Tabla 11: Políticas de Bienestar

Pregunta	**P4**				
Alternativa	1) Muy efectivas	2) Efectivas	3) Poco efectivas	4) Inefectivas	**Total**
Frecuencia	9	10	8	8	**35**
Porcentaje	25.71%	28.57%	22.86%	22.86%	**100%**

Fuente: Encuestas realizadas a la Constructora Eléctrica Obret SA



Figura No. 10: **Políticas de Bienestar**

Análisis: Políticas de bienestar (P10, Promedio: 3.34). Las políticas de bienestar son las mejor evaluadas, lo que indica un esfuerzo por parte de la empresa para implementar acciones que promuevan el bienestar, aunque podrían ser más efectivas.

Los datos evidencian áreas críticas como la comodidad y la ergonomía de las estaciones de trabajo, así como el bajo reconocimiento y motivación. Estos factores tienen un impacto directo en el bienestar físico y psicológico de los empleados. Por otro lado, aspectos como el crecimiento personal y las políticas de bienestar destacan como fortalezas. Este análisis subraya la importancia de implementar mejoras ergonómicas y fortalecer la cultura organizacional, enfocándose en el liderazgo positivo y el reconocimiento.

Entrevista Semiestructurada Aplicada

A continuación, se presenta el instrumento de la entrevista semiestructurada diseñado para profundizar en las percepciones y experiencias de los trabajadores sobre la ergonomía y la psicología positiva en la empresa Constructora Eléctrica Obret SA. El Objetivo es identificar cómo la ergonomía y la psicología positiva influyen en el bienestar laboral de los trabajadores.

1. ¿Cómo describiría las condiciones ergonómicas de su puesto de trabajo?

Respuesta abierta: (Promedio de respuesta: "Adecuadas, pero mejorables en cuanto a mobiliario.")

2. ¿Siente que la empresa se preocupa por su comodidad y salud física?

Respuesta abierta: (Promedio de respuesta: "En general sí, aunque faltan evaluaciones periódicas.")

3. ¿Ha experimentado alguna molestia física relacionada con su trabajo? Si es así, ¿cuáles?

Respuesta abierta: (Promedio de respuesta: "Sí, dolor lumbar después de largas jornadas.")

4. ¿Considera que su trabajo le ofrece oportunidades para el crecimiento personal y profesional?

Respuesta abierta: (Promedio de respuesta: "Sí, se realizan capacitaciones, pero podrían ser más frecuentes.")

5. ¿Recibirá reconocimiento por su desempeño laboral?

Respuesta abierta: (Promedio de respuesta: "Ocasionalmente, pero no es algo constante.")

6. ¿Cómo calificaría el liderazgo dentro de la empresa?

Respuesta abierta: (Promedio de respuesta: "Motivador, aunque podría haber más comunicación.")

7. ¿Cómo maneja la empresa el estrés laboral?

Respuesta abierta: (Promedio de respuesta: "No hay un programa específico, pero los jefes intentan apoyar.")

8. ¿Qué cambios recomendaría para mejorar su bienestar laboral?

Respuesta abierta: (Promedio de respuesta: “Revisar las sillas y fomentar más actividades recreativas.”)

9. ¿Cómo percibe la relación entre sus compañeros y el ambiente de trabajo?

Respuesta abierta: (Promedio de respuesta: “Muy buena, aunque a veces hay tensiones por la carga de trabajo.”)

10. ¿Qué políticas o iniciativas de bienestar le gustaría que la empresa implemente?

Respuesta abierta: (Promedio de respuesta: “Un programa de pausas activas y más talleres de manejo del estrés.”)

Tabla 12: Resumen de Respuestas de las Entrevistas Semiestructuradas Aplicadas

Pregunta	Patrones identificados
1	La mayoría describe condiciones ergonómicas aceptables, pero destacan mejoras en el mobiliario.
2	Los trabajadores sienten preocupación por su comodidad, aunque no consideran que sea una prioridad constante.
3	Molestias frecuentes: dolor lumbar y fatiga visual.
4	Oportunidades de crecimiento reconocidas, pero limitadas en frecuencia.
5	Reconocimiento ocasional, pero insuficiente para mantener la motivación.
6	Liderazgo considerado positivo, aunque se sugiere mejorar la comunicación interna.
7	Estrés laboral manejado de manera informal, sin programas estructurados.
8	Recomendaciones: mejor mobiliario, más capacitaciones y pausas activas.
9	Buen ambiente laboral entre compañeros; algunas tensiones por sobrecarga.
10	Solicitan más políticas de bienestar, incluyendo talleres y actividades recreativas.

Fuente: Encuestas realizadas a la Constructora Eléctrica Obret SA

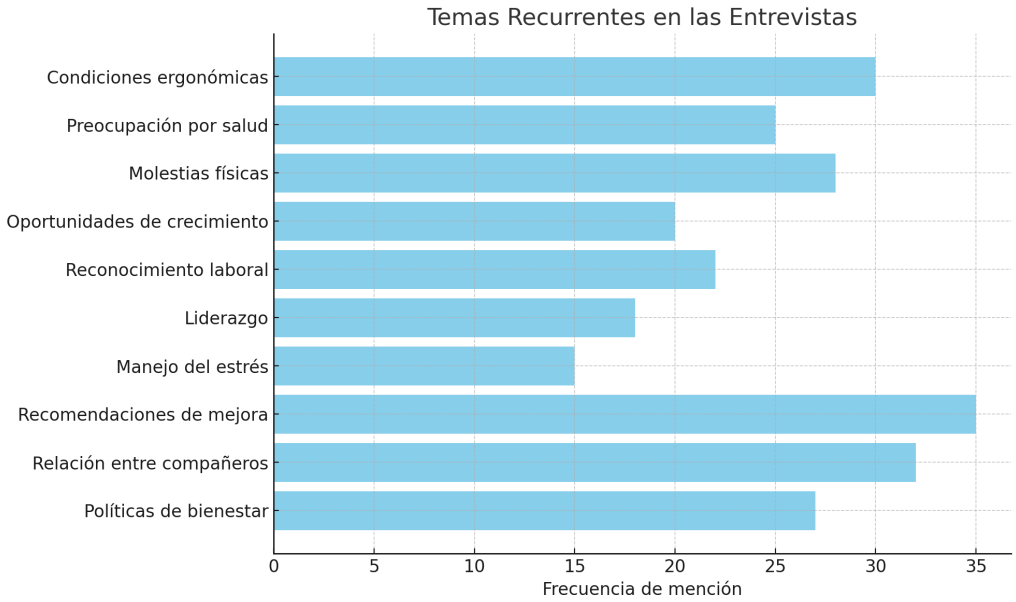


Figura No. 11: Temas Recurrentes en las Entrevistas

La siguiente tabla presenta las principales propuestas de mejora identificadas en las entrevistas realizadas a 35 trabajadores. Los resultados se agrupan en categorías específicas, destacando el número de menciones por cada propuesta.

Tabla 13: Propuestas de Mejora por Parte de los Trabajadores

Propuesta de mejora	Número de menciones	Porcentaje (%)
Implementación de mobiliario ergonómico.	15	42,9%
Pausas activas durante la jornada	10	28,6%
Mayor reconocimiento laboral	5	14,3%
Talleres de desarrollo profesional	3	8,6%
Canales de comunicación interna	2	5,7%
Total	**35**	**100%**

Fuente: Bajaña Escobar Erika Mayling, Cuvi Yallico Edgar

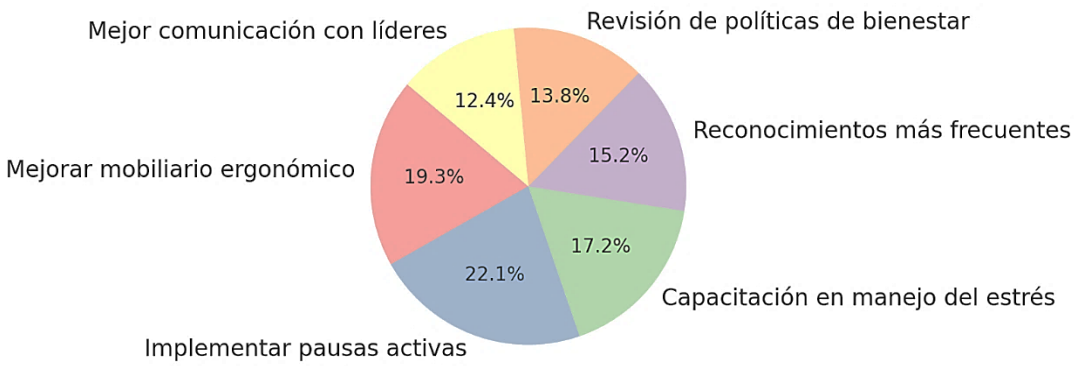


Figura No. 12: **Propuestas de Mejora por Parte de los Trabajadores**

Análisis: Los resultados de la entrevista revelan un panorama mixto en términos de ergonomía y bienestar psicológico. Los trabajadores reconocen ciertos esfuerzos por parte de la empresa, pero identifican áreas de mejora clave, especialmente en términos de infraestructura ergonómica y programas de apoyo emocional. La tensión entre el estrés y las molestias físicas destaca la necesidad de intervenciones específicas. Estos hallazgos cualitativos complementan los resultados cuantitativos de la encuesta, ofreciendo una visión más completa del bienestar laboral en la empresa.

Matriz de Riesgo: Evaluación de Factores de Ergonomía y Psicología Positiva en el Bienestar Laboral

A continuación, se presenta una matriz de riesgo basada en la identificación y evaluación de factores ergonómicos y psicosociales en el entorno laboral de la Constructora Eléctrica Obret S.A.

Tabla 14: Matriz de Riesgo: Evaluación de Factores de Ergonomía y Psicología Positiva *en el Bienestar Laboral*

Riesgo	Descripción	Probabilidad	Impacto	Nivel de Riesgo	Medidas de Control
Posturas inadecuadas	Posturas mantenidas por largos períodos, que pueden causar lesiones	Alta	Alta	Crítico	Proveer sillas ergonómicas, mesas ajustables y capacitaciones

	musculoesqueléticas.				sobre posturas adecuadas.
Falta de pausas activas	Ausencia de descansos regulares para estiramientos, lo que contribuye a la fatiga.	Alta	Media	Alto	Implementar un programa de pausas activas con ejercicios guiados.
Espacios de trabajo inadecuados	Lugares de trabajo mal configurados que limitan la movilidad y afectan la productividad.	Media	Alta	Alto	Reconfigurar espacios laborales para promover la movilidad y la ergonomía.
Estrés laboral	Altos niveles de estrés debido a la carga laboral y la falta de apoyo emocional.	Alta	Alta	Crítico	Ofrecer talleres de manejo del estrés y técnicas de resiliencia.
Falta de cohesión de equipo	Falta de comunicación y colaboración entre los trabajadores, generando conflictos.	Media	Media	Moderado	Implementar actividades de integración y dinámicas grupales regulares.
Ausencia de	Desconocimiento de prácticas	Alta	Media	Alto	Realizar capacitaciones

formación ergonómica	ergonómicas por parte de los empleados.				periódicas sobre ergonomía.
Baja satisfacción laboral	Falta de reconocimiento y motivación, disminuyendo el compromiso y la productividad.	Media	Alta	Alto	Introducir un sistema de reconocimiento y recompensas.
Sobrecarga laboral	Excesiva carga de trabajo que genera agotamiento físico y mental.	Alta	Alta	Crítico	Revisar y redistribuir la carga laboral para evitar el burnout.

Fuente: Bajaña Escobar Erika Mayling, Cuvi Yallico Edgar

Criterios de Evaluación:

Probabilidad: Baja, Media, Alta.

Impacto: Bajo, Medio, Alto.

Nivel de Riesgo: Determinado combinando probabilidad e impacto (Crítico, Alto, Moderado, Bajo).

Medidas de Control: Cada medida de control propuesta busca mitigar el impacto de los riesgos identificados, mejorando el entorno laboral y promoviendo el bienestar físico y emocional de los trabajadores.

Criterios Considerados para Elaborar la Matriz de Riesgo

La matriz de riesgo se fundamenta en los siguientes criterios clave, que permitieron identificar, evaluar y priorizar los riesgos ergonómicos y psicosociales presentes en el entorno laboral:

1. Identificación de Riesgos

Se identificaron los factores ergonómicos y psicosociales con mayor impacto en la salud y el bienestar laboral, considerando las siguientes categorías:

- ***Factores físicos**:* Posturas inadecuadas, mobiliario y condiciones del espacio de trabajo.
- ***Factores psicosociales**:* Estrés laboral, falta de cohesión en el equipo, y sobrecarga laboral.
- ***Factores organizacionales**:* Falta de formación y ausencia de programas preventivos.

2. Evaluación de Probabilidad

Se estimó la probabilidad de que ocurra cada riesgo, utilizando la siguiente escala:

- ***Baja**:* El riesgo es poco probable que ocurra (menos del 20% de probabilidad).
- ***Media**:* El riesgo podría ocurrir ocasionalmente (20% - 50% de probabilidad).
- ***Alta**:* Es muy probable que el riesgo ocurra (más del 50% de probabilidad).

3. Evaluación de Impacto

Se valoró el impacto potencial de cada riesgo en la organización y sus trabajadores, considerando:

- ***Bajo**:* Consecuencias mínimas, sin efectos significativos en la salud o productividad.
- ***Medio**:* Efectos notables que pueden afectar la salud o el desempeño, pero manejables.
- ***Alto**:* Consecuencias severas, incluyendo lesiones graves, baja productividad o conflictos organizacionales.

4. Nivel de Riesgo

El nivel de riesgo se determinó cruzando las dimensiones de probabilidad e impacto, clasificando los riesgos en:

- ***Crítico**:* Riesgo que requiere atención inmediata y medidas correctivas urgentes.
- ***Alto**:* Riesgo que debe ser gestionado prioritariamente con acciones de control.
- ***Moderado***: Riesgo que necesita monitoreo continuo y medidas preventivas.
- ***Bajo**:* Riesgo aceptable que puede ser controlado con acciones mínimas.

5. Revisión de Medidas de Control Existentes

Se evaluaron las medidas preventivas y correctivas ya implementadas para mitigar los riesgos, considerando:

- **Efectividad actual** de los controles ergonómicos y psicosociales.
- **Áreas de oportunidad** para mejorar o implementar nuevas estrategias.

6. Priorización de Acciones

Se priorizaron los riesgos más críticos para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores, asignando recursos y tiempos adecuados según el nivel de riesgo.

CAPÍTULO IV.

PROPUESTA

Propuesta: Plan de Acción para la Mejora del Bienestar Laboral

El bienestar laboral es un componente clave para el éxito organizacional, ya que influye directamente en la productividad, la satisfacción de los empleados y el clima laboral. En este contexto, Constructora Eléctrica Obret SA reconoce la importancia de promover un entorno de trabajo saludable, tanto físico como emocionalmente.

El presente Plan de Acción para la Mejora del Bienestar Laboral tiene como objetivo implementar estrategias que optimicen las condiciones ergonómicas y fomenten la psicología positiva en la empresa. Estas acciones están diseñadas para prevenir lesiones, reducir el estrés y mejorar la calidad de vida de los colaboradores, asegurando su bienestar integral. A través de este plan, se busca no solo cumplir con los estándares de salud ocupacional, sino también fortalecer el compromiso y la motivación de cada empleado, alineándose con los valores y metas de la organización.

1. Objetivo del Plan

Implementar estrategias que mejoren las condiciones ergonómicas y fomenten la psicología positiva en el entorno laboral de la Constructora Eléctrica Obret S.A., contribuyendo así al bienestar físico y emocional de sus trabajadores.

2. Matriz de Plan de Acción para la Mejora del Bienestar Laboral

Tabla 15: **Plan de Acción para la Mejora del Bienestar Laboral**

Objetivo	Estrategia	Acciones específicas	Frecuencia	Responsables
Mejorar las condiciones ergonómicas y fomentar la psicología positiva en el entorno laboral.	Reconfiguración de Espacios de Trabajo	- Proveer sillas ergonómicas y mesas ajustables. - Crear áreas abiertas y zonas de descanso. - Implementar señalización sobre posturas correctas.	Permanente	Área de Recursos Humanos y Logística
	Pausas activas	- Establecer pausas de 5-10 minutos por hora con ejercicios de estiramiento.	Diario	Recursos Humanos y Supervisores

		- Proporcionar guías visuales para ejercicios en áreas comunes. - Usar aplicaciones móviles para recordatorios de pausas.		
	Talleres sobre Ergonomía	- Realizar talleres trimestrales sobre ergonomía. - Ofrecer evaluaciones individuales y recomendaciones personalizadas. - Distribuir material educativo sobre ergonomía.	Trimestral	Expertos en Ergonomía y Recursos Humanos
	Sesiones de Formación sobre Psicología Positiva	- Implementar talleres bimestrales sobre manejo del estrés y resiliencia. - Organizar charlas motivacionales con expertos. - Crear grupos de apoyo entre empleados.	Bimestral	Área de Bienestar y Psicología

Fuente: Bajaña Escobar Erika Mayling, Cuvi Yallico Edgar

3. Cronograma de Implementación

Tabla 16: Cronograma de Implementación

Actividad	Frecuencia	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6
Reconfiguración de espacios de trabajo	Una sola vez	X					
Talleres sobre ergonomía	Trimestral	X		X		X	
Pausas activas	Diaria	X	X	X	X	X	X
Formación sobre psicología positiva	Bimestral	X		X		X	
Evaluaciones ergonómicas individuales	Cada 6 meses	X					X
Charlas motivacionales	Trimestral		X		X		X

Fuente: Bajaña Escobar Erika Mayling, Cuvi Yallico Edgar

4. Presupuesto Estimado

Tabla 17: Presupuesto Estimado

Actividad	Costo Estimado (USD)
Modificación de mobiliario (sillas y mesas)	6,000
Talleres sobre ergonomía (honorarios + materiales)	1,500
Programa de pausas activas (materiales + tecnología)	500
Talleres de formación sobre psicología positiva (honorarios)	1,200
Evaluaciones ergonómicas individuales	800
Material educativo (manuales, folletos)	400
Total	**10,500**

Fuente: Bajaña Escobar Erika Mayling, Cuvi Yallico Edgar

La implementación de este plan de acción contribuirá significativamente a mejorar el bienestar físico y emocional de los trabajadores de la Constructora Eléctrica Obret S.A. Mediante la reconfiguración de los espacios de trabajo, la introducción de pausas activas, talleres de ergonomía y formación en psicología positiva, se espera crear un ambiente laboral más saludable y productivo que beneficie tanto a los empleados como a la empresa en su conjunto.

CONCLUSIONES

Los principales factores ergonómicos identificados en el entorno laboral de la Constructora Eléctrica Obret S.A. afectan directamente la salud física de los trabajadores. La reconfiguración de los espacios de trabajo y la implementación de mobiliario ergonómico son medidas esenciales para prevenir trastornos musculoesqueléticos. Estas mejoras no solo reducen el riesgo de lesiones laborales, sino que también incrementan la productividad y el bienestar físico de los empleados, fortaleciendo un entorno laboral más eficiente y saludable.

El análisis del bienestar emocional de los trabajadores revela que factores psicosociales como la cohesión del equipo, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional se ven significativamente impactados por la implementación de estrategias de psicología positiva. Las sesiones de formación y talleres dirigidos al manejo del estrés y la resiliencia emocional han contribuido a un clima laboral más armonioso, donde los empleados sienten mayor apoyo emocional y están más motivados para alcanzar sus objetivos laborales.

El plan de acción propuesto, que integra mejoras ergonómicas con estrategias de psicología positiva, constituye una solución integral para optimizar el bienestar laboral en la Constructora Eléctrica Obret S.A. La combinación de estas estrategias permite abordar tanto la salud física como el bienestar emocional de los trabajadores, garantizando un enfoque sostenible que puede adaptarse a las necesidades cambiantes de la empresa. Este enfoque holístico fomenta un ambiente laboral más saludable y productivo, reduciendo el ausentismo y mejorando la retención del talento.

RECOMENDACIONES

Implementar un programa continuo de evaluación ergonómica que permita identificar y corregir factores de riesgo en los puestos de trabajo. Esto incluye la adquisición de mobiliario ergonómico ajustable, como sillas y mesas, así como la reorganización de los espacios laborales para promover posturas adecuadas y reducir la fatiga física de los empleados.

Establecer un calendario regular de talleres y actividades enfocadas en la psicología positiva, tales como manejo del estrés, técnicas de resiliencia y fortalecimiento de la cohesión del equipo. Además, se recomienda la creación de un sistema de apoyo interno, como grupos de discusión, para que los trabajadores puedan compartir experiencias y estrategias de bienestar emocional.

Adoptar un plan integral de bienestar laboral que combine las mejoras ergonómicas y las estrategias de psicología positiva. Este plan debe incluir evaluaciones periódicas de los avances, con indicadores clave como la reducción del ausentismo y mejoras en la satisfacción laboral. Asimismo, se sugiere designar un equipo interdisciplinario que supervise la implementación y realice ajustes basados en las necesidades cambiantes de la organización y el personal.

BIBLIOGRAFÍA

Banco Central del Ecuador. (2021). Informe sobre el Producto Interno Bruto del Ecuador. Retrieved from Banco Central del Ecuador.

Cameron, K. S., & Spreitzer, G. M. (2012). *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford University Press.

Dul, J., & Neumann, W. P. (2009). *Ergonomics contribution to company strategy: A new perspective*. *Applied Ergonomics*, 40(4), 573-579.

Gómez, L., Serrano, J., & Pineda, A. (2020). Aplicación de la psicología positiva en el sector de la construcción: Un enfoque hacia el bienestar emocional de los trabajadores. Revista de Psicología Laboral, 18(2), 91-105.

González, L., & Pérez, R. (2021). *Ergonomía y su impacto en la salud laboral en la industria de la construcción*. Revista de Salud Ocupacional, 19(3), 48-63.

Hernández, J., & Rivera, M. (2019). *Bienestar y salud ocupacional: Aplicación de la ergonomía y la psicología positiva en entornos de trabajo*. Psicología Laboral y

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill.

Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. McGraw-Hill.

Martínez, P., & López, R. (2022). *Ergonomía aplicada en la construcción: Reducción de riesgos y mejoras en el bienestar laboral*. *Ciencias del Trabajo y Prevención*, 15(1), 48-63.

Martínez, P., Serrano, D., & Gómez, A. (2020). *Psicología positiva aplicada al ámbito laboral: Mejorando el bienestar organizacional*. Psicología y Bienestar, 22(1), 81-94.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Seguridad y salud en el trabajo en la industria de la construcción*. Informe anual.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). *Entornos de trabajo saludables: Una prioridad para el bienestar global*. OMS.

Rodríguez, S., & Sánchez, E. (2022). *Estrategias ergonómicas para la prevención de riesgos laborales en el sector constructivo*. Journal de Prevención y Salud Laboral, 10(4), 105-120.

Ryff, C. D. (1989). "Happiness is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being". *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2018). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill.

Sánchez, F., & Ortega, D. (2019). *Optimismo y resiliencia en el trabajo: Impacto de la psicología positiva en el bienestar de los empleados*. Psicología del Trabajo, 14(2), 75-89.

Scheaffer, R. L., Mendenhall, W., & Ott, L. (2006). *Elementary Survey Sampling*. Duxbury.

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being*. Free Press.

Serrano, D., & Gómez, A. (2018). *El papel de la psicología positiva en la satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. Psicología Aplicada al Trabajo, 13(2), 66-78.

Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications.

Torres, E., & Gómez, P. (2019). *Evaluación de factores de riesgo en el trabajo de construcción y su relación con la ergonomía*. Revista de Seguridad y Salud, 13(2), 99-110.

World Medical Association. (2013). *Declaration of Helsinki: Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects*.

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta

La encuesta tiene como objetivo conocer su percepción sobre las condiciones ergonómicas y psicológicas en su lugar de trabajo. Sus respuestas contribuirán a identificar áreas de mejora para fomentar un entorno laboral saludable y productivo.

Todas las respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima. Los datos se utilizarán únicamente con fines de investigación.

Instrucciones generales

- Lea detenidamente cada pregunta antes de responder.
- Marque la opción que mejor refleja
- No hay respuestas correctas o incorrectas, su opinión es lo más importante.
- La encuesta tomará aproximadamente 10 minutos
- Entregue la encuesta al responsable designado al finalizar.

P1. ¿Cómo califica la comodidad de su estación de trabajo?

1) Muy cómoda
2) Cómoda
3) Incómoda
4) Muy cómoda

P2. ¿El mobiliario que utiliza es adecuado para sus tareas diarias?

1) Totalmente adecuado
2) Adecuado
3) Inadecuado
4) Muy inadecuado

P3. ¿Considera que la empresa se preocupa por mantener condiciones ergonómicas?

1) Muy alto
2) Alto
3) Moderado
4) Bajo

P4. ¿Con qué frecuencia experimentas molestias físicas después de la jornada laboral?

1) Nunca
2) Ocasionalmente
3) Frecuentemente

4) Siempre

P5. ¿Qué factor considera más motivador en su ambiente laboral?

1) Reconocimiento
2) Ambiente positivo
3) Oportunidades de desarrollo
4) Trabajo colaborativo

P6. ¿Con qué frecuencia recibe reconocimiento por su desempeño?

1) Muy frecuentemente
2) Frecuentemente
3) Raramente
4) Nunca

P7. ¿Considera que la empresa fomenta su crecimiento personal y profesional?

1) Totalmente de acuerdo
2) De acuerdo
3) En desacuerdo
4) Totalmente en desacuerdo

P8. ¿Cómo calificaría el liderazgo de su superior inmediato?

1) Muy positivo
2) Positivo
3) Neutral
4) Negativo

P9. ¿Qué nivel de estrés siente en su lugar de trabajo?

1) Muy alto
2) Alto
3) Moderado
4) Bajo

P10. ¿Cómo valora las políticas de bienestar implementadas por la empresa?

1) Muy efectivas
2) Efectivas
3) Poco efectivas
4) Inefectivas

Anexo 2: Entrevista Semiestructurada Aplicada

La entrevista busca profundizar en sus experiencias y percepciones sobre las condiciones laborales en la empresa, complementando la información obtenida en la encuesta. Todo lo que comparta durante la entrevista será confidencial. Los datos se utilizarán exclusivamente para el desarrollo de esta investigación.

La entrevista es semiestructurada, es decir, se realizarán preguntas predefinidas, pero se podrán agregar preguntas adicionales para explorar ciertos temas con más detalle.
La duración aproximada será de 20 a 30 minutos.

Instrucciones generales

- Responde con sinceridad y detalle.
- Si en algún momento no desea responder una pregunta, puede indicarlo libremente.
- Sienta la libertad de agregar comentarios o sugerencias adicionales.

Agradecemos su valiosa participación. Su colaboración es fundamental para mejorar las condiciones laborales y fomentar un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

1. ¿Cómo describiría las condiciones ergonómicas de su puesto de trabajo?

Respuesta abierta:

2. ¿Siente que la empresa se preocupa por su comodidad y salud física?

Respuesta abierta:

3. ¿Ha experimentado alguna molestia física relacionada con su trabajo? Si es así, ¿cuáles?

Respuesta abierta:

4. ¿Considera que su trabajo le ofrece oportunidades para el crecimiento personal y profesional?

Respuesta abierta:

5. ¿Recibirá reconocimiento por su desempeño laboral?

Respuesta abierta:

6. ¿Cómo calificaría el liderazgo dentro de la empresa?

Respuesta abierta:

7. ¿Cómo maneja la empresa el estrés laboral?

Respuesta abierta:

8. ¿Qué cambios recomendaría para mejorar su bienestar laboral?

Respuesta abierta:

9. ¿Cómo percibe la relación entre sus compañeros y el ambiente de trabajo?

Respuesta abierta:

10. ¿Qué políticas o iniciativas de bienestar le gustaría que la empresa implemente?

Respuesta abierta:

Anexo 3: Imágenes de Trabajo de campo

Figura No. 13

Srta. Bajaña Escobar Erika Mayling, observando en un croquis de la planta de la empresa Constructora Eléctrica OBRET SA



Nota: Bajaña Escobar Erika Mayling, observando en un croquis de la planta de la empresa Constructora Eléctrica OBRET SA, los espacios de descanso, las áreas de descanso en las que los empleados pueden relajarse brevemente, favoreciendo su bienestar físico y mental durante la jornada laboral.

Figura No. 14

Srta. Bajaña Escobar Erika Mayling. Aplicación de encuestas a los trabajadores de la empresa Constructora Eléctrica OBRET SA



Nota: Recolección de datos sobre la gestión de la ergonomía y la psicología positiva en el bienestar laboral.

Figura No. 15

Srta. Bajaña Escobar Erika Mayling. Aplicación de encuestas a los trabajadores de la empresa en la Constructora Eléctrica OBRET SA



Nota: Recolección de datos sobre la gestión de la ergonomía y la psicología positiva en el bienestar laboral.

Figura No. 16

Srta. Bajaña Escobar Erika Mayling. Aplicación de encuestas a los trabajadores de la empresa Constructora Eléctrica OBRET SA



Nota: Recolección de datos sobre la gestión de la ergonomía y la psicología positiva en el bienestar laboral.

Figura No. 17

Srta. Bajaña Escobar Erika Mayling. Realizando una capacitación de ergonomía y psicología positiva



Nota: Un grupo de empleados participando en una sesión de capacitación sobre prácticas ergonómicas y psicología positiva para mejorar su comodidad y productividad.

Figura No. 18

Srta. Bajaña Escobar Erika Mayling. Aplicación de encuestas a los trabajadores de la empresa Constructora Eléctrica OBRET SA



Nota: Recolección de datos sobre la gestión de la ergonomía y la psicología positiva en el bienestar laboral.

Figura No. 19

Sr. Cuvi Yallico Edgar, realizando una capacitación en ergonomía y psicología positiva



Nota: Un grupo de empleados participando en una sesión de capacitación sobre prácticas ergonómicas y psicología positiva para mejorar su comodidad y productividad.

Figura No. 20

Sr. Cuvi Yallico Edgar, realizando una capacitación en ergonomía



Nota: Un grupo de empleados participando en una sesión de capacitación sobre prácticas ergonómicas para mejorar su comodidad y productividad.