

# 38

## EDUCACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS EN TALLERES ARTESANALES: PROMOVIENDO BUENAS PRÁCTICAS

### EDUCATION AND RISK PREVENTION IN ARTISAN WORKSHOPS: PROMOTING GOOD PRACTICES

Katherine Yessenia Quinde Rodas<sup>1</sup>

E-mail: [katherine.quinde.62@est.ucacue.edu.ec](mailto:katherine.quinde.62@est.ucacue.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8693-9726>

Mariella Johanna Jácome Ortega<sup>1</sup>

E-mail: [mariella.jacome@ucacue.edu.ec](mailto:mariella.jacome@ucacue.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8598-9206>

Juan Edmundo Álvarez Gavilanes<sup>1</sup>

E-mail: [juan.alvarezg@ucacue.edu.ec](mailto:juan.alvarezg@ucacue.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0978-3235>

<sup>1</sup> Universidad Católica de Cuenca. Ecuador.

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Quinde Rodas, K. Y., Jácome Ortega, M. J., & Álvarez Gavilanes, J. E. (2023). Educación y prevención de riesgos en talleres artesanales: promoviendo buenas prácticas. *Revista Conrado*, 19(S1), 342-352.

#### RESUMEN

En el ámbito laboral, las condiciones de trabajo pueden influir directa o indirectamente en la salud de los trabajadores, lo que hace que sea importante que las empresas mantengan un control sobre ellas. En este estudio, se investiga la gestión del talento humano en talleres artesanales de la ciudad de Cuenca con el fin de prevenir accidentes laborales en la producción a través de la educación. Se empleó una metodología mixta cuali-cuantitativa de corte transversal no experimental. Los resultados muestran que la mayoría de los talleres artesanales están compuestos por trabajadores del sexo masculino y que estos no han recibido las capacitaciones necesarias para el uso de máquinas o implementos de seguridad laboral. Además, no existe un área de talento humano reconocida por los trabajadores, lo que podría ser un punto de partida para mejorar los procesos.

#### Palabras clave:

Educación, accidente, seguridad laboral, taller, máquina.

#### ABSTRACT

In the workplace, working conditions can directly or indirectly influence the health of workers, which makes it important for companies to maintain control over them. In this study, human talent management in artisan workshops in the city of Cuenca was investigated in order to prevent occupational accidents in production. A mixed quali-quantitative non-experimental cross-sectional methodology was used. The results show that most of the artisan workshops are composed of male workers and that they have not received the necessary training in the use of machinery or work safety equipment. In addition, there is no human talent area recognized by the workers, which could be a starting point for improving processes.

#### Keywords:

Education, accident, occupational safety, workshop, machine.

## INTRODUCCIÓN

El cambio tecnológico y la globalización han sido procesos facilitadores del cambio organizacional, la adaptación y la permanencia en el mercado. Sin embargo, para lograr resultados favorables en estos desafíos, la gestión de personas desempeña un papel determinante. El talento humano es fundamental en todo proceso de cambio organizacional y se enfoca en aspectos como la visión gerencial, la creación de grupos de trabajo efectivos y el ambiente de trabajo conjunto, así como en generar cambios en la cultura organizacional y diseñar técnicas para prevenir la resistencia al cambio (Pardo & Díaz, 2014).

La práctica de recursos humanos se presenta como la herramienta más importante con la que las empresas pueden influir en las habilidades, actitudes y comportamiento de los empleados, y, por ende, en los resultados de la organización. Diversas investigaciones han demostrado que el uso de prácticas variadas, como procesos rigurosos de selección de empleados, capacitación y desarrollo profesional, evaluaciones de desempeño y administración de recompensas, puede mejorar el conocimiento y las habilidades de los empleados, incrementando su satisfacción y permitiendo que la empresa retenga a los mejores talentos, lo cual maximiza el rendimiento de la organización (Aragón & Serrano, 2015).

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reportó en 2018 que alrededor de 2,78 millones de trabajadores mueren cada año debido a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La mayoría de estas muertes, aproximadamente 2,4 millones, se deben a enfermedades profesionales, mientras que más de 380.000 son consecuencia de accidentes laborales. Los indicadores actuales muestran un aumento en la siniestralidad laboral, lo que revela deficiencias en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (Obando et al., 2019).

En los últimos años, ha surgido un creciente interés por prevenir y reducir los accidentes de trabajo, como lo demuestra la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del 8 de noviembre de 1995. Si bien los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son problemas de salud, también están estrechamente vinculados a la economía, ya que se derivan del trabajo y son claramente un elemento económico.

Según el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en el año 2018 se registraron un total de 3.521 avisos de accidentes laborales en la ciudad de Cuenca, lo que representa una disminución del 6,7% con respecto al año anterior. El sector económico con mayor incidencia de accidentes de trabajo es el de servicios comunales,

sociales y personales, con un 25,6%, seguido de las industrias manufactureras, con un 18,1%, y finalmente el sector de comercio al por mayor y menor, restaurantes y hoteles, con un 17,2% (Lara, 2018).

De acuerdo a los datos recopilados, se observa que las extremidades superiores representan el 36,0% de las partes del cuerpo más afectadas, seguidas de las extremidades inferiores con un 26,8%. En el caso de las extremidades superiores, se destaca que los dedos de las manos son las zonas más afectadas, mientras que, en las extremidades inferiores, los tobillos presentan un mayor riesgo de lesiones. En cuanto a los elementos relacionados con los accidentes laborales, se identifica que las máquinas, las superficies de trabajo, los métodos y elementos de transporte, así como las herramientas manuales y mecanizadas, son los principales factores que contribuyen a un mayor número de accidentes entre los trabajadores.

Por lo tanto, la problemática central de esta investigación se centra en la búsqueda de estrategias para prevenir accidentes laborales en el proceso de producción de los talleres artesanales ubicados en la ciudad de Cuenca. El objetivo principal de este estudio es desarrollar un enfoque de gestión del talento humano específico para estos talleres, con el fin de evitar accidentes laborales en el área de producción.

La salud y seguridad ocupacional: el trabajo y sus consecuencias.

Las condiciones de trabajo se refieren a todos aquellos factores que tienen un impacto directo o indirecto en la salud de los empleados. Estos factores pueden tener efectos tanto positivos como negativos en las personas, por lo que es responsabilidad de la empresa mantener un control sobre el entorno laboral (Romero et al., 2022).

El trabajo desempeña un papel central en la vida y la salud de las personas, sus familias y la población en general. No obstante, la forma en que se organiza el trabajo y las condiciones en las que se lleva a cabo pueden dar lugar a fatiga, enfermedades y accidentes laborales. Estos accidentes ocurren durante el desarrollo de las actividades laborales y pueden resultar en lesiones corporales o en un mal funcionamiento que, en casos extremos, pueden llevar a la muerte, pérdida de capacidades, daños temporales o discapacidades permanentes.

La mano de obra desempeña un papel fundamental en el desarrollo económico de un país, por lo cual diversas instituciones y organismos internacionales han enfatizado la importancia de mejorar la salud de los trabajadores. Sin embargo, en algunos países en desarrollo, las condiciones laborales presentan riesgos para los empleados

y pueden dar lugar a enfermedades que representan un grave problema para la salud. Como resultado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales ocasionan daños físicos, psicológicos y sociales en las víctimas, incluso llegando a ser mortales (Hernández et al., 2016).

Es fundamental analizar los riesgos presentes en cualquier entorno laboral al realizar cualquier actividad. Actualmente, existen numerosas leyes que favorecen el bienestar físico y emocional de la fuerza laboral, ya que estos factores influyen directamente en su desempeño. Para comprender mejor esta situación, es necesario definir qué se entiende por accidente laboral. Según el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2016), en el artículo 11 se establece que un accidente de trabajo se refiere a cualquier evento inesperado e imprevisto que resulta en una lesión corporal, disfunción o muerte inmediata, así como la amputación de una extremidad. También se considera accidente de trabajo cualquier lesión sufrida por el asegurado durante el traslado directo desde su domicilio al lugar de trabajo o viceversa.

En los artículos subsiguientes, se establecen los criterios para considerar un accidente como laboral, ya que en algunas ocasiones la responsabilidad recae en el empleador. En este sentido, los autores Nuñez & Sagastegui (2022), señalan que la seguridad en el trabajo y los accidentes laborales están estrechamente relacionados con las condiciones precarias de trabajo, lo cual afecta la integridad física y psicológica de los trabajadores. Asimismo, la falta de capacitación en seguridad laboral es otro factor que incide en la seguridad de los trabajadores, por lo que es fundamental que estos conozcan las técnicas adecuadas para prevenir dichos accidentes.

La notificación oportuna de los accidentes y enfermedades profesionales contribuye al descubrimiento de condiciones peligrosas a las que los trabajadores podrían estar expuestos. Además, permite desarrollar nuevas políticas y estrategias para mejorar la seguridad de los trabajadores. Aunque las agencias gubernamentales están obligadas a publicar estadísticas sobre estos eventos, ya que el Ministerio de Trabajo es el responsable en estos temas, existen pocos artículos científicos que proporcionen resúmenes de varios meses o años. Por lo tanto, resulta crucial evaluar las tendencias mediante el seguimiento de las estrategias previamente implementadas (Mejía et al., 2015).

Una desventaja de los programas de seguridad social es que su enfoque es reactivo, es decir, responden a las condiciones del entorno externo. Por lo tanto, muchas empresas buscan implementar medidas de protección

preventivas. A pesar de los avances significativos en materia de seguridad laboral, todavía se producen miles de accidentes y enfermedades cada año que podrían haberse evitado.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales representan un importante problema de salud pública a nivel mundial, como señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuya frecuencia ha aumentado considerablemente. Los accidentes laborales se consideran una de las principales causas de ausentismo en el lugar de trabajo, lo que puede generar empobrecimiento en los trabajadores y sus familias, reducir la productividad y la capacidad de trabajo, así como aumentar significativamente los costos de atención médica (Gómez, 2016).

La normativa del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2016), establece criterios relevantes para el diagnóstico y calificación de enfermedades, ya sean profesionales u ocupacionales, que puedan presentar los trabajadores mientras se encuentren laborando en una organización. A continuación, se detallan los cinco criterios:

- a. Criterio clínico: Se refiere a la presencia de signos y síntomas asociados a la posible enfermedad profesional investigada, que estén presentes en la empresa afiliada.
- b. Criterio ocupacional: Este criterio implica realizar un estudio exhaustivo del clima laboral con el objetivo de establecer la relación causa-efecto y el nivel de riesgo de las actividades realizadas por el afiliado. Este estudio forma parte del análisis de trabajo realizado por el técnico especialista en seguridad y salud en el trabajo.
- c. Criterio higiénico-epidemiológico: Este criterio se divide en dos partes. El criterio higiénico se determina a partir de los resultados obtenidos de los métodos técnicos utilizados en la evaluación del factor de riesgo aparente que pueda ser la causa de la enfermedad. Por otro lado, el criterio epidemiológico analiza la ocurrencia de casos similares en la empresa, en el lugar de trabajo o en contacto con el factor de riesgo investigado, o si se trata del primer caso en la empresa.
- d. Criterio de laboratorio: Este criterio incluye la realización de pruebas adicionales, tales como pruebas clínicas, toxicológicas u otras, que demuestren la presencia o gravedad de una enfermedad.
- e. Criterio médico-legal: Este criterio se basa en la legislación vigente y confirma que la enfermedad investigada es reconocida como una enfermedad profesional.

Estos criterios son fundamentales para la adecuada calificación y diagnóstico de las enfermedades profesionales,

asegurando así una protección y atención adecuada a los trabajadores afectados.

En la investigación llevada a cabo por Arenas & Pinzón (2021), se destaca un aspecto relevante en relación a la teoría del comportamiento laboral enfocada en metas, propuesta por Barrick, Mount y Li. Según los autores, las características de personalidad de un individuo están estrechamente vinculadas con sus motivaciones personales y su desempeño laboral. De acuerdo con esta investigación, se sugiere que ciertos rasgos de personalidad pueden influir de manera positiva o negativa en el desempeño laboral.

El estado emocional y el comportamiento de los trabajadores tienen un impacto significativo en el desarrollo de sus actividades laborales. Cuando los trabajadores se sienten bien emocionalmente, tienden a estar más concentrados y realizan su trabajo de manera eficiente. Por el contrario, si los trabajadores experimentan emociones negativas o se encuentran distraídos, tienen una mayor propensión a sufrir accidentes, ya que su atención y enfoque no estarán adecuadamente dirigidos, lo que pone en riesgo su seguridad y la de sus compañeros.

En el reglamento establecido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2016), se detallan los efectos de los siniestros, es decir, los accidentes o enfermedades que pueden afectar a los trabajadores asegurados en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social durante el desempeño de sus actividades laborales. Estos efectos incluyen:

- a. Incapacidad temporal: Se refiere a una limitación en la capacidad de trabajo de forma temporal, donde el trabajador no puede realizar sus labores habituales por un período determinado.
- b. Incapacidad permanente parcial: Implica una limitación permanente en la capacidad de trabajo, pero el trabajador aún puede realizar algunas tareas laborales, aunque con ciertas restricciones.
- c. Incapacidad permanente total: Se refiere a una limitación total y permanente en la capacidad de trabajo, donde el trabajador no puede desempeñar ninguna actividad laboral.
- d. Incapacidad permanente absoluta: Implica una incapacidad total y permanente para cualquier tipo de trabajo o actividad laboral.
- e. Muerte: Hace referencia al fallecimiento del trabajador debido a un accidente laboral o una enfermedad profesional relacionada con su trabajo.

Estos efectos destacan la importancia de promover un entorno laboral seguro y saludable, así como la

implementación de medidas preventivas para reducir la probabilidad de accidentes y enfermedades ocupacionales, y garantizar el bienestar de los trabajadores.

Los autores Calderón et al. (2021), realizaron una investigación relevante sobre la culpa patronal y su relación con la protección de los trabajadores. Según su estudio, esta teoría surge como una solución a la desprotección de los trabajadores en relación a la responsabilidad civil extracontractual, la responsabilidad civil contractual y la teoría de la inversión de la carga de prueba. La teoría establece que el empleador es responsable si su empleado sufre un accidente laboral, pero solo si no garantizó las condiciones de trabajo seguras.

En Ecuador, se ha establecido un reglamento que define y determina si un incidente se considera un accidente laboral o no. El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2016), específicamente en el artículo 12, establece las situaciones en las que se considera un accidente laboral. A continuación, se detallan dichas circunstancias:

- a. Cualquier suceso que ocurra dentro o fuera del lugar de trabajo y esté relacionado con la actividad laboral del afiliado, ya sea de forma incidental o como resultado de una actividad en la que el afiliado trabaje por cuenta propia.
- b. Todo lo que suceda en el ejercicio de la función, misión o servicio del empleador, incluso fuera del lugar de trabajo.
- c. Los accidentes que sean consecuencia de la actuación de terceros, del patrón o de otros empleados en el desempeño de sus funciones laborales y que guarden relación con el trabajo realizado por el afiliado.
- d. Los incidentes que ocurran durante los descansos o interrupciones en el trabajo, siempre y cuando el empleado esté a disposición del empleador.
- e. Todo lo que ocurra por casualidad o como consecuencia de actividades sindicales o gremiales, o de organizaciones sindicales legalmente reconocidas.
- f. Los accidentes ocurridos durante un trayecto o viaje son válidos si existe una conexión cronológica directa entre la salida y la llegada del trabajador.
- g. En caso de accidentes causados por terceros, el reconocimiento mutuo de la culpa civil o penal del empleador no impide que se considere un accidente laboral, a menos que el incidente no esté relacionado con el trabajo realizado por el afiliado.

Estas disposiciones establecidas en el reglamento tienen como objetivo definir claramente cuándo un incidente se considera un accidente laboral, lo cual es relevante para la protección y los derechos de los trabajadores en Ecuador.



Dentro del ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, es común utilizar indicadores de desempeño para registrar los accidentes laborales. Sin embargo, cada vez más se cuestiona la validez de estos indicadores para evaluar la calidad de la gestión proactiva en las organizaciones. Las tendencias más avanzadas en gestión preventiva se centran en estrategias de mejora continua basadas en criterios de desempeño, considerando los aspectos, condiciones y antecedentes que dan lugar a resultados no deseados. Este enfoque requiere la medición de medidas preventivas.

Según Nieves et al. (2020), existen indicadores que son relevantes en este tema. En su estudio, destacan los indicadores positivos de esfuerzo preventivo (IPEP), los cuales evalúan los aspectos de la gestión preventiva y pueden monitorear la seguridad de una organización en relación con varios elementos de su cultura preventiva. Estos indicadores están asociados con buenos resultados en salud y seguridad laboral. Por otro lado, los indicadores de desempeño que se centran casi exclusivamente en la siniestralidad se consideran indicadores negativos, ya que principalmente informan sobre fallas en la prevención y solo responden cuando el daño ya ha ocurrido.

Los autores también sugieren que trabajar con indicadores positivos como estrategia de mejora de la seguridad, en combinación con la gestión de accidentes e incidentes, es una opción más sensata. Reconocen que estos indicadores son necesarios para el progreso en materia de seguridad y salud en el trabajo. La propuesta de utilizar indicadores positivos como complemento a la gestión de accidentes e incidentes está ganando terreno y es considerada una opción más efectiva y completa.

La medición de indicadores positivos de esfuerzo preventivo se presenta como una alternativa valiosa para evaluar y mejorar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Estos indicadores, junto con los indicadores de desempeño tradicionales, permiten un enfoque integral que promueve la prevención y el desarrollo de una cultura preventiva en las organizaciones.

En Ecuador, se cuenta con una guía para la implementación de programas de dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos. Cada una de las actividades incluidas en este programa se evalúa mediante indicadores, los cuales representan la relación entre la actividad ejecutada y la actividad planificada. Estos indicadores son reportados a la plataforma del Ministerio de Trabajo como parte del proceso de verificación y cumplimiento.

Según Lara et al. (2018), para garantizar la implementación efectiva del programa, se establecen una serie de

pasos a seguir, incluyendo inspecciones realizadas por las autoridades laborales. Asimismo, en este documento se detallan los responsables de la implementación del programa, que son los siguientes:

- I. Representante legal o máxima autoridad: Encargado de brindar el liderazgo y respaldo necesario para la implementación del programa.
- II. Técnico o responsable de seguridad y salud en el trabajo: Responsable de coordinar las actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.
- III. Médico ocupacional: Encargado de realizar evaluaciones y seguimiento de la salud de los trabajadores.
- IV. Responsable de talento humano: Encargado de velar por el bienestar de los trabajadores en el ámbito laboral.
- V. Integrantes de organismos paritarios de seguridad e higiene del trabajo: Representantes de los trabajadores y empleadores que colaboran en la identificación y prevención de riesgos laborales.
- VI. Trabajo social: Responsable de atender aspectos relacionados con el bienestar social de los trabajadores.
- VII. Jefes, supervisores o responsables de área: Encargados de garantizar la implementación de las medidas de seguridad y salud en su respectiva área de trabajo.
- VIII. Personas designadas por la máxima autoridad: Aquellas designadas por el representante legal o máxima autoridad para asumir roles específicos en la implementación del programa.

Estos responsables desempeñan un papel crucial en la implementación exitosa del programa de dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos, contribuyendo así a la protección y bienestar de los trabajadores en Ecuador.

En este documento, también se presentan las fases necesarias para la correcta implementación del programa. Es importante seguir estas fases en orden para evitar la omisión de algún paso o cometer errores. Las fases son las siguientes:

1. Preparación.
2. Identificación de la metodología, técnicas e instrumentos de evaluación.
3. Evaluación de riesgo psicosocial.
4. Análisis de resultados.
5. Plan de acción.
6. Desarrollo de medidas.

## 7. Seguimiento y mejora.

La investigación realizada por Lugo et al. (2015), resulta de gran interés, ya que arrojó conclusiones relevantes sobre la calidad de vida de los pacientes que no regresaron al trabajo después de sufrir un accidente laboral en comparación con aquellos que sí regresaron. Además, se encontró que la gravedad de la lesión y la presencia de depresión también influyen en esta calidad de vida.

El estudio reveló que aquellos pacientes que no volvieron al trabajo experimentaron una calidad de vida inferior en comparación con aquellos que lograron reintegrarse laboralmente tras el accidente. Esta diferencia en la calidad de vida puede estar asociada a diversos factores, entre ellos la discapacidad resultante de las lesiones sufridas y la presencia de síntomas depresivos.

Es importante tener en cuenta que los accidentes laborales a menudo implican lesiones en las extremidades, las cuales no solo afectan físicamente al individuo, sino que también pueden tener un impacto en su bienestar emocional y mental. Por lo tanto, resulta fundamental centrar la rehabilitación en la reducción de la discapacidad asociada a este tipo de lesiones, así como en el tratamiento del dolor y la depresión que los pacientes puedan experimentar.

Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar de manera integral la rehabilitación de los trabajadores afectados por accidentes laborales, considerando tanto los aspectos físicos como los psicológicos y emocionales. Asimismo, subrayan la necesidad de implementar medidas preventivas en el entorno laboral para reducir la incidencia de este tipo de accidentes y promover la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Se utilizó un enfoque metodológico mixto cualitativo-cuantitativo, siguiendo las pautas propuestas por Erazo (2021), en su definición de enfoque mixto como un método de investigación que combina elementos de investigación cuantitativa y cualitativa en un solo estudio. Este enfoque se empleó con el propósito de abordar preguntas de investigación complejas y obtener una comprensión más completa y exhaustiva del fenómeno en estudio.

Se aplicó un enfoque de investigación no experimental que, de acuerdo con Morocho et al. (2023), busca unir diferentes disciplinas y perspectivas para resolver problemas complejos y desafíos sociales. Este enfoque de diseño se enfoca en la colaboración, la empatía y la creación conjunta, y se esfuerza por desarrollar soluciones que sean accesibles, inclusivas y sostenibles. El diseño no experimental transversal también prioriza la ética y la

responsabilidad social, y tiene como objetivo promover un cambio positivo en la sociedad a través del diseño.

El estudio adoptó un enfoque descriptivo correlacional, que según Narváez & Erazo (2022), es un método de investigación cuyo propósito es describir y analizar las relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Este método se basa en la recopilación de datos a través de encuestas, entrevistas u otras técnicas de recolección de datos, y utiliza herramientas estadísticas para analizar las relaciones entre las variables. La prueba de correlación descriptiva resulta útil para establecer relaciones entre variables y se puede emplear en diversos campos de estudio, como la psicología, la sociología y la educación.

Se presentan los resultados de un estudio basado en un cuestionario implementado mediante un formulario digital de Google Forms. La muestra consistió en 118 empleados que trabajan en un taller artesanal ubicado en la ciudad de Cuenca. De la muestra total, se observó que 62 participantes eran de sexo masculino, mientras que 56 eran de sexo femenino.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se examinó la distribución de la edad de los participantes. Se encontró que la edad más recurrente de aquellos que respondieron al cuestionario fue de 26 a 36 años. Esta franja de edad representó el grupo más numeroso dentro de la muestra.

Estos resultados proporcionan una visión demográfica de los empleados de los talleres artesanales en la ciudad de Cuenca. La información sobre la distribución por sexo y edad ofrece una comprensión inicial de las características del grupo de empleados encuestados.

Existe una mayor proporción de contrataciones dirigidas hacia personas del sexo masculino en comparación con el sexo femenino.

Este patrón de contratación podría deberse a la naturaleza de las actividades físicas involucradas en los talleres artesanales, las cuales requieren un esfuerzo físico considerable. Es posible que los empleadores consideren que los hombres tienen una mayor capacidad para realizar estas tareas exigentes desde el punto de vista físico.

Además, la preferencia por contratos por obra o labor es más común en este contexto. Esto podría estar relacionado con el hecho de que este tipo de contratos permite a los empleadores generar mayores ganancias y flexibilidad en la contratación de personal. Es probable que muchos empleadores en el sector de talleres artesanales no

cuenten con negocios establecidos que les permitan brindar empleo a largo plazo, lo que podría influir en su elección de contratos por obra o labor.

Estos hallazgos resaltan las dinámicas laborales dentro de los talleres artesanales y proporcionan una base para comprender las tendencias de contratación y los factores que influyen en la toma de decisiones de los empleadores en este sector específico (Figura 1).



Figura 1. Dimensión geográfica y modalidad de contratación.

La figura 1 muestra las características demográficas y los tipos de contratos de trabajo que tienen los artesanos.

De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 86% de los encuestados afirmó que reciben implementos de protección en su lugar de trabajo. Esta práctica ha contribuido a la disminución de accidentes laborales, lo cual es un indicativo positivo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el uso adecuado de estos implementos por parte de los trabajadores es fundamental para garantizar una verdadera prevención de accidentes.

Aunque se brinden todas las herramientas necesarias de protección, si los trabajadores no hacen un uso responsable de ellas, seguirán existiendo riesgos de accidentes. Es fundamental que los empleados estén debidamente capacitados y conscientes de la importancia de utilizar los implementos de protección de forma correcta y constante durante su jornada laboral.

Estos resultados resaltan la importancia de no solo proveer los implementos de protección, sino también de promover una cultura de seguridad y responsabilidad en el lugar de trabajo. Las empresas y los trabajadores deben colaborar en la implementación de medidas preventivas y en la educación sobre el correcto uso de los equipos de protección personal. De esta manera, se podrá reducir aún más la incidencia de accidentes laborales y garantizar un entorno laboral seguro para todos los empleados.

Basado en los resultados de la encuesta, se observa que afortunadamente, la mayoría de los encuestados no ha experimentado un accidente laboral. Sin embargo, es preocupante que la mayoría de ellos desconozca el proceso que deben seguir en caso de un accidente. Esta falta de conocimiento puede empeorar la situación en caso de ocurrir un incidente, ya que no se tomarían las medidas adecuadas de manera oportuna.

Por otra parte, los resultados revelan deficiencias en las capacitaciones recibidas por el personal. Es especialmente preocupante el hecho de que aquellos trabajadores que están expuestos a maquinaria que representa un riesgo para

alguna parte del cuerpo humano no estén recibiendo capacitación adecuada. Esta situación se agrava por el hecho de que el 60% de los encuestados indicaron que no reciben capacitaciones en absoluto.

Es fundamental que las empresas comprendan la importancia de proporcionar capacitaciones periódicas a sus empleados, especialmente cuando trabajan con maquinaria o equipos que presentan riesgos significativos. Estas capacitaciones deben abarcar temas como el uso adecuado de los implementos de protección personal y las precauciones necesarias al operar maquinaria.

El hecho de que un alto porcentaje de los encuestados no haya recibido información sobre el uso correcto de los implementos de protección personal ni sobre el manejo seguro de la maquinaria en la que trabajan diariamente es preocupante y resalta la necesidad de mejorar las prácticas de capacitación en los lugares de trabajo.

Correlación de variables

Los resultados que se muestran en la tabla 1, indican que existe una correlación positiva entre la dimensión demográfica y el uso de equipos de protección personal, lo que muestra que los trabajadores reciben los implementos necesarios para su protección. Sin embargo, es necesario seguir promoviendo la conciencia sobre la importancia de utilizar adecuadamente estos equipos y de mantener una actitud preventiva en el entorno laboral, independientemente del género o tipo de trabajo realizado.

Tabla 1. Correlación parcial: Dimensión demográfica y equipos de protección.

Indique su género	¿Recibe implementos de protección para salvaguardar su salud física?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Masculino	Si	59	95.161	95.161	95.161
	No	3	4.839	4.839	100.000
	Ausente	0	0.000		
	Total	62	100.000		
Femenino	Si	42	75.000	75.000	75.000
	No	14	25.000	25.000	100.000
	Ausente	0	0.000		
	Total	56	100.000		

El mayor porcentaje de las personas que reciben implementos de protección son las del sexo masculino, esto puede deberse a que ellos son quienes manejan maquinaria por lo tanto tienen mayor riesgo laboral.

Basado en los resultados de la correlación existente entre la dimensión demográfica y salud laboral, se evidencia que, aunque la mayoría de las personas encuestadas no han experimentado accidentes laborales, existe una diferencia significativa entre los sexos en términos de la incidencia de estos incidentes. Esto puede deberse a las diferencias en los roles y tareas desempeñadas por hombres y mujeres en los talleres artesanales. Estos resultados resaltan la importancia de continuar promoviendo la seguridad y salud laboral en todos los niveles de la organización, brindando capacitación y medidas preventivas adecuadas para reducir los riesgos asociados con las actividades laborales

De acuerdo en el análisis de las variables de la dimensión de educación y seguridad con salud laboral, específicamente los accidentes y las capacitaciones, se evidencia una relación entre ambas. Según los datos presentados en la tabla 1, se observa que la mayoría de las personas encuestadas no reciben capacitaciones para prevenir accidentes laborales.

Este resultado sugiere que la falta de capacitación en el uso adecuado de herramientas y maquinarias proporcionadas por los talleres puede ser un factor contribuyente en la ocurrencia de accidentes. La ausencia de entrenamiento específico y conocimiento sobre medidas de seguridad aumenta la probabilidad de que los trabajadores no estén familiarizados con las prácticas seguras y los procedimientos adecuados para prevenir incidentes laborales.

Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación directa entre la falta de capacitación inherente a la educación en prevención de accidentes y la ocurrencia de estos en el entorno laboral. Es esencial destacar la importancia de



proporcionar a los empleados las capacitaciones necesarias para promover la seguridad en el lugar de trabajo, lo que incluye el manejo correcto de herramientas y maquinarias, así como el conocimiento de las medidas de prevención adecuadas.

Estos hallazgos resaltan la necesidad de que los talleres artesanales implementen programas de capacitación regular y efectiva para sus trabajadores, con el objetivo de reducir los riesgos y garantizar un entorno laboral seguro. Además, promover una cultura de seguridad y concientización sobre los riesgos laborales también resulta fundamental para prevenir accidentes y salvaguardar la salud de los trabajadores.

Los hallazgos de este estudio son congruentes con las de investigaciones previas, y evidencian que los hombres presentan una mayor predisposición a sufrir accidentes laborales en comparación con las mujeres. Esto puede atribuirse, en parte, al hecho de que los hombres están más involucrados en actividades que implican el manejo de maquinaria pesada, entre otros factores. Un estudio llevado a cabo por Gómez et al. (2022), arrojó resultados similares, al afirmar que la probabilidad de sufrir un accidente laboral es mayor en hombres expuestos a largas horas de trabajo en comparación con aquellos que trabajan en horarios regulares, en contraste con las mujeres. Sin embargo, un factor determinante en la ocurrencia de estos accidentes es la prolongada duración de las jornadas laborales a las que están expuestos.

El estudio llevado a cabo por Aragón & Serrano (2015), proporciona evidencia que respalda la idea de que cuanto más se integre la gestión de recursos humanos en la planificación de las empresas, se obtienen mejores resultados. En relación con la capacitación, se ha observado que aquellas organizaciones que capacitan de manera regular y continua a sus empleados logran incrementar sus habilidades de manera significativa. En el contexto de nuestros hallazgos, se encontró que la principal causa de accidentes laborales es la falta de capacitación brindada a los colaboradores. Esta evidencia subraya la importancia de la capacitación como una medida preventiva y fundamental para reducir los riesgos laborales y mejorar la seguridad en el entorno de trabajo.

Pardo & Díaz (2014), concuerdan con los resultados de la presente investigación, ya que afirman que existe un desconocimiento en la diferencia entre la formación en gestión del talento y los programas de desarrollo de habilidades para pequeñas y medianas empresas. Según su perspectiva, se considera que ambos procesos son similares, diferenciándose únicamente en quién los imparte, sin tomar en cuenta sus efectos a corto y largo plazo.

Es importante destacar que un estudio a largo plazo demuestra la efectividad de preparar a la organización para el cambio a través del desarrollo de habilidades del personal, y este impacto se refleja claramente en las métricas de la empresa.

Un factor relevante a mencionar, basado en la presente investigación, es que la mayoría de los trabajadores consideran que el trabajo en maquinaria es la actividad que conlleva un mayor riesgo en un taller artesanal. Además, en la investigación realizada por los autores (Gómez et al., 2023), se encuentra concordancia con nuestra investigación en relación con los múltiples obstáculos presentes, entre ellos, la informalidad que caracteriza este tipo de actividad comercial, lo que puede distorsionar la obtención de información valiosa.

## CONCLUSIONES

La gestión del talento humano desempeña un papel fundamental en el contexto empresarial al proporcionar las herramientas necesarias para orientar a los empleados en el desarrollo de políticas, programas y procedimientos. Es necesario contar con personal competente que posea habilidades alineadas con la estrategia organizacional. La gestión del talento humano permite un seguimiento efectivo de los procesos internos llevados a cabo por el personal, fortaleciendo de manera continua su contribución a los objetivos establecidos por la empresa.

Los hallazgos encontrados en la investigación, respaldan investigaciones previas y destacan que los hombres presentan una mayor predisposición a sufrir accidentes laborales en comparación con las mujeres, posiblemente debido a su participación en actividades que involucran el manejo de maquinaria pesada y otros factores. La duración prolongada de las jornadas laborales también se identifica como un factor determinante en la ocurrencia de accidentes laborales.

Es muy importante integrar la gestión de recursos humanos en la planificación empresarial, y la capacitación regular pues conduce al desarrollo de habilidades significativas. Nuestros resultados confirman que la falta de capacitación es una de las principales causas de accidentes laborales, subrayando la necesidad de implementar programas de capacitación preventiva y mejorar la seguridad en el entorno laboral.

En relación con el trabajo en un taller artesanal, los resultados muestran que los trabajadores perciben que el manejo de maquinaria es una actividad de alto riesgo. En conjunto, estos hallazgos destacan la importancia de la gestión del talento humano, la capacitación adecuada y la identificación de riesgos específicos en el entorno

laboral para promover un ambiente de trabajo seguro y eficiente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aragón, M., & Serrano, J. (2015). ¿Es útil la gestión de los recursos humanos en los ayuntamientos? *Investigaciones Europeas de Direccion y Economia de la Empresa*, 21(1), 9-16.
- Arenas, A., & Pinzón, A. (2021). Asociación entre los rasgos de personalidad y la ocurrencia de accidentes de trabajo de riesgo biológico del personal de enfermería en el Hospital Universitario de Santander (HUS): estudio de casos y controles. *MedUNAB*, 24(2), 230-232.
- Calderón, N., Trujillo, L., & Parra, L. (2021). Sentencias por culpa patronal en accidentes de trabajo en Colombia. Una mirada desde la seguridad y la salud en el trabajo. *Via Inveniendi Et Iudicandi*, 16(2), 2-6.
- Erazo, J. (2021). Capital intelectual y gestión de innovación: Pequeñas y medianas empresas de cuero y calzado en Tungurahua-Ecuador. *Revista De Ciencias Sociales*, 27(4), 230-245.
- Gómez, A., Espín, L., & Ramos, G. (2023). Diferencias de edad en los accidentes de trabajo : Estudio transversal en asalariados del Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(2), 444-455.
- Gómez, A., Merino, P., Guaman, T., & Rodas, L. (2022). Jornadas laborales prolongadas y lesiones por accidentes de trabajo: estimaciones de la Primera Encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en Ecuador. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 26(1).
- Gómez, D. (2016). Accidentes de trabajo y enfermedades laborales en los sistemas de compensación laboral. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 14(2), 153-161.
- Hernández, A., Díaz, D., Vilcarromero, S., & Santero, M. (2016). Spatial distribution of accidents, incidents and diseases related to work in Peru, 2012-2014. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 33(1), 106-112.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). Resolución C.D. 513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. [https://sart.iesgob.ec/DSGRT/norma\\_interactiva/IESS\\_Normativa.pdf](https://sart.iesgob.ec/DSGRT/norma_interactiva/IESS_Normativa.pdf)
- Lara, J., Játiva, M., Pando, K., & Cárdenas, I. (2018). Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-IMPLEMENTACI%C3%93N-DEL-PROGRAMA-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>
- Lara, K. (2018). *Boletín estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales 2018*. Quito: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. <https://n9.cl/p7v3z>
- Lugo, L., Salinas, F., Cano, B., Cortés, D., Cortés, G., & García, H. (2015). Calidad de vida y reinserción al trabajo en pacientes con trauma moderado y grave por accidentes de tránsito en Medellín (Colombia). *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 14(28), 88-96.
- Mejía, C., Cárdenas, M., & Gomero, R. (2015). Notificación de accidentes y enfermedades laborales al Ministerio de Trabajo. Perú 2010-2014. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 32(3). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342015000300018](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342015000300018)
- Morocho García, A. V., Erazo Álvarez, J. C., Narváez Zurita, C. I., & Carvache Franco, S. M. (2023). La educación financiera en estudiantes universitarios y su relación con el uso del crédito educativo. *Revista Conrado*, 19(91), 179-186.
- Narváez, C. I., & Erazo, J. C. (2022). Sector informal de textiles y confecciones: un análisis de las competencias laborales. *Revista Universidad Y Sociedad*, 14(1), 673-688.
- Nieves, A., Carmona, S., Moreno, I., Díaz, J., & López, M. (2020). Adaptación transcultural y validación del cuestionario de cultura preventiva Organizational Performance Metric. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 23(4), 415-429.
- Núñez, E., & Sagastegui, J. (2022). Safety at work and its Influence on occupational accidents in the Industries of the footwear sector. (Ponencia). *Proceedings of the LACCEI international Multi-conference for Engineering, Education and Technology*. Boca Raton, Florida- USA.
- Obando, J., Sotolongo, M., & Villa, E. (2019). El desempeño de la seguridad y salud en el trabajo: modelo de intervención basado en las estadísticas de accidentalidad. *Revista Espacios*, 40(43). <https://www.revistaespacios.com/a19v40n43/19404309.html>

Pardo, C., & Díaz, O. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Suma de Negocios*, 5(11), 39-48.

Romero, S., Palumbo, G., Franco, J., & Díaz, L. (2022). Gestión de seguridad laboral en organizaciones públicas del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 127-132.