

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2420>

## Diagnóstico de perfiles laborales del profesional en seguridad y prevención de riesgos laborales en Pichincha – Ecuador

Diagnosis of occupational profiles of the professional in safety and prevention of occupational risks in Pichincha – Ecuador

**Friktzia Catherine Mendoza Jaramillo**

[friktzia.mendoza@cordillera.edu.ec](mailto:friktzia.mendoza@cordillera.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0003-3899-5050>

Instituto Tecnológico Superior Universitario Cordillera

Quito – Ecuador

**José Giovanni Tejada Polanco**

[jose.tejada@cordillera.edu.ec](mailto:jose.tejada@cordillera.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0003-0088-3096>

Instituto Tecnológico Superior Universitario Cordillera

Quito – Ecuador

Artículo recibido: 09 de mes julio de 2024. Aceptado para publicación: 23 de julio de 2024.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

### Resumen

La tendencia actual en el Área de Seguridad y Salud Ocupacional está orientada hacia la búsqueda del bienestar y la salud física, mental y social de todos los colaboradores, así como también lograr un ambiente de trabajo sano y seguro. Entre sus objetivos están también enfocarse en evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando a conocer a los trabajadores cada uno de los riesgos a los están expuesto y su manera de evitarlos. Se revisaron fuentes de información que se utilizaron, fueron de nivel primario y secundario, las cuales permitieron fundamentar el presente proyecto a través del uso de palabras claves de búsqueda en Google Académico como seguridad, salud, bienestar, colaboradores, riesgos. Se determinaron las nuevas tendencias del profesional de Seguridad y Salud ocupacional actuales y su alcance fue de tipo exploratorio.

*Palabras clave:* seguridad, salud, bienestar, colaboradores, riesgos

### Abstract

The current trend in the Occupational Health and Safety Area is oriented towards the search for the well-being and physical, mental and social health of all employees, as well as achieving a healthy and safe work environment. Among its objectives are also to focus on avoiding accidents at work and professional illnesses, making workers aware of each of the risks to which they are exposed and how to avoid them. Sources of information that were used were reviewed, they were of primary and secondary level, which allowed to base the present project through the use of search keywords in Google Scholar such as safety, health, well-being, collaborators, risks. The new trends of the current Occupational Health and Safety professional were determined and its scope was exploratory.

*Keywords:* safety, health, well-being, collaborators, risks

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Cómo citar: Mendoza Jaramillo, F. C., & Tejada Polanco, J. G. (2024). Diagnóstico de perfiles laborales del profesional en seguridad y prevención de riesgos laborales en Pichincha – Ecuador. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (4), 2353 – 2362. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2420>

## INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo (SST) se define como la ciencia que anticipa, reconoce, evalúa y controla todos los peligros que se originan en o del lugar de trabajo que puedan perjudicar tanto la salud como el bienestar de los trabajadores, considerando el posible impacto en las comunidades cercanas y el entorno general. Martínez (2017).

Según el estudio realizado se evidenció que los cargos más demandados son coordinadores, asistentes y técnicos para el área de salud y seguridad ocupacional, en menor proporción encontramos auxiliares, especialistas e ingenieros.

Los principales conocimientos de los postulantes están relacionados con la Normativa vigente de Seguridad y Salud Industrial y Ocupacional, factores de riesgos laborales, planes y programas de Seguridad y Salud Ocupacional, conocimientos de seguridad ambiental, archivo documental de SSO, RSE y Ambiente, equipos de protección personal y adicionalmente de un alto nivel de inglés tanto hablado como escrito.

De la misma forma, se revisaron las principales funciones, entre las cuales destacan: elaborar e implementar planes de emergencia, analizar e identificar factores de riesgo, planificar el sistema de Prevención de Riesgos del trabajo, investigar accidentes e incidentes de trabajo, brindar capacitación de sistemas de seguridad y salud ocupacional, coordinar el uso de equipos de protección.

Así también, analizando las principales competencias que se requiere para estos cargos se determinan las siguientes: comunicación asertiva, trabajo en equipo, orientación a resultados, liderazgo, proactividad, planificación, organización, trabajo bajo presión, adaptación al cambio, solución de conflictos, habilidad analítica, solución de problemas, sentido de urgencia, búsqueda de la información, orientación de servicio, construcciones de relaciones, capacidad de negociación, impacto e influencia.

Con todo esto, Alles (2006), sostiene que, cabe recalcar que la importancia de diseñar perfiles en base a competencias facilita el desarrollo de la organización a través de la mejora de la productividad; de aquí surge la necesidad de la selección por competencias.

Así mismo, el disponer con una correcta descripción de puestos de trabajo, permite a la organización contar con candidatos idóneos que se ajusten a los requerimientos del perfil requerido, por lo que, se enfoca en atraer talento calificado y adecuado a las necesidades de la empresa, mientras que, para los colaboradores, brinda la claridad en lo que la misma espera de ellos (Pérez, 2021).

Además, la descripción del trabajo también sirve para otros propósitos importantes como mejorar la comunicación entre los miembros de la organización, medir el rendimiento futuro, mejorar su capacidad para retener a colaboradores estelares, así como para planificar el futuro y mejorar la motivación de los colaboradores (Mader -Clark, 2013).

Es importante recalcar que, en las organizaciones se considera a un verdadero equipo de trabajo como el más seguro, el de mejor y más rápida acción, el que labora con las mejores garantías, el de un mantenimiento óptimo y el que todos sepan operar bien; al carecer de uno de estos factores antes mencionados, la empresa puede estar ante una situación de riesgo. De nada sirve el mejor equipo, si no se sabe utilizar y si no se le hace el adecuado mantenimiento (Trujillo, 2014).

Así también, el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo constituye el elemento esencial en la promoción de la justicia social, por lo que el trabajo debería realizarse en un ambiente seguro y saludable; las condiciones de trabajo deberían ser compatibles con el bienestar y la dignidad humana de los trabajadores y, la organización debería garantizar al trabajador posibilidades reales de desarrollar su personalidad y de servir a la sociedad (Maestru, 2010).

En esta dirección, se enfoca el programa impulsado por el National Institute for Occupational Safety and Health estadounidense, Total Work Health, que propone integrar la salud y la seguridad clásicas, basadas en la prevención de los riesgos del trabajo, con la promoción de la salud en general para empoderar a las personas que trabajan a ser protagonistas también de su propia salud (Benavides et al., 2018).

De hecho, cada vez hay más pruebas científicas demuestran que las malas condiciones de trabajo y empleo, como la precariedad y la inseguridad del empleo crean efectos adversos para la salud, bajas laborales por enfermedad, lesiones laborales, y producen desigualdades en materia de salud entre la población, pero a su vez se debe motivar a los colaboradores en la importancia de la prevención de riesgos laborales (Rivera, 2022).

A continuación, Pérez (2021) en su obra ¿Qué es la descripción de puestos y qué beneficios trae a tu empresa? define la descripción de puestos como una herramienta de la gestión del capital humano que consiste en enumerar y determinar las funciones y responsabilidades que conforman cada uno de los puestos laborales incluidos en la estructura organizacional de la empresa; adicionalmente se debe precisar la misión y objetivo que cumplen de acuerdo con la estrategia de la compañía. De igual manera, se incluyen en esta descripción los conocimientos, habilidades y actitudes que deben presentar las personas que ocupen el cargo, esto se conoce como perfil del puesto.

Del mismo modo, Cevallos et al, (2016) resalta que la integración del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales permite que todas las áreas de la empresa analicen y entiendan el principio de funcionamiento de todos los componentes que intervienen en la seguridad y ambientes de trabajo.

## **DESARROLLO**

En ese tema, Trujillo (2014) menciona que, para la Seguridad Ocupacional una de las principales preocupaciones tanto de estudiantes, profesionales, empresarios y trabajadores es la protección del ser humano y su medio que a su vez éstos generan grandes beneficios tanto para las organizaciones como para los individuos.

Además, Reese (2015) considera que la instauración de la unidad de salud y seguridad en el trabajo en las organizaciones es una inversión en tiempo y esfuerzo, debido a que mientras se trabaja con empleadores y profesionales de la seguridad y la salud, se busca el desarrollo de iniciativas en la prevención de riesgos laborales como también en el mejoramiento de las condiciones seguras de trabajo. Luego, la implementación del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales es el proceso mediante el cual una organización pone en funcionamiento los procedimientos del sistema de gestión de seguridad y salud laboral con eficiencia, permitiendo una disminución de la accidentabilidad laboral (Cevallos et al, 2016).

En este sentido, Diez (2007) define como causas de los accidentes de trabajo a las diferentes condiciones y circunstancias tanto materiales como humanas que forman parte de cualquiera de las fases de este, por lo que las causas o factores técnicos están asociados a las condiciones materiales o inseguras y las actuaciones o factores humanos están ligados a los actos peligrosos o condiciones inseguras.

En efecto, Silva et al. (2020) consideran al empleo y las condiciones de trabajo como determinantes de la salud de los trabajadores y sus familias.

Así mismo, Mader -Clark (2013) enuncia que, tener una descripción del trabajo facilitará los procesos de encontrar, entrevistar y contratar a la persona adecuada, la misma que se ajusta a las necesidades del puesto. Se puede agregar que, desde el punto de vista de la Psicología Organizacional Positiva se

busca promover el desarrollo de organizaciones con un compromiso por el desarrollo y la promoción de la salud de una manera comprehensiva, interdisciplinar y multicausal. Las organizaciones positivas son aquellas que buscan la excelencia organizacional y el éxito financiero; pero van más allá porque gozan de una fuerza laboral física y psicológicamente saludable que es capaz de mantener un ambiente de trabajo y una cultura organizacional que vele por el bienestar de sus colaboradores (Salanova et al. 2016).

Para Gómez (2012) hay directrices técnicas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que recomiendan la implementación de sistemas de seguridad y salud en el trabajo, en las que manifiestan que el empleador es el responsable de la gestión de la política de seguridad y salud en el trabajo, además, que le corresponde motivar al personal de la dirección, trabajadores y sus representantes sobre la política de prevención y procedimientos aplicados para dicho propósito

### **METODOLOGÍA**

El presente estudio fue realizado bajo un estudio descriptivo de los requerimientos de las ofertas laborales relacionadas al área de Gestión de la Prevención y Riesgos laborales, en donde se identificó los perfiles ocupacionales más comunes. El levantamiento de información se realizó a través de las plataformas de reclutamiento muy utilizadas en Ecuador tales como Multitrabajos, CompuTrabajo y Porfinempleo, considerando la información de seis meses atrás. Dentro de los datos recopilados se identificó y cuantificó las ofertas laborales disponibles de los cargos motivos de este estudio, así como también, las características de este, funciones y competencias necesarias para su desempeño.

Además, para lograr una triangulación de la información se realizó entrevistas a dos profesionales que se desempeñen actualmente en cargos relacionados a seguridad y prevención de riesgos laborales de instituciones locales con el fin de validar la información recopilada de las distintas plataformas de reclutamiento.

El procedimiento para toma de datos se lo hizo a través de la revisión de los anuncios de los cargos del área profesional en Seguridad y Salud Ocupacional y afines, en los portales de empleo de Multitrabajos, CompuTrabajo y Porfinempleo, publicados con 6 meses de antelación a la fecha del presente estudio. Para lo cual tuvimos que registrarnos en cada uno de los portales y luego proceder a la búsqueda colocando el cargo, área profesional.

Para el análisis de los datos, se procedió a descargar los anuncios recopilados para incluirlos en un archivo en Excel, se fue clasificando de acuerdo con las necesidades de estudio de esta investigación, así como áreas profesionales, cargos, años de experiencia, título requerido por el cargo, conocimientos, principales funciones y competencias laborales. Con esta información se procedió a determinar la frecuencia y los porcentajes, los mismos que se detallaron en tablas según los temas de estudio. De la información de género como de edades no se elaboró tablas, ya que estos requisitos generalmente no se publican en los anuncios puesto que pueden ser considerados factores discriminatorios, sin embargo, se los considero dentro del estudio, por ciertos anuncios que los requería.

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Según el estudio realizado se evidenció que los cargos más demandados son coordinadores, asistentes y técnicos para el área de salud y seguridad ocupacional, en menor proporción encontramos auxiliares, especialistas e ingenieros.

Los principales conocimientos de los postulantes están relacionados con la Normativa vigente de Seguridad y Salud Industrial y Ocupacional, factores de riesgos laborales, planes y programas de Seguridad y Salud Ocupacional, conocimientos de seguridad ambiental, archivo documental de SSO,

RSE y Ambiente, equipos de protección personal y adicionalmente de un alto nivel de inglés tanto hablado como escrito.

De la misma forma, se revisaron las principales funciones, entre las cuales destacan: elaborar e implementar planes de emergencia, analizar e identificar factores de riesgo, planificar el sistema de Prevención de Riesgos del trabajo, investigar accidentes e incidentes de trabajo, brindar capacitación de sistemas de seguridad y salud ocupacional, coordinar el uso de equipos de protección.

Así también, analizando las principales competencias que se requiere para estos cargos se determinan las siguientes: comunicación asertiva, trabajo en equipo, orientación a resultados, liderazgo, proactividad, planificación, organización, trabajo bajo presión, adaptación al cambio, solución de conflictos, habilidad analítica, solución de problemas, sentido de urgencia, búsqueda de la información, orientación de servicio, construcciones de relaciones, capacidad de negociación, impacto e influencia.

Con todo esto, Alles (2006), sostiene que, cabe recalcar que la importancia de diseñar perfiles en base a competencias facilita el desarrollo de la organización a través de la mejora de la productividad; de aquí surge la necesidad de la selección por competencias.

Así mismo, el disponer con una correcta descripción de puestos de trabajo, permite a la organización contar con candidatos idóneos que se ajusten a los requerimientos del perfil requerido, por lo que, se enfoca en atraer talento calificado y adecuado a las necesidades de la empresa, mientras que, para los colaboradores, brinda la claridad en lo que la misma espera de ellos (Pérez, 2021).

Además, la descripción del trabajo también sirve para otros propósitos importantes como mejorar la comunicación entre los miembros de la organización, medir el rendimiento futuro, mejorar su capacidad para retener a colaboradores estelares, así como para planificar el futuro y mejorar la motivación de los colaboradores (Mader -Clark, 2013).

Es importante recalcar que, en las organizaciones se considera a un verdadero equipo de trabajo como el más seguro, el de mejor y más rápida acción, el que labora con las mejores garantías, el de un mantenimiento óptimo y el que todos sepan operar bien; al carecer de uno de estos factores antes mencionados, la empresa puede estar ante una situación de riesgo. De nada sirve el mejor equipo, si no se sabe utilizar y si no se le hace el adecuado mantenimiento (Trujillo, 2014).

Así también, el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo constituye el elemento esencial en la promoción de la justicia social, por lo que el trabajo debería realizarse en un ambiente seguro y saludable; las condiciones de trabajo deberían ser compatibles con el bienestar y la dignidad humana de los trabajadores y, la organización debería garantizar al trabajador posibilidades reales de desarrollar su personalidad y de servir a la sociedad (Maestru, 2010).

En esta dirección, se enfoca el programa impulsado por el National Institute for Occupational Safety and Health estadounidense, Total Work Health, que propone integrar la salud y la seguridad clásicas, basadas en la prevención de los riesgos del trabajo, con la promoción de la salud en general para empoderar a las personas que trabajan a ser protagonistas también de su propia salud (Benavides et al., 2018).

De hecho, cada vez hay más pruebas científicas demuestran que las malas condiciones de trabajo y empleo, como la precariedad y la inseguridad del empleo crean efectos adversos para la salud, bajas laborales por enfermedad, lesiones laborales, y producen desigualdades en materia de salud entre la población, pero a su vez se debe motivar a los colaboradores en la importancia de la prevención de riesgos laborales (Rivera, 2022).

A continuación, Pérez (2021) en su obra ¿Qué es la descripción de puestos y qué beneficios trae a tu empresa? define la descripción de puestos como una herramienta de la gestión del capital humano que consiste en enumerar y determinar las funciones y responsabilidades que conforman cada uno de los puestos laborales incluidos en la estructura organizacional de la empresa; adicionalmente se debe precisar la misión y objetivo que cumplen de acuerdo con la estrategia de la compañía. De igual manera, se incluyen en esta descripción los conocimientos, habilidades y actitudes que deben presentar las personas que ocupen el cargo, esto se conoce como perfil del puesto.

Del mismo modo, Cevallos et al, (2016) resalta que la integración del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales permite que todas las áreas de la empresa analicen y entiendan el principio de funcionamiento de todos los componentes que intervienen en la seguridad y ambientes de trabajo.

### **CONCLUSIONES**

Al finalizar la investigación se ha podido llegar a las siguientes conclusiones

Se evidenció la importancia del Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional en las organizaciones, ya que sus profesionales se enfocan en la prevención de riesgos y el bienestar físico, mental y social de sus colaboradores.

La Gestión por Competencias es una herramienta indispensable en la selección de profesionales ya que aporta a que los procesos sean adecuados y efectivos.

La tendencia actual demuestra que los profesionales en el Área de salud y Seguridad Ocupacional son muy demandados por las empresas tal como lo demuestran los resultados obtenidos.

Así también, los conocimientos y habilidades descritas en los perfiles de cargos de los profesionales de esta área van en torno a los requerimientos y necesidades actuales de las organizaciones, considerando la actualización permanente en las leyes que regulan esta disciplina.

La mayoría de las empresas requieren profesionales en Seguridad y Salud Ocupacional que tengan experiencia y conocimientos en elaboración e implementación de planes de emergencia, así como también en planificación del Sistema de prevención de Riesgos de trabajo y el análisis e identificación de riesgos.

Dentro de los requerimientos indispensables se identifica que conozcan ampliamente Normativa vigente de Seguridad y Salud Industrial y Ocupacional, tengan título de tercer nivel en el Área y contar con al menos con 2 años de experiencia laboral.

Por otro lado, se evidencia que los portales de empleos como Multitabajos, Computrabajos, Porfinempleo, al menos se registran dos anuncios por semana requiriendo profesionales en el Área de Seguridad y Salud Ocupacional.

Una de las actividades más demandadas por las empresas, es la relacionada con que el profesional en Seguridad y Salud Ocupacional este constantemente capacitando al personal de esta, para lo cual debe avalar los conocimientos en temas relacionados al área motivo de estudio de la presente investigación como también la capacidad de comunicación asertiva, que permitan alcanzar con los objetivos de estos programas de capacitación continua.

Se determinó que, dentro de la búsqueda de profesionales en Salud y Seguridad en el trabajo, existen algunos requerimientos que se ajustan al giro del negocio de la empresa y en base de esto, las necesidades son tan variadas como las exposiciones a los riesgos de trabajo.

## REFERENCIAS

Agudo, F. Rubio, M. y Seisdedos Rodríguez, I. (2017). La mejora continua en la gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa desde la vigilancia colectiva de la salud. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 26(1), 39-54. Recuperado de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552017000100005&script=sci\\_arttext&lng=en](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552017000100005&script=sci_arttext&lng=en)

Aguilar, J. y Fonseca, E. (2010); "Perfil de Competencias Generales del funcionario Público del Régimen de Servicio Civil Costarricense". Recuperado de [https://publicaciones.icap.ac.cr/images/PDF-REVISTA/revista-58-59/jorge\\_aguilar.pdf](https://publicaciones.icap.ac.cr/images/PDF-REVISTA/revista-58-59/jorge_aguilar.pdf)

Allés, M. (2006). Selección por competencias. Ediciones Granica SA.

Beck, D., Lenhardt, U. Consideración de los factores psicosociales en las evaluaciones riesgos en el lugar de trabajo: hallazgos de una encuesta de empresas en Alemania. *Int Arch Occup Environ Health* 92, 435– 451 (2019). Recuperado de: <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01416-5>

Benavides, F. G., Delclós, J., & Serra, C. (2018). Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral. *Gaceta Sanitaria*, 32, 377- 380. Recuperado de <https://www.scielosp.org/article/gs/2018.v32n4/377-380/>

beneficios trae a tu empresa? . Recuperado de: <https://blog.peoplenext.com/descripcion-de->

C.R.C Recuperado de: <http://www.ecoediciones.mx/wp-content/uploads/2015/08/Seguridad->

Calderón, L. (2019). Desarrollo de un plan de prevención de riesgos laborales para una empresa de producción (Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2779>

Calle, J. (2017). Diseño de los perfiles de Puestos, de acuerdo con la Ley del servicio Civil, en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre – Piura 2017. Recuperado de <https://n9.cl/pjivd>

Cevallos, E., Ayala, B., y Zapata, T. (2016). Modelo de implementación del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en una industria láctea de Riobamba-Ecuador. *Industrial data*, 19(2), 69-77. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v19i2.12817>

Chiavenato, I. (2009) *Gestión del Talento Humanos*. Editorial. McGraw- HILL INTERAMERICANA., S.A. Colombia.

de Ayacucho. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

de; <https://hdl.handle.net/20.500.12672/18235>

Díaz, O. y Romero, D. (2005). Diseño de un Manual de Descripción de Cargos para el Colegio Especializado de Desarrollo Integral (CEDIN) (Doctoral dissertation, Tesis de grado para optar por el título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos, Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas, Universidad de Oriente, Maturín, Estado Monagas). Recuperado de: <https://dl-manual.com/doc/tesis-manual-de-cargo-udo-2zxywgpwnnoj>

Díez, F. M. (2007). Formación Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Parte Obligatoria en el Trabajo. No 89. Recuperado de: <pd0000071936.pdf> (wke.es)

en mujeres: caso de estudio (Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).

Escuela Superior Politécnica del Litoral. Recuperado de:

Fernandes, C. y Pereira, A. (2016). Exposición a factores de riesgo psicosocial en el contexto del trabajo: una revisión sistemática. *Revista de saúde publica*, 50 Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>

García, E. (2016). Aplicación de la seguridad basada en el comportamiento (SBC) en la gestión prevención de riesgos por lesa S.A. Editorial Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Tesis para optar el título profesional de Ingeniero de Minas. Recuperado de: <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/2213>

Godoy, M. (2022). Sistema de gestión de prevención de riesgos laborales y la protección del

Gómez, G. (2012). Directrices de la OIT sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud

<http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/4347>

<http://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/52387>

la Responsabilidad Social Organizacional. *INNOVA Research Journal*. Vol2. No. 3. 58-68.

la seguridad y la salud en el trabajo: un enfoque práctico, tercera edición (3ª ed.). Prensa

Le Boterf, G. (1998) *Ingeniería de las Competencias*, Volumen 4, Edición Ilustrada, España

Maestu, A. (2010). Relación entre las condiciones y el medio ambiente del trabajo. Obtenido de Universidad Abierta Interamericana: Recuperado de: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/tc104104.pdf>

Mahapatro, BB (2022). Gestión de recursos humanos. PG Departamento de Gestión Empresarial. Recuperado de <http://portal.belesparadisecollege.edu.et:8080/library/bitstream/123456789/253/1/24%202010.pdf>

Margie Mader -Clark (2013) *The job description handbook every think yuo need to write job descriptions and avoid legal pitfalls 3rd edition match 2013*. Editorial Berkeley C.A. Nolo Editor Lisa Gurin. Recuperado de: [https://books.google.es/books?id=ODM54z3\\_Xj4C&lpg=PP2&ots=wE2-DVX7Tk&dq=human%20resources%20job%20description&lr&hl=es&pg=PP5#v=onepage&q=human%20resources%20job%20description&f=false](https://books.google.es/books?id=ODM54z3_Xj4C&lpg=PP2&ots=wE2-DVX7Tk&dq=human%20resources%20job%20description&lr&hl=es&pg=PP5#v=onepage&q=human%20resources%20job%20description&f=false)

Martínez, M. (2017). Seguridad y Salud Ocupacional en Ecuador: Contribución Normativa a

Mejía, C. Miraval-Cabrera, E., Quiñones-Laveriano, D. y Gomero-Cuadra, R. (2015). Sanciones por infracciones contra la Salud y Seguridad en el trabajo en empresas de Perú, 2011-2013. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 24(4), 149-157. Recuperado de: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552015000400002](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552015000400002)

Ocupacional-.pdf

Pérez, O. (14 de mayo del 2021). Blog People Next. ¿Qué es la descripción de puestos y qué

Previo a la obtención del Título de: Magíster en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

puestos-talento-humano#:~:text=La%20descripci%C3%B3n%20de%20puestos%20es,

que%20cumpleen%20de%20acuerdo%20aBlog

Quinatoa, E. y Palomino, J. (2013). Plan de prevención de riesgos laborales y ergonómicos en

Quintanilla, K. (2008) "Gestión por Competencias y Desempeños Laborales en el Municipio

Ramírez, C. y Arias, U. (2021). Propuesta de un modelo de gestión para la prevención de

Recuperado de: Dialnet-SeguridadYSaludOcupacionalEnEcuador-6057496.pdf

Recuperado de: <https://bit.ly/2HWr8i9>

Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3577>

riesgos laborales para los soldadores de un astillero (Doctoral dissertation, ESPOL. FIMCP),

Rivera, D. (2022). Relación entre la doble presencia y el compromiso organizacional

Salanova, M. y Llorens, S. Martínez I. Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. Psicólogo, p. 177. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10234/164266>

Silva-Peñaherrera, M., Merino-Salazar, P., Benavides, F. G., López-Ruiz, M., & Gómez-García, A. R. (2020). La salud ocupacional en Ecuador: una comparación con las encuestas sobre condiciones de trabajo en América Latina. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, p45. Recuperado de: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/tHMyXrBb9cwQQ4rbkbcWbvP/?format=pdf&lang=es>

talleres del gobierno autónomo descentralizado municipal de Pastaza. (Tesis para optar el

Tello, F. (2018). Identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial mediante el método F-PSICO V3.1 en la empresa Automotriz Fisum Ecuador (Tesis de maestría). Universidad de las Américas, Quito. Recuperado de: <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/9337>

título de Ingeniero Industrial). Repositorio de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

trabajador en una empresa del sector gráfico y publicitario en Lima-Perú, 2021. Recuperado

Trujillo, R. F. (2014). Seguridad ocupacional. Ecoe Ediciones. Reese, CD (2015). Gestión de

Universidad San Cristóbal de Huamanga. Recuperado de:

Y Común. Lex Nova. 2da Edición. Valladolid-España