UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE GUAYAQUIL

CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

ROL DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Ingeniería Industrial

AUTORA: Lucía Beatriz López Cedeño

TUTOR: Lic. Hugo Fernando Iñiguez Magallanes, PhD

Guayaquil-Ecuador

2024

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Lucía Beatriz López Cedeño** con documento de identificación N° 0931251060 manifiesto que:

Soy la autora y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 17 de junio del año 2024

Atentamente,

Lucia Beatriz López Cedeño
0931251060

CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

Yo, **Lucia Beatriz López Cedeño** con documento de identificación No. 0931251060, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del Artículo Académico: "**Rol de la gestión del Talento Humano en la prevención de riesgos laborales**", el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Ingeniera Industrial**, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 17 de junio del año 2024

Atentamente,

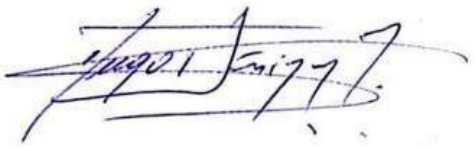
Lucia Beatriz López Cedeño
0931251060

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Hugo Fernando Iñiguez Magallanes** con documento de identificación N° 0909736936, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: "**Rol de la gestión del Talento Humano en la prevención de riesgos laborales**", realizado por **Lucia Beatriz López Cedeño** con documento de identificación N° 0931251060, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo Académico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 17 de junio del año 2024

Atentamente,



Lic. Hugo Fernando Iñiguez Magallanes, PhD
0909736936

Resumen

El rol de Talento Humano en una empresa es fundamental para su correcto funcionamiento y para asegurar la integración efectiva del personal en función de los objetivos organizacionales. En el contexto particular de una empresa portuaria de Ecuador, se llevó a cabo un estudio con el propósito de determinar el rol del departamento de Talento Humano en la prevención de riesgos laborales, describiendo su importancia y los criterios que influyen en el impacto de su gestión a través de la estimación de la efectividad de los programas de entrenamiento y su influencia en la cultura de seguridad. Este estudio utilizó entrevistas, encuestas y análisis documental con enfoques cuantitativos y cualitativos para comprender la interrelación entre los departamentos de Seguridad Industrial y Talento Humano, estableciendo la importancia de su colaboración en la gestión de la seguridad laboral. Los resultados revelaron que ambos departamentos logran una sinergia efectiva mediante un sistema integral de seguridad y salud ocupacional, basado en el cumplimiento normativo, liderazgo en seguridad, compromiso de todos los niveles de la empresa y mejora continua a través de la concienciación sobre peligros laborales. Se encontró efectividad en los programas de entrenamiento en el 91% de los trabajadores encuestados y una mejora en la cultura de seguridad en el 81% de los casos. Además, se identificaron estrategias para promover una cultura de seguridad y la participación de los empleados en la identificación y prevención de riesgos laborales. El estudio subraya la importancia de una gestión integral que involucre a los departamentos de Seguridad Industrial y Talento Humano para garantizar la prevención efectiva de riesgos laborales, resaltando la necesidad de medir y evaluar continuamente los resultados de estas estrategias mediante indicadores de desempeño y herramientas digitales de seguridad y salud ocupacional, con el fin de optimizar los procesos de prevención de riesgos y fomentar una mejor cultura de seguridad en la empresa portuaria.

Palabras clave: Prevención de riesgos laborales, Talento Humano, Seguridad Industrial, estrategias de seguridad, cultura de seguridad.

Abstract

The role of Human Resources in a company is crucial for its proper functioning and to ensure effective integration of personnel in line with organizational objectives. In the specific context of an Ecuadorian port company, a study was conducted to investigate the role played by the Human Resources department in occupational risk prevention. This study utilized a variety of tools, including interviews, surveys, and documentary analysis, employing both quantitative and qualitative approaches to understand the level of interrelation between the Industrial Safety and Human Resources departments, thus establishing the importance of their collaboration in occupational safety management. The study's findings revealed that both the Industrial Safety and Human Resources departments achieve effective synergy through the implementation of a comprehensive and extensive occupational safety and health system. This system is based on fundamental pillars including regulatory compliance, leadership in safety, commitment at all levels of the company, and continuous improvement through hazard awareness in activities associated with varying levels of risk. Additionally, various safety strategies were identified aimed at promoting a culture of safety throughout the organization, as well as active employee participation in identifying and preventing occupational hazards. The study highlights the importance of comprehensive management involving the participation of the Industrial Safety and Human Resources departments to ensure effective prevention of occupational risks. Effectiveness was also found in the training programs for 91% of the cases in the workers surveyed, as well as an improvement in the safety culture in 81% of the cases in the study company. Furthermore, it emphasizes the need to continuously measure and evaluate the results of these strategies, utilizing tools such as performance indicators and digital applications for occupational safety and health, to optimize occupational risk prevention processes and promote a stronger culture of safety within the port. company.

Keywords: Occupational risk prevention, Human Resources, Industrial Safety, safety strategies, safety culture.

Tabla de Contenido

Resumen **4**

1. INTRODUCCIÓN **7**

2. METODOLOGÍA **12**

Enfoque de la Investigación *12*
Población y Muestra *12*
Técnicas y Herramientas de Recolección de Datos *13*
Encuestas 13
Entrevistas 13
Análisis Documental 13

3. RESULTADOS **14**

Resultados de encuestas *14*
Resultados de entrevistas *17*
Hallazgos de entrevista a Jefe de Seguridad Industrial 17
Hallazgo de entrevista a Jefe de Talento Humano 18
Interpretación de resultados *20*
Análisis de encuestas *20*
Análisis de entrevistas *21*
Análisis documental *22*

4. CONCLUSIONES **23**

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS **25**

6. ANEXOS **27**

1. INTRODUCCIÓN

Los objetivos planteados para esta investigación son: de manera general, determinar el rol que cumple el departamento de Talento Humano en la prevención de riesgos laborales de la empresa logística portuaria; y, de manera específica, describir la importancia del rol de Talento Humano en la prevención de riesgos laborales, identificar los criterios que influyen en el impacto de la gestión de Talento Humano en la prevención de riesgos laborales, y estimar la efectividad de los programas de entrenamiento en la prevención de riesgos y su influencia en la cultura de seguridad.

En la era contemporánea, caracterizada por la globalización y la interconexión de mercados, las empresas logísticas portuarias emergen como actores clave en la cadena de suministro mundial. En este contexto, la gestión eficaz del talento humano se revela como un elemento crítico para asegurar el rendimiento sostenible de estas organizaciones, particularmente en un ámbito tan complejo y dinámico como el portuario. Ecuador, con su ubicación estratégica en la región andina y su extensa línea costera en el Pacífico, se posiciona como un epicentro logístico emergente (García-Nieto, 2018).

El entorno laboral de una empresa logística portuaria presenta desafíos y riesgos únicos que demandan una atención especializada. Desde la manipulación de cargas pesadas hasta la coordinación precisa de operaciones en un espacio geográfico limitado, las tareas cotidianas de los trabajadores portuarios conllevan riesgos laborales inherentes. Lagestión de talento humano, como disciplina estratégica, se revela como una herramienta esencial para abordar estos riesgos y promover un ambiente de trabajo seguro y productivo. En este artículo se explota el papel específico que desempeña la gestión de talento humano en la prevención de riesgos laborales en una empresa logística portuaria en Ecuador, examinando prácticas, desafíos y oportunidades que se presentan dentro de este contexto.

Las empresas de logística portuaria en Ecuador forman parte del Sistema Portuario Nacional que se conforma por tres tipos de entidades: 4 Puertos Comerciales del Estado administrados por sus respectivas Autoridades Portuarias, 3 Puertos Especiales para la comercialización de crudo y combustible, y 66 Terminales Portuarios Habilitados administrados por privados a los cuales se les ha concesionado territorio para que ejerzan como operadores portuarios, es decir, que presten servicios portuarios (Asociación de Terminales Portuarios Privados del Ecuador [ASOTEP], 2023).

Las normas que regulan los servicios portuarios son emitidas y ejecutadas por el Ministerios de Transporte y Obras Públicas a través de la Subsecretaría de Puertos y Transporte Marítimo y Fluvial. En estas normativas se especifican permisos para los servicios portuarios, no obstante, cada puerto tiene la posibilidad de acceder a certificaciones internacionales como las normas ISO, BASC entre otras normas técnicas

específicas a los servicios portuarios brindados (Ministerio de Transporte y Obras Públicas [MTOP], 2018).

Para comprender la complejidad de la gestión de talento humano y su relación con la prevención de riesgos laborales en el contexto ecuatoriano, es esencial contextualizar la empresa logística portuaria objeto de estudio. En Ecuador, las instalaciones portuarias se erigen como puntos neurálgicos para el comercio exterior, facilitando la importación y exportación de bienes en un entorno altamente dinámico. Las empresas que operan en este sector enfrentan no solo las presiones competitivas del mercado global, sino también desafíos intrínsecos asociados con la naturaleza misma de las operaciones portuarias (Palacios, 2021).

En este sentido, la empresa logística portuaria seleccionada para este estudio se erige como un ejemplo paradigmático y arquetípico de la complejidad del entorno. Con una extensa red de infraestructuras portuarias y un equipo diverso de profesionales, esta entidad se encuentra en la encrucijada de la eficiencia operativa y la seguridad laboral. La gestión de talento humano en este contexto adquiere una relevancia crítica, ya que la naturaleza misma de las actividades portuarias exige un personal altamente capacitado, comprometido y, sobre todo, consciente de los riesgos inherentes a su labor diaria.

La gestión de talento humano no se limita a la mera contratación y administración de recursos humanos; su alcance se extiende a la planificación estratégica, el desarrollo continuo de habilidades, la gestión del rendimiento y, de manera crucial, la promoción de un entorno laboral seguro (Ruiz et al., 2021). En el contexto de una empresa logística portuaria, donde las actividades operativas están intrínsecamente ligadas a riesgos laborales potenciales, la gestión de talento humano se convierte en un catalizador fundamental para la prevención de accidentes y la salvaguarda del bienestar de los trabajadores.

Por otra parte, las funciones de gestión de Talento Humano, como el reclutamiento y selección de personal, la elaboración de descripciones de puestos de trabajo, la orientación laboral y la atención de requerimientos, están estrechamente vinculadas a la prevención de riesgos laborales. Estas acciones forman parte integral de las estrategias de mitigación de dichos riesgos, actuando como filtros para la adquisición de personal altamente calificado y capacitado en la ejecución de tareas inherentes a la seguridad laboral (Vargas, 2023).

La identificación y evaluación de riesgos laborales específicos en una empresa logística portuaria son tareas primordiales para el departamento de gestión de talento humano. Desde la manipulación de contenedores hasta la coordinación de las operaciones de carga y descarga, cada fase del proceso logístico presenta sus propios desafíos y peligros potenciales. La gestión de talento humano debe, por tanto, estar equipada para desarrollar programas de capacitación y entrenamientos especializados, garantizar el cumplimiento

de normativas de seguridad y fomentar una cultura organizacional orientada a la prevención de riesgos (Gandía, 2022).

Asimismo, la gestión proactiva de la salud y seguridad ocupacional se convierte en una piedra angular de la gestión de talento humano en el ámbito portuario. La implementación de políticas y procedimientos robustos, alineados con las regulaciones nacionales e internacionales, no solo protege a los empleados de posibles accidentes, sino que también resguarda la reputación y la viabilidad operativa de la empresa. En este sentido, el papel estratégico de la gestión de talento humano se manifiesta en su capacidad para anticipar y mitigar riesgos laborales, en lugar de simplemente reaccionar ante incidentes (Pérez-Hernández, 2019).

El éxito de la gestión de talento humano en la prevención de riesgos laborales en empresas logísticas portuarias radica en la implementación efectiva de prácticas específicas. En este contexto, la creación de un marco integral de gestión de riesgos laborales se erige como una práctica destacada. Este marco no solo implica la identificación y evaluación continua de riesgos, sino también la definición de medidas preventivas y correctivas, la asignación de responsabilidades claras y la revisión periódica de los procedimientos para adaptarse a cambios en el entorno operativo (Gandía, 2022).

La formación y desarrollo continuo del personal es otra piedra angular de las prácticas exitosas de gestión de talento humano en la prevención de riesgos laborales. Los trabajadores portuarios deben estar equipados con las habilidades necesarias para abordar situaciones de riesgo de manera efectiva y para cumplir con los estándares de seguridad establecidos. La implementación de programas de capacitación periódicos, simulacros de emergencia y la difusión constante de buenas prácticas son componentes esenciales de esta estrategia (Gonzales y Aduvire, 2022).

La tecnología también desempeña un papel significativo en la gestión de riesgos laborales en empresas logísticas portuarias. Sistemas avanzados de monitoreo y gestión de seguridad pueden proporcionar información en tiempo real sobre condiciones ambientales, la ubicación de los trabajadores y la integridad de las infraestructuras. La gestión de talento humano debe colaborar estrechamente con los departamentos de tecnología de la información para implementar soluciones innovadoras que fortalezcan la capacidad de respuesta y la anticipación a posibles riesgos (Jaén, 2019).

A pesar de la importancia indiscutible de la gestión de talento humano en la prevención de riesgos laborales, enfrenta una serie de desafíos y barreras en el entorno específico de una empresa logística portuaria en Ecuador. Uno de los desafíos destacados es la diversidad de roles y funciones dentro de la empresa, lo que requiere enfoques personalizados para la gestión de riesgos. Desde el personal de oficina hasta los trabajadores en el muelle, cada grupo presenta riesgos y necesidades particulares que deben ser abordados de manera específica (Saltos et al., 2021).

La resistencia al cambio también emerge como un obstáculo significativo. En un entorno operativo donde la eficiencia y la rapidez son imperativas, la implementación de nuevas políticas y procedimientos de seguridad puede encontrarse con resistencia por parte de los trabajadores acostumbrados a prácticas más tradicionales. La gestión de talento humano debe, por lo tanto, desplegar estrategias de comunicación efectivas y programas de sensibilización para garantizar la aceptación y adhesión de los empleados a las nuevas medidas de seguridad (Mondy et al., 2010).

Otro factor importante que surge en la gama de riesgos laborales inherentes a las actividades portuarias e implica un desafío para la gestión del Talento Humano es el riesgo psicosocial en los trabajadores que se originan en la carga laboral, el estrés, la relaciones interpersonales entre trabajadores, horarios rígidos, exigencias de productividad, entre las causas más comunes e impiden el correcto desempeño laboral, aceleran malestares físicos y psicológicos o agravan enfermedades que repercuten directamente en el desempeño laboral incrementando incluso los riesgos físicos a los que están expuestos diariamente por no encontrarse en óptimas condiciones (Llanos-Encalada y Caicedo-Torres, 2022).

Además, la gestión de talento humano se ve desafiada por la necesidad de mantener un equilibrio entre la seguridad y la productividad. En el entorno altamente competitivo de una empresa logística portuaria, la presión para cumplir con plazos ajustados y optimizar los procesos puede eclipsar la atención a las prácticas seguras. La gestión de talento humano debe encontrar un equilibrio delicado entre la eficiencia operativa y la seguridad, garantizando que las políticas de prevención de riesgos no comprometan la productividad (Vilalcís et al., 2018).

A pesar de los desafíos, existen oportunidades significativas para mejorar continuamente la gestión de talento humano en la prevención de riesgos laborales en una empresa logística portuaria en Ecuador. La implementación de tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial y el internet de las cosas, ofrece nuevas posibilidades para monitorear y gestionar la seguridad de manera más efectiva. La gestión de talento humano puede liderar la adopción de estas tecnologías, integrándolas en los sistemas existentes para fortalecer la capacidad de respuesta y la anticipación de riesgos (Jaén, 2019).

La colaboración interdisciplinaria también se presenta como una oportunidad clave. La gestión de talento humano puede trabajar en estrecha colaboración con profesionales de la salud ocupacional, ingenieros de seguridad y otros expertos para desarrollar enfoques holísticos de prevención de riesgos. Esta colaboración no solo enriquece la perspectiva sobre los desafíos laborales, sino que también facilita la implementación de soluciones innovadoras y basadas en evidencia (Cuesta, 2022).

La promoción de una cultura organizacional orientada a la seguridad se destaca como una oportunidad estratégica. La gestión de talento humano puede liderar iniciativas que fomenten una mentalidad proactiva hacia la seguridad, donde los trabajadores se sientan

empoderados para identificar y abordar riesgos en sus propias actividades diarias. La creación de un entorno donde la seguridad es valorada y recompensada contribuye a la formación de un equipo comprometido con la prevención de riesgos (Biedma-Ferrer, 2021).

La documentación previa que este artículo toma como referencia en cuanto a la relevancia del talento humano en la prevención de riesgos laborales consta de tres trabajos académicos que enfatizan la importancia de la selección de personal, el entrenamiento y la cultura de seguridad.

Por ejemplo, Martínez et al. (2023) aborda la importancia de los procesos de selección de talento humano en la reducción de accidentes en empresas de micro, pequeñas y medianas empresas (MSME, por sus siglas en inglés) del sector manufacturero, revelando una correlación entre la calidad de los procesos de selección y la disminución de la tasa de accidentes laborales. Además, Emad (2015) destaca la efectividad de los programas de capacitación para trabajadores logísticos portuarios en la mejora de la seguridad laboral, identificando áreas clave como la financiación, la conciencia y los aspectos operativos que influyen en la efectividad de dichos programas. Sus conclusiones subrayan la necesidad de una inversión adecuada en formación y concienciación para garantizar entornos laborales seguros y prevenir incidentes.

Finalmente, Corrigan et al. (2020) amplía esta perspectiva al analizar la cultura de seguridad y la conciencia de los factores humanos en entornos portuarios, destacando la importancia de una cultura de seguridad resiliente y proactiva. Su estudio, realizado en un gran puerto europeo, enfatiza la necesidad de investigaciones más focalizadas que aborden las complejidades específicas de los entornos portuarios. En conjunto, estos estudios señalan la relevancia crítica de la gestión del talento humano y la cultura de seguridad en la prevención de riesgos laborales en empresas logísticas portuarias, subrayando la necesidad de enfoques integrales que aborden tanto los aspectos organizacionales como los factores humanos para garantizar entornos laborales seguros y productivos.

2. METODOLOGÍA

Este trabajo de investigación adopta una perspectiva integrada, siendo clasificado como un estudio exploratorio y correlacional. La elección de este tipo de investigación permite una exploración detallada de los factores relacionados con la gestión de talento humano y la prevención de riesgos laborales en empresas logísticas portuarias en Ecuador. Además, la correlación permitirá identificar posibles relaciones entre variables, proporcionando una comprensión más completa de la dinámica existente en este contexto laboral específico.

Enfoque de la Investigación

La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque mixto, integrando elementos cuantitativos y cualitativos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). La inclusión de ambos métodos permite una comprensión holística de la gestión de talento humano y su impacto en la prevención de riesgos laborales. El componente cuantitativo proporciona datos numéricos que permitirán realizar análisis estadísticos y establecer patrones generales, mientras que el componente cualitativo permite explorar percepciones, experiencias y contextos más profundos por parte de los profesionales, líderes y encargados de los departamentos de seguridad industrial y talento humano.

Población y Muestra

La población objetivo de este estudio está constituida por trabajadores expuestos a riesgos laborales en la empresa logística portuaria de estudio, es decir, aquellos en cargos operativos que implican manipulación de equipos, máquinas y maquinarias, así como un esfuerzo físico de riesgo si no se realiza correctamente y requieren estándares de seguridad. Dada la extensión y diversidad de esta población, se utilizará un enfoque de muestra aleatoria para garantizar la representatividad de los participantes. La selección proporcionará una muestra que refleje la heterogeneidad de roles y responsabilidades presentes en el entorno portuario, permitiendo así generalizaciones más sólidas de los resultados. El número o el tamaño de la muestra se determina mediante la ecuación estadística estándar para los valores establecidos a continuación en cada parámetro (Brase y Brase, 2019).

$$n = \frac{Z_{\alpha}^{2} N \sigma^{2}}{e^{2}(N-1) + Z_{\alpha}^{2}\sigma^{2}}$$

Donde:

$Z\alpha$ es el estadístico de la distribución normal estándar para un nivel de confianza α

N es el tamaño de la población

σ es la desviación estándar de la población

e es el error muestral

Para una población de 320 trabajadores expuestos a riesgos laborales y que han recibido entrenamiento, con un estadístico Z de 1.96, una desviación estándar de 0.5 y un error muestral de 0.05, el tamaño de la muestra de trabajadores encuestados es 175.

Técnicas y Herramientas de Recolección de Datos

Para recopilar información de manera integral se emplearon distintas técnicas y herramientas de recolección de datos como: entrevistas, encuestas y análisis documental, adaptadas a la metodología SCAS utilizada por Corrigan et al. (2020) en la literatura revisada sobre cultura de seguridad laboral.

Encuestas

Se diseñaron cuestionarios estructurados que permitieron recopilar datos cuantitativos sobre percepciones, conocimientos y actitudes de los trabajadores respecto a la gestión de talento humano y la prevención de riesgos laborales. Su objetivo fue evaluar la efectividad de los programas de training en prevención de riesgos laborales implementados en la empresa portuaria a través de información precisa y medible respecto a la calidad de los programas, su impacto en el conocimiento y habilidades relacionadas con la prevención de riesgos, así como su influencia en la cultura de seguridad laboral en el entorno portuario. La distribución de cuestionarios se realizó de manera electrónica y/o presencial, según la accesibilidad y preferencias de los participantes.

Entrevistas

Se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas a los profesionales en posiciones de liderazgo encargados de talento humano y seguridad industrial. Estas entrevistas cualitativas permitieron profundizar en aspectos específicos como:

(a) En el área de Talento Humano: la integración de la gestión de talento humano en las estrategias de prevención de riesgos laborales, obtener información detallada sobre los procesos de selección, capacitación y desarrollo profesional, la coordinación con el departamento de Seguridad Industrial y su rol en la comunicación efectiva de los programas de prevención de riesgos laborales.

(b) En Seguridad industrial: la efectividad de las estrategias de gestión de seguridad industrial, obtener información detallada sobre la identificación y evaluación de riesgos laborales, la coordinación con el departamento de Talento Humano y las medidas para garantizar el cumplimiento de normativas de seguridad.

Análisis Documental

Se realiza un análisis de documentos internos de la empresa portuaria, como manuales de seguridad, registros de incidentes y protocolos de gestión de talento humano, especialmente en el área de Training. Este enfoque proporciona información complementaria y respalda la triangulación de datos recopilados a través de las otras técnicas.

3. RESULTADOS

Resultados de encuestas

1. ¿Cuándo fue la última vez que participó en algún programa de entrenamiento en prevención de riesgos laborales?

Tabla 1

Última participación en entrenamiento de prevención de riesgos laborales.

Respuesta	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Fr. relativa acumulada
1. Menos de 1 mes	32	18%	18%
2. Entre 1 y 3 meses	64	37%	55%
3. Entre 3 y 6 meses	27	15%	70%
4. Entre 6 meses y 1 año	19	11%	81%
5. 1 año o más	33	19%	100%
Total	175	100%	

2. ¿Qué tan satisfecho está con el contenido del programa de training que recibió?

Tabla 2

Satisfacción del programa de entrenamiento.

Respuesta	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Fr. relativa acumulada
1. Sumamente satisfecho	46	26%	26%
2. Muy satisfecho	63	36%	62%
3. Satisfecho	55	31%	94%
4. Poco satisfecho	9	5%	99%
5. Nada satisfecho	2	1%	100%
Total	175	100%	

3. Indique el nivel de conocimiento que tenía en prevención de riesgos antes de participar en los programas de training.

Tabla 3

Nivel de conocimiento previo en prevención de riesgos laborales.

Respuesta	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Fr. relativa acumulada
1. Conocimiento básico	104	59%	59%
2. Conocimiento intermedio	56	32%	91%
3. Conocimiento avanzado (especializado)	11	6%	98%
4. Ningún conocimiento	4	2%	100%
Total	175	100%	

4. ¿En qué medida considera que ha aumentado su comprensión sobre los riesgos laborales específicos en el entorno portuario después de participar en el programa de training?

Tabla 4

Nivel de comprensión de riesgos laborales después de entrenamiento.

Respuesta	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Fr. relativa acumulada
1. Sustancialmente	98	56%	56%
2. Moderadamente	71	41%	97%
3. Escasamente (o muy poco)	5	3%	99%
4. Nada	1	1%	100%
Total	175	100%	

5. ¿Ha experimentado o presenciado alguna situación de riesgo laboral desde que completó el programa de training?

Tabla 5

Riesgos laborales después del entrenamiento.

Respuesta	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Fr. relativa acumulada
No	118	67%	67%
Sí	57	33%	100%
Total	175	100%	

6. En caso afirmativo en la pregunta anterior, ¿considera que el programa de training le proporcionó las habilidades necesarias para abordar o prevenir la situación de riesgo laboral?

Tabla 6

Habilidades para la prevención de riesgos laborales luego de entrenamiento.

Respuesta	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Fr. relativa acumulada
1. Muy de acuerdo	25	44%	44%
2. De acuerdo	29	51%	95%
3. Indiferente	2	4%	98%
4. En desacuerdo	1	2%	100%
Total	57	100%	

7. ¿Cómo calificaría la efectividad de las prácticas simuladas o ejercicios prácticos incluidos en el programa de training para la prevención de riesgos laborales?

Tabla 7

Efectividad de prácticas dentro del programa de entrenamiento.

Respuesta	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Fr. relativa acumulada
1. Muy efectivas	70	40%	40%
2. Efectivas	90	51%	91%
3. Poco efectivas	12	7%	98%
4. Nada efectivas	0	0%	98%
5. No participé en ejercicios prácticos	3	2%	100%
Total	175	100%	

8. ¿Qué tan seguro se ha sentido al realizar tareas laborales después de completar el programa de training en prevención de riesgos?

Tabla 8

Seguridad en el trabajo luego de completar el programa de entrenamiento.

Respuesta	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Fr. relativa acumulada
1. Extremadamente seguro	44	25%	25%
2. Muy seguro	98	56%	81%
3. Moderadamente seguro	32	18%	99%
4. Poco seguro	0	0%	99%
5. Nada seguro	1	1%	100%
Total	175	100%	

9. ¿Ha notado algún cambio en la cultura de seguridad en su entorno de trabajo desde la introducción del programa de prevención de riesgos laborales?

Tabla 9

Cambios en la cultura de seguridad luego de completado el programa de entrenamiento.

Respuesta	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Fr. relativa acumulada
1. Sí, ha mejorado notablemente	73	42%	42%
2. Sí, ha mejorado moderadamente	68	39%	81%
3. Sí, ha mejorado ligeramente	26	15%	95%
4. No se ha notado ningún cambio significativo	5	3%	98%
5. No estoy seguro/a	3	2%	100%
Total	175	100%	

10. ¿Cuán probable es que recomiende el programa de training en prevención de riesgos laborales a sus colegas?

Tabla 10

Probabilidad de recomendación del programa de entrenamiento.

Respuesta	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Fr. relativa acumulada
1. Muy probablemente lo recomendaría	97	55%	55%
2. Es probable que lo recomiende	65	37%	93%
3. Poco probable que lo recomiende	6	3%	96%
4. Nada probable que lo recomiende	2	1%	97%
5. Ya lo estoy recomendando	5	3%	100%
Total	175	100%	

11. ¿Qué sugerencias o comentarios tendría para mejorar la efectividad del programa de training en prevención de riesgos laborales en la empresa portuaria? (respuesta abierta)

La última pregunta sobre las comentarios o sugerencias de mejoras que se tenían sobre el programa tuvo mayoritariamente respuestas favorables a éste sin comentarios al respecto, seguidas de sugerencias como mayor frecuencia en los entrenamientos, incorporación de prácticas y simulacros, especializados u orientados a cada tipo de cargo, presencialidad y evaluación de la aplicación en las tareas laborales.

Resultados de entrevistas

Hallazgos de entrevista a Jefe de Seguridad Industrial

Pregunta 1: Los principales riesgos laborales identificados en la empresa portuaria son los relacionados con el movimiento de equipos móviles y la carga suspendida. Estos riesgos se gestionan mediante procedimientos operativos estandarizados, entrenamiento y certificación de operadores, y validación interna de equipos.

Pregunta 2: El programa de seguridad industrial se basa en cuatro pilares fundamentales: cumplimiento, liderazgo en seguridad, entrenamiento de brigadas de seguridad y generación y cumplimiento de *Assesments*. Se lleva a cabo mediante el compromiso de todos los niveles de la empresa y análisis de accidentabilidad para identificar áreas de riesgo.

Pregunta 3: La participación y conciencia de los empleados se desarrolla a través de charlas *toolbox* y herramientas de prevención como reportes de peligros e inspecciones de seguridad. Se implementa la estrategia "ojos y mente" para reducir los riesgoslaborales.

Pregunta 4: La identificación y evaluación de riesgos se realiza mediante el levantamiento de actividades de seguridad y la colaboración con líderes y trabajadores, utilizando matrices de riesgos en diferentes áreas.

Pregunta 5: Se implementa una matriz de requisitos legales que se actualiza mensualmente para garantizar el cumplimiento de normativas de seguridad laboral a nivel nacional e internacional.

Pregunta 6: Para incidentes o accidentes laborales, se sigue un protocolo de investigación que incluye análisis de causa, causa raíz y acciones correctivas, las cuales son monitoreadas y socializadas con el personal.

Pregunta 7: El cumplimiento de las políticas de Seguridad Industrial se controla mediante indicadores *leading* y *lagging*, que incluyen reportes de peligros, inspecciones, interacciones y tasas de eventos relacionados con lesiones o daños.

Pregunta 8: Se coordina con el departamento de Talento Humano mediante entrenamiento, elaboración de cronogramas de capacitación, socializaciones de procesos y procedimientos, y provisión de información relevante para la adquisición de personal competente.

Pregunta 9: El principal desafío es la rotación de personal no alineado con la seguridad, por lo que se apoya en Talento Humano para garantizar un plan de capacitación inicial y continua en seguridad.

Pregunta 10: Se utilizan tecnologías y herramientas avanzadas, como un sistema aplicativo de área, para mejorar la supervisión y gestión de la seguridad industrial, permitiendo la interacción dinámica de herramientas preventivas y reactivas, así como el seguimiento mediante indicadores.

Pregunta 11: La gestión de talento humano puede contribuir más efectivamente a la prevención de riesgos laborales mediante un seguimiento más efectivo de la efectividad de las capacitaciones y ajustes según sea necesario.

Hallazgo de entrevista a Jefe de Talento Humano

Pregunta 1: La gestión del talento humano se integra en las estrategias de prevención de riesgos laborales desde el reclutamiento, selección y capacitación inicial, hasta la desvinculación del colaborador, asegurando su bienestar durante todo su ciclo laboral.

Pregunta 2: Los criterios y procesos de selección y contratación se basan en políticas documentadas que incluyen la evaluación del perfil del cargo, aptitudes para la seguridad y adaptación a la cultura organizacional. Durante la inducción, se imparten conocimientos sobre seguridad para integrar efectivamente a los nuevos empleados a la cultura de seguridad de la empresa.

Pregunta 3: La capacitación y desarrollo profesional se enfoca en temas específicos de seguridad laboral, adaptándose continuamente según las necesidades identificadas. Se

prioriza el entrenamiento práctico y teórico para garantizar que los empleados estén preparados para enfrentar riesgos laborales específicos.

Pregunta 4: La cultura organizacional orientada a la seguridad se promueve mediante políticas globales, campañas de prevención de riesgos, comunicaciones internas frecuentes y mediciones constantes de riesgos. Se fomenta la participación activa de los empleados a través de herramientas de reporte y seguimiento de anomalías.

Pregunta 5: Se evalúan continuamente las habilidades y competencias relacionadas con la seguridad en el trabajo, identificando áreas que requieren refuerzo y desarrollando planes de capacitación específicos para cubrir las brechas detectadas.

Pregunta 6: Se coordina con el departamento de Seguridad Industrial desde el inicio del año para establecer un plan de entrenamiento que abarque todos los temas relacionados con seguridad laboral y los riesgos identificados.

Pregunta 7: Talento Humano juega un papel clave en la comunicación de políticas y procedimientos de seguridad laboral, desde el reclutamiento hasta la desvinculación del colaborador, utilizando diferentes canales y herramientas de comunicación interna.

Pregunta 8: Se utilizan diversas estrategias de comunicación, como capacitaciones, encuestas, comunicación interna y comités de seguridad, para difundir información sobre seguridad laboral y promover una cultura de seguridad en la empresa.

Pregunta 9: Para abordar la resistencia al cambio y fomentar la adhesión a las políticas de seguridad laboral, se implementan estrategias desde el proceso de selección, programas de capacitación y campañas de concienciación, promoviendo una participación activa de todos los empleados.

Pregunta 10: El proceso de gestión del desempeño en relación con la seguridad laboral incluye la definición de objetivos estratégicos, evaluación del cumplimiento de políticas de seguridad y reconocimiento de comportamientos seguros mediante bonificaciones económicas y reconocimientos anuales.

Pregunta 11: Las áreas de oportunidad incluyen una mayor presencia en actividades operativas para comprender las necesidades de mejora, ampliar los temas de capacitación y desarrollar planes más agresivos para el personal operativo, y mantener una comunicación constante y alineada con el área de seguridad para promover una cultura de seguridad en toda la organización.

Interpretación de resultados

Análisis de encuestas

Los resultados de la Tabla 1 muestran que la mayoría de los empleados (55%) han participado recientemente en programas de entrenamiento en prevención de riesgos laborales, lo que indica un compromiso activo de la empresa en la formación continua de su personal en materia de seguridad laboral. Además, en la Tabla 2 la satisfacción con el contenido del programa de entrenamiento es alta en general (93%), lo que sugiere que los empleados valoran positivamente la calidad de la capacitación recibida, lo cual es fundamental para garantizar su efectividad. Es importante destacar que la mayor parte de los empleados (59%) tenían un conocimiento básico previo en prevención de riesgos laborales antes de participar en los programas de entrenamiento según se muestra en la Tabla 3, lo que resalta la importancia de proporcionar formación adecuada para cubrir las brechas de conocimiento y promover una comprensión más profunda de los riesgos laborales. Tanto la participación como la satisfacción del contenido de los programas sirven de criterios que influyen en el impacto de la gestión que realiza Talento Humano en la prevención de riesgos.

Después de participar en los programas de entrenamiento, se observa en la Tabla 4 un aumento significativo en la comprensión de los riesgos laborales específicos para el 56% de los encuestados, lo que demuestra el impacto positivo de la capacitación en el fortalecimiento de la conciencia y la preparación para abordar los riesgos laborales en el entorno portuario. A pesar de que la mayoría de los empleados no han experimentado situaciones de riesgo laboral después del entrenamiento (Véase Tabla 5), aquellos que lo han hecho (33%) perciben en su mayoría que el programa de entrenamiento les proporcionó las habilidades necesarias para abordar o prevenir estas situaciones, según se indica en la Tabla 6.

En la Tabla 7 la percepción sobre la efectividad de las prácticas simuladas o ejercicios prácticos incluidos en el programa de entrenamiento es positiva en general (91% de los encuestados), lo que sugiere que estas actividades contribuyen significativamente a la preparación y la confianza para enfrentar situaciones de riesgo laboral. Por otro lado, en la Tabla 8 la seguridad percibida en el desempeño de tareas laborales después decompletar el programa de entrenamiento es alta para el 81% de los encuestados, lo que indica un aumento en la confianza y la competencia para realizar las actividades laboralesde manera segura. Además, los cambios percibidos en la cultura de seguridad en el entornolaboral después de la introducción del programa de prevención de riesgos laborales comose muestra en la Tabla 9 son en su mayoría (81%) positivos, lo que sugiere un impacto significativo en la promoción de una cultura de seguridad en la organización. Es así como Talento Humano tiene un rol significativo en la prevención de riesgos laborales influyendo positivamente en la cultura de seguridad mediante la efectividad de su gestión y los programas de entrenamiento.

Finalmente, se puede observar en la Tabla 10 que la alta probabilidad de recomendar el programa de entrenamiento en prevención de riesgos laborales a colegas indica una percepción favorable de los empleados sobre la utilidad y la efectividad de la capacitación recibida, lo cual es fundamental para promover una cultura de seguridad compartida en la empresa.

En conjunto, los resultados de la encuesta apuntan a la efectividad y la importancia de la integración de la gestión de talento humano en las estrategias de prevención de riesgos laborales en una empresa logística portuaria, así como la necesidad de continuar fortaleciendo y mejorando los programas de entrenamiento para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Las sugerencias de los empleados para mejorar los programas, como mayor frecuencia en los entrenamientos, incorporación de prácticas especializadas y evaluación de la aplicación en las tareas laborales, proporcionan orientación adicional para la mejora continua en este ámbito, lo que puede contribuir a fortalecer aún más la cultura de seguridad en la organización.

Análisis de entrevistas

Los resultados de las entrevistas tanto con el Jefe de Seguridad Industrial como con el Jefe de Talento Humano proporcionan una perspectiva completa sobre cómo se incorpora la gestión del talento humano en las estrategias de prevención de riesgos laborales en la empresa portuaria.

Desde la perspectiva del Jefe de Seguridad Industrial, se identifican los principales riesgos laborales relacionados con el movimiento de equipos móviles y la carga suspendida, los cuales son gestionados mediante procedimientos operativos estandarizados, entrenamiento y certificación de operadores, y validación interna de equipos. Además, se destaca la importancia de un programa de seguridad industrial basado en cuatro pilares fundamentales: cumplimiento, liderazgo en seguridad, entrenamiento de brigadas de seguridad y generación y cumplimiento de *assessments*. Se enfatiza la participación y conciencia de los empleados a través de charlas *toolbox* y herramientas de prevención, así como la identificación y evaluación de riesgos mediante la colaboración con líderes y trabajadores. El control del cumplimiento de las políticas de Seguridad Industrial se realiza mediante indicadores *leading* y *lagging*. Se coordina con el departamento de Talento Humano para garantizar un plan de capacitación inicial y continua en seguridad. Por último, se destacan las tecnologías avanzadas utilizadas para mejorar la supervisión y gestión de la seguridad industrial.

Por otro lado, desde la perspectiva del Jefe de Talento Humano, se evidencia la integración de la gestión del talento humano desde el reclutamiento, selección y capacitación inicial, hasta la desvinculación del colaborador, asegurando su bienestar durante todo su ciclo laboral. Se basa en políticas documentadas para la selección y contratación de nuevos empleados, considerando la seguridad en el entorno portuario. La capacitación y desarrollo profesional se enfoca en temas específicos de seguridad laboral, adaptándose continuamente según las necesidades identificadas. Talento Humano juega un papel clave

en la comunicación de políticas y procedimientos de seguridad laboral, utilizando diferentes canales y herramientas de comunicación interna. Se implementan diversas estrategias para promover una cultura de seguridad y abordar la resistencia al cambio, desde el proceso de selección hasta programas de capacitación y campañas de concienciación. Además, se destaca la importancia del proceso de gestión del desempeño en relación con la seguridad laboral, que incluye la definición de objetivos estratégicos y el reconocimiento de comportamientos seguros.

Aquí la importancia del rol de TH se evidencia en su participación en la comunicación de políticas y procedimientos de seguridad, la adaptación de la capacitación según las necesidades y la promoción de una cultura de seguridad. Por otro lado, los criterios identificados como cruciales para el impacto en la prevención de riesgos incluyen la selección y contratación de empleados con un enfoque en la seguridad, la capacitación continua y la comunicación de políticas de seguridad. La efectividad de los programas de Training se destaca en la capacitación inicial y continua en seguridad, la certificación de operadores y la adaptación de la capacitación según las necesidades identificadas, así también la influencia en la cultura de seguridad se refleja en las estrategias para promover la seguridad y abordar la resistencia al cambio, la comunicación de políticas y el reconocimiento de comportamientos seguros.

Análisis documental

La documentación proporcionada por la empresa portuaria de estudio revela la implementación continua de un sistema de salud y seguridad ocupacional para la prevención de riesgos laborales. Este sistema, conocido como *Health and Safety Executive*, se sustenta en pilares fundamentales que incluyen el cumplimiento legal, la proyección de un futuro seguro, la gestión de emergencias y el fortalecimiento de los fundamentos de seguridad. Estos pilares se traducen en la responsabilidad de tres grandes áreas estratégicas: liderazgo y empoderamiento, mejoramiento y reducción de riesgos, y compromiso por la vida.

Los procesos y procedimientos asociados a estos pilares se despliegan de manera específica. Por ejemplo, se crea una matriz de seguridad legal que amalgama regulaciones nacionales e internacionales, así como políticas internas para garantizar el cumplimiento legal. Se forman líderes, se implementan pausas activas y se otorga autoridad para detener el trabajo, mientras se fomenta la identificación y reporte de peligros. La gestión de emergencias se materializa a través de la elaboración y ejecución de planes específicos, como los de reactivación de brigadas de emergencia y respuesta a incidentes. Asimismo, se documentan minuciosamente todos los aspectos relacionados con la seguridad, desde investigaciones de incidentes, los permisos y certificaciones de seguridad en el trabajo hasta evaluaciones de riesgos y auditorías.

El control de indicadores de seguridad, como los *lagging* y *leading*, juega un papel fundamental en la evaluación del desempeño en materia de seguridad. Estos indicadores permiten monitorear la frecuencia y prontitud de las acciones, así como el nivel de

lesiones en incidentes y días sin incidentes. Además, facilitan la generación de reportes y la identificación de áreas de mejora.

En este punto, el papel de Talento Humano adquiere una relevancia vital en la prevención de riesgos laborales dentro de la empresa portuaria. Esto se debe a su participación activa en la estrategia principal de los programas de seguridad, especialmente en lo que respecta al liderazgo, compromiso, soporte, evaluación de desempeño y mejora continua. Talento Humano no solo contribuye a forjar y fomentar, junto con el departamento de Seguridad, la transformación transversal de la cultura de seguridad y el compromiso de la empresa, sino que también actúa como motor del liderazgo para la prevención de riesgos laborales, proporcionando herramientas cruciales para su perfeccionamiento. En cada documento que aborda los planes para la prevención de riesgos, se destaca una sección dedicada a la competencia, el entrenamiento y la conciencia, lo que implica un compromiso en la efectividad en los programas de prevención de riesgos y en la influencia para una cultura de seguridad. En este sentido, Talento Humano se centra en reclutar personal idóneo para desempeñar tareas relacionadas con el riesgo, planifica y ejecuta todos los entrenamientos de seguridad, y además coordina campañas de concientización, que sirven de criterios para el impacto de su gestión. Su participación también se extiende a la elaboración de evaluaciones de desempeño, lo que permite identificar las oportunidades de mejora en materia de seguridad y prevención de riesgos, contribuyendo así a un entorno laboral más seguro y saludable para todos los colaboradores.

4. CONCLUSIONES

En conclusión, este estudio evidencia la importancia crucial de un enfoque integral que involucre tanto a Seguridad Industrial como a Talento Humano para garantizar la prevención efectiva de riesgos laborales en una empresa logística portuaria. Se determinó el rol que cumple Talento humano es fundamental en este proceso, subrayando su relevancia en la gestión de la seguridad laboral y en la creación de una cultura de seguridad sólida.

La identificación temprana y la gestión proactiva de riesgos, junto con la capacitación continua del personal, son esenciales para promover un entorno laboral seguro. Además, se identificaron criterios clave que influyen en la efectividad de la gestión de Talento Humano en la prevención de riesgos, enfatizando la necesidad de una comunicación constante y coordinación entre los departamentos de Seguridad Industrial y Talento Humano para asegurar el cumplimiento de las políticas de seguridad.

En la empresa logística portuaria estudiada se observa una alta efectividad de los programas de entrenamiento en prevención de riesgos laborales, con un 91% de los encuestados reportando beneficios. Además, un 81% percibiendo mayor seguridad en sus trabajos, lo cual indica una mejora en la cultura de seguridad. Estos resultados destacan un alto nivel de aprobación del personal expuesto a riesgos laborales hacia los programas de entrenamiento para la reducción de riesgos.

La implementación de herramientas como indicadores y aplicativos digitales de seguridad y salud ocupacional es fundamental para medir y evaluar continuamente los resultados de estos esfuerzos conjuntos, permitiendo así optimizar los procesos de prevención de riesgos laborales y garantizar mejoras continuas en el entorno laboral.

En última instancia, estas conclusiones subrayan la necesidad de un enfoque holístico y colaborativo entre los departamentos de Seguridad y Talento Humano para abordar los desafíos de seguridad laboral en el contexto específico de una empresa portuaria, generando beneficios tangibles tanto para la empresa como para sus empleados.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asociación de Terminales Portuarios Privados del Ecuador [ASOTEP]. (16 de Agosto de 2023). *Estadísticas Portuarias.* https://asotep.org/estadisticas-portuarias/

Biedma-Ferrer, J. M. (2021). Inteligencia emocional: influencia en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. *Revista GEON, 8*(1), 1-17. https://doi.org/10.22579/23463910.272

Brase, C. H., y Brase, C. P. (2019). *Estadística básica.* Cengage Learning Editores.

Castejón, E., y Benavides, F. (2021). De la seguridad e higiene a la seguridad y salud: 50 años de prevención de riesgos laborales en España. *EDITORIAL, 24*(2), 99-103. https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.02.02

Corrigan, S., Kay, A., Ryan, M., Brazil, B., y Ward, M. (2020). Human factors & safety culture: Challenges & opportunities for the port environment. *Safety Science, 125*. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.02.030.

Cuesta, A. (2022). *Tecnología de gestión de recursos humanos.* CITMATEL. https://revistaccuba.sld.cu/index.php/revacc/article/view/699

Emad, G. (2015). Study of the effectiveness of trainings for port logistics workers in improving the safety level of ports (Case study: Chabahar Port, Iran). *Journal of Maritime Research, 12*(3), 105-109. https://www.researchgate.net/publication/319956591_Study_of_the_effectiveness_of_trainings_for_port_logistics_workers_in_improving_the_safety_level_of_ports_Case_study_Chabahar_Port_Iran

Gandía, E. (2022). Sistema de gestión del talento en una organización desde el prisma de la Prevención de Riesgos Laborales. *Universidad Zaragoza [Trabajo Fin de Grado]*. Zaragoza.

García-Nieto, A. (6 de Junio de 2018). Infraestructura portuaria en Ecuador. Quito, Pichincha, Ecuador: ICEX España Exportación e Inversiones.

Gonzales, M. R., y Aduvire, E. (2022). Influencia de las buenas prácticas de gestión de seguridad y salud en el desempeño de los trabajadores. *Revista Del Instituto De investigación De La Facultad De Minas, Metalurgia Y Ciencias geográficas Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 25*(50), 221-228. https://doi.org/10.15381/iigeo.v25i50.24321

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. La rutas cuantitativas, cualitativas y mixta* (1ra ed.). McGraw Hill.

Jaén, A. (2019). Tendencias en gestión de recursos humanos en una empresa saludable y digitalizada. *Interational Journal of Information System and Software*

Engineering for Big Companies (IJISEBC), 6(2), 63-80. https://doi.org/http://uajournals.com/ojs/index.php/ijisebc/article/view/471

Llanos-Encalada, M., y Caicedo-Torres, C. A. (2022). Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal Portuaria en Guayaquil. *ECA Sinergia, 13*(1), 35-57. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v13i1.3315

Martínez, C. J., Aristizábal, M. M., y Humberto, J. (2023). Impact of Human Talent Selection Processes on the Reduction of Accidents in MSME Companies in the Manufacturing Sector. *Migration Letters, 20*(8), 501-507. https://migrationletters.com/index.php/ml/issue/view/175

Ministerio de Transporte y Obras Públicas [MTOP]. (Febrero de 2018). *Normas que regulan los servicios portuarios en el Ecuador.* https://www.obraspublicas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/02/LOTAIP_1_MTOP-SPTM-2016-0060-R_Normas_que_regulan_los_servicios_portuairos_en_el_ecuador_2016.pdf

Mondy, W., Noe, R., Dessler, G., Robbins, S., y Judge, T. (2010). *Administración de recursos humanos.* Pearson.

Palacios, O. (2021). *La infraestructura portuaria del Ecuador y su influencia en el comercio internacional.* Universidad del Pacífico. [Tesis de maestría], Guayaquil. https://uprepositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/123456789/371/1/GEMA_UPAC_27984.pdf

Pérez-Hernández, M. (2019). *La responsabilidad administrativa del empresario en prenvención de riesgos laborales.* Universidad de Granada. [Tesis doctoral], Granada. https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=248135

Ruiz, E., López, S., García, C., y Gago, M. L. (2021). *Gestión de recursos humanos.* Mc Graw Hill Education.

Saltos, M., Salvador, J., y Baird, M. (2021). Riesgos laborales nuevos y emergentes derivados de una sociedad intrínsecamente evolutiva. *Revista San Gregorio*(46), 220-238. https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1573

Vargas, T. (1 de Marzo de 2023). *Qué hacer desde RRHH para la prevención de riesgos laborales*. TramitApp: https://www.tramitapp.com/blog/que-hacer-desde-rrhh-para-la-prevencion-de-riesgos-laborales/

Vilalcís, C., Loaiza, A., y Andrade, C. (2018). Los sistemas de gestión de riesgos laborales. *593 Digital Publisher CEIT, 3*(5), 4-15. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144006

6. ANEXOS

Cuestionario para el Jefe de Talento Humano

Esta entrevista tiene como objetivo evaluar la integración de la gestión de talento humano en las estrategias de prevención de riesgos laborales en una empresa portuaria. Se busca obtener información detallada sobre los procesos de selección, capacitación y desarrollo profesional, así como analizar la coordinación con el departamento de Seguridad Industrial para alinear políticas y prácticas con la seguridad laboral y su rol en la comunicación efectiva de los programas de prevención de riesgos laborales.

No	Pregunta
1	¿Cómo se integra la gestión de talento humano en las estrategias de prevención de riesgos laborales en nuestra empresa portuaria?
2	¿Cuáles son los criterios y procesos utilizados para la selección y contratación de nuevos empleados, teniendo en cuenta la importancia de la seguridad en el entorno portuario?
3	¿Cuál es el enfoque de la capacitación y desarrollo profesional para garantizar que los empleados estén debidamente preparados para enfrentar riesgos laborales específicos?
4	¿Mediante qué mecanismos fomenta la cultura organizacional orientada a la seguridad y cuáles son las iniciativas específicas para involucrar a los empleados en la prevención de riesgos?
5	¿Cuáles son las medidas adoptadas para evaluar y mejorar continuamente las habilidades y competencias relacionadas con la seguridad en el trabajo?
6	¿Cómo se coordina con el departamento de Seguridad Industrial para asegurar que las políticas y prácticas de talento humano estén alineadas con la seguridad laboral?
7	¿Cuál es el rol de Talento Humano en la comunicación de políticas y procedimientos relacionados con la seguridad laboral a todos los niveles de la organización dentro de los programas implementados hasta el momento?
8	¿Qué estrategias, técnicas, medios y herramientas son utilizadas comúnmente para la comunicación que se realiza en los programas de prevención de riesgos laborales?
9	¿Qué estrategias se implementan para abordar la resistencia al cambio y fomentar la adhesión de los empleados a las políticas de seguridad laboral?
10	¿Cuál es el proceso de gestión del desempeño en relación con la seguridad laboral, y cómo se reconocen y premian los comportamientos seguros?
11	¿Desde su perspectiva, cuáles son las áreas de oportunidad para fortalecer la contribución de la gestión de talento humano a la prevención de riesgos laborales en nuestra empresa portuaria?

Cuestionario para el Jefe de Seguridad Industrial

El objetivo de esta entrevista es evaluar la efectividad de las estrategias de gestión de seguridad industrial en una empresa portuaria. Se busca obtener información detallada sobre la identificación y evaluación de riesgos laborales, la coordinación con el departamento de Talento Humano, y las medidas para garantizar el cumplimiento de normativas de seguridad. Además, se pretende conocer el protocolo para incidentes y accidentes laborales, identificar desafíos específicos en la prevención de riesgos, y evaluar el uso de tecnologías avanzadas para mejorar la gestión de seguridad industrial.

No	Preguntas
1	¿Cuáles son los principales riesgos laborales identificados en la empresa portuaria y cómo se gestionan actualmente?
2	¿Cómo se estructura el programa de seguridad industrial en la empresa y cuál es su papel en la prevención de accidentes y lesiones laborales?
3	¿Cuál es el nivel de participación y conciencia de los empleados respecto a las prácticas de seguridad, y qué estrategias se implementan para promover una cultura de seguridad?
4	¿Cómo se lleva a cabo la identificación y evaluación de riesgos específicos en las diferentes áreas de la empresa portuaria?
5	¿Qué medidas se han implementado para garantizar el cumplimiento de las normativas de seguridad laboral, tanto a nivel nacional como internacional?
6	En el caso de incidentes o accidentes laborales, ¿cuál es el protocolo establecido para la investigación y mejora continua?
7	¿Qué indicadores y cómo se controla el cumplimiento de las políticas de Seguridad Industrial?
8	¿Cómo se coordina con el departamento de Talento Humano para asegurar que las políticas y prácticas de seguridad estén alineadas con la gestión de talento humano?
9	¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta el departamento de seguridad industrial en la prevención de riesgos laborales y cómo se apoya con el departamento de Talento Humano para superarlos?
10	¿Cómo se utilizan las tecnologías y herramientas avanzadas para mejorar la supervisión y gestión de la seguridad industrial en la empresa portuaria?
11	Desde su perspectiva, ¿cómo puede la gestión de talento humano contribuir de manera más efectiva a la prevención de riesgos laborales en nuestra organización?

Encuesta sobre la Efectividad de los Programas de Training en Prevención de Riesgos Laborales

Esta encuesta tiene como objetivo evaluar la efectividad de los programas de training en prevención de riesgos laborales implementados en la empresa portuaria. Se busca obtener información precisa y medible sobre la percepción de los empleados respecto a la calidad de los programas de entrenamiento, su impacto en el conocimiento y habilidades relacionadas con la prevención de riesgos, así como su influencia en la cultura de seguridad laboral en el entorno portuario.

1. ¿Cuándo fue la última vez que participó en algún programa de entrenamiento en prevención de riesgos laborales?

- ☐ Menos de 1 mes
- ☐ Entre 1 y 3 meses
- ☐ Entre 3 y 6 meses
- ☐ Entre 6 meses y 1 año
- ☐ 1 año o más

2. ¿Qué tan satisfecho está con el contenido del programa de training que recibió?

- ☐ Sumamente satisfecho
- ☐ Muy satisfecho
- ☐ Satisfecho
- ☐ Poco satisfecho
- ☐ Nada satisfecho

3. Indique el nivel de conocimiento que tenía en prevención de riesgos antes de participar en los programas de training.

- ☐ Conocimiento básico
- ☐ Conocimiento intermedio
- ☐ Conocimiento avanzado (especializado)
- ☐ Ningún conocimiento

4. ¿En qué medida considera que ha aumentado su comprensión sobre los riesgos laborales específicos en el entorno portuario después de participar en el programa de training?

- ☐ Sustancialmente
- ☐ Moderadamente
- ☐ Escasamente (o muy poco)
- ☐ Nada

5. ¿Ha experimentado o presenciado alguna situación de riesgo laboral desde que completó el programa de training?

- ☐ Sí
- ☐ No

6. En caso afirmativo en la pregunta anterior, ¿considera que el programa de training le proporcionó las habilidades necesarias para abordar o prevenir la situación de riesgo laboral?

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Indiferente
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

6. ¿Cómo calificaría la efectividad de las prácticas simuladas o ejercicios prácticos incluidos en el programa de training para la prevención de riesgos laborales?

- ☐ Muy efectivas
- ☐ Efectivas
- ☐ Poco efectivas
- ☐ Nada efectivas
- ☐ No participé en ejercicios prácticos

7. ¿Qué tan seguro se ha sentido al realizar tareas laborales después de completar el programa de training en prevención de riesgos?

- ☐ Extremadamente seguro
- ☐ Muy seguro
- ☐ Moderadamente seguro
- ☐ Poco seguro
- ☐ Nada seguro

8. ¿Ha notado algún cambio en la cultura de seguridad en su entorno de trabajo desde la introducción del programa de prevención de riesgos laborales?

- ☐ Sí, ha mejorado notablemente
- ☐ Sí, ha mejorado moderadamente
- ☐ Sí, ha mejorado ligeramente
- ☐ No se ha notado ningún cambio significativo
- ☐ No estoy seguro/a
- ☐ No, la cultura de seguridad ha empeorado

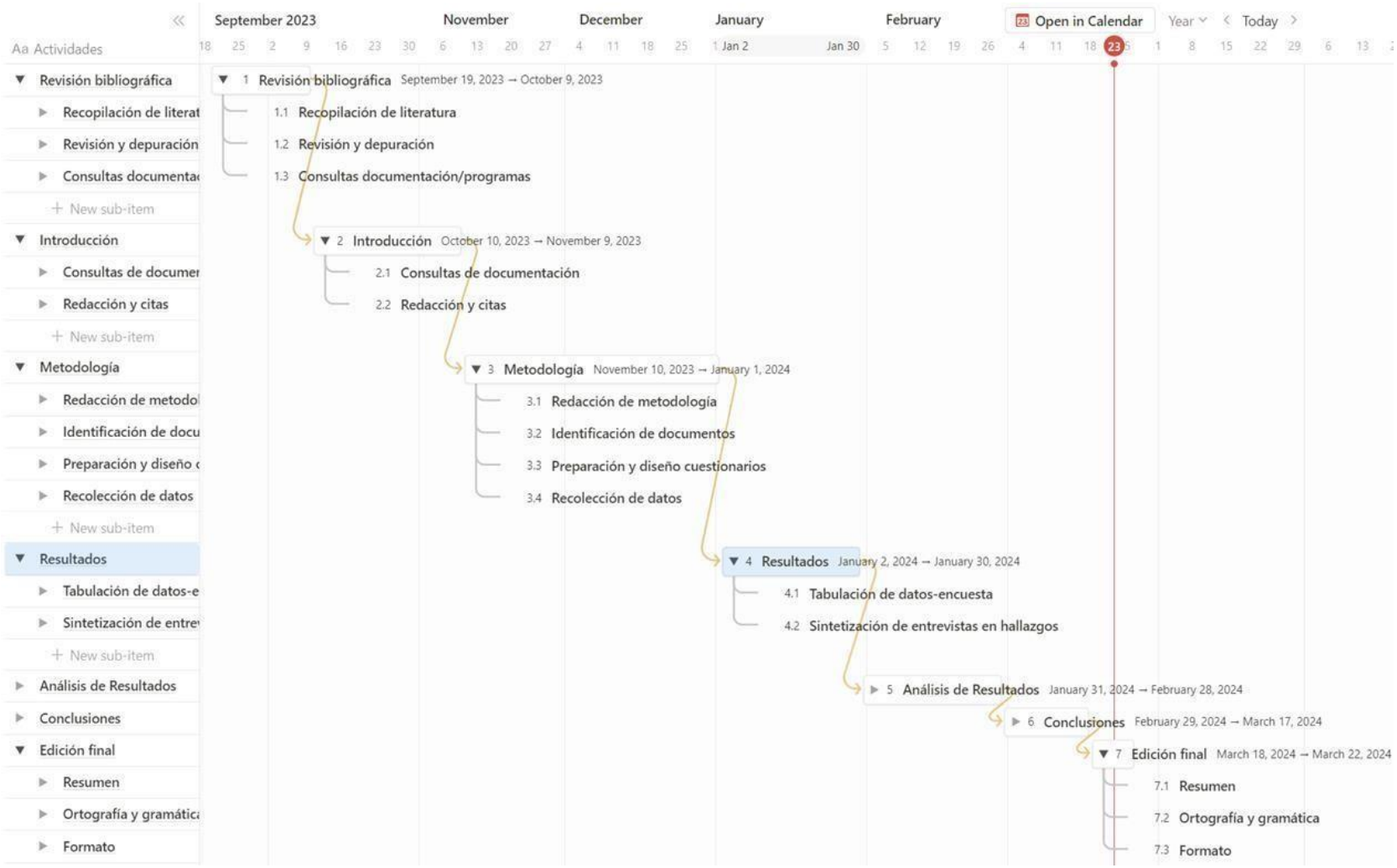
9. ¿Cuán probable es que recomiende el programa de training en prevención de riesgos laborales a sus colegas?

- [ ] Muy probablemente lo recomendaría
- [ ] Es probable que lo recomiende
- [ ] Poco probable que lo recomiende
- [ ] Nada probable que lo recomiende
- [ ] Ya lo estoy recomendando

10. ¿Qué sugerencias o comentarios tendría para mejorar la efectividad del programa de training en prevención de riesgos laborales en la empresa portuaria? (respuesta abierta)

Matriz de consistencia

TEMA: Rol de la gestión de Talento Humano en la prevención de riesgos laborales en una empresa logística portuaria en Ecuador

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	DISEÑO METODOLÓGICO
GENERAL ¿Qué Rol cumple el departamento de Talento Humano en la prevención de riesgos laborales en la empresa de logística portuaria en Ecuador?	*GENERAL* Determinar el rol que cumple el dpto de TH en la prevención de riesgos laborales de la empresa logística portuaria	*GENERAL* Existe una relación significativa entre la gestión de Talento Humano y la prevención de riesgos laborales en la empresa logística portuaria de Ecuador.	* Gestión del Talento Humano en la prevención de los riesgos laborales * Influencia de la gestión del Talento Humano en la cultura organizacional de la prevención de riesgos laborales * Evolución de los roles laborales en función de la prevención de riesgos laborales * Colaboración interdepartamental entre TH y SSO	Dependiente: Prevención de riesgos laborales	* Programas de prevención de riesgos laborales * Políticas de Seguridad y Salud Ocupacional * Efectividad de los programas de prevención***	* Cantidad de programas de prevención de riesgos laborales * Cumplimiento de políticas de Seguridad y Salud Ocupacional * Reducción de números de incidentes y accidentes	**Tipo de Estudio** Estudio exploratorio y correlacional **Enfoque de la Investigación** Cuantitativo y cualitativo **Población y Muestra** Población objetivo serán trabajadores expuestos a riesgos laborales. Se utilizará una muestra aleatoria. **Técnicas y Herramientas de Recolección de Datos** Cuestionarios, entrevistas, análisis documental.
ESPECÍFICOS ¿Cuál es la importancia del rol de Talento Humano dentro de la prevención de riesgos laborales en las empresas?	*ESPECÍFICOS* Describir la importancia del rol de Talento Humano en la prevención de riesgos laborales.	*ESPECÍFICOS* El rol de Talento Humano está positivamente relacionada con la efectividad en la prevención de riesgos laborales		Independiente: Gestión del Talento Humano	* Selección y reclutamiento	* Procedimientos para selección y reclutamiento de personal con conocimientos en prevención de riesgos	
¿Qué criterios determinan el impacto de la gestión de Talento Humano para la prevención de riesgos laborales?	Identificar los criterios que influyen en el impacto de la gestión de Talento Humano en la prevención de riesgos laborales.	Los criterios que determinan el impacto de la gestión de Talento Humano son predictivos de una mejor prevención de riesgos laborales.			* Programas de capacitación	* Satisfacción y eficacia de programas de capacitación	
¿Cuál es la eficacia de los programas de Training en la prevención de riesgos laborales y su influencia en la cultura de seguridad?	Estimar la efectividad de los programas de Training en la prevención de riesgos y su influencia en la cultura de seguridad	La efectividad de los programas de Training se asocia con una reducción significativa de los riesgos laborales y una mejora notable de la cultura de seguridad			* Comunicación	* Rol y etapas de comunicación de políticas de Seguridad * Estrategias, técnicas y medios de comunicación de programas de prevención de riesgos	

Cronograma – Diagrama de Gantt