

DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i1.381>

## Las políticas de higiene ocupacional vistas desde el talento humano

*Occupational hygiene policies seen from human talent*

*Políticas de higiene ocupacional vistas a partir do talento humano*

Mirna Geraldine Cevallos-Mina <sup>1</sup>  
[c\\_geraldine\\_1203@hotmail.com](mailto:c_geraldine_1203@hotmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0002-5383-4522>

**Correspondencia:** [c\\_geraldine\\_1203@hotmail.com](mailto:c_geraldine_1203@hotmail.com)

\* **Recepción:** 01/ 01/ 2021   \* **Aceptación:** 16/01/ 2021   \* **Publicación:** 12/02/ 2021

1. Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales, Ingeniera Química, Docente Investigador de la Facultad de Ingenierías de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas, Ecuador.



## Resumen

En atención a las observaciones empíricas realizadas por la autora como miembro del personal académico de la universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas-Ecuador, se ha percibido como fenómeno de estudio que las políticas de higiene en esa casa universitaria son escasas y por ende merma la seguridad de sus empleados. En ese sentido, se realiza la presente investigación con el propósito de indagar la percepción que poseen sus trabajadores en relación al tema. El desarrollo epistémico se orienta a las definiciones de la Asociación Estadounidense de Higienistas Industriales, (AIHA, por sus siglas en inglés), Chiavenato (2009) y Alles (2007). La metodología de trabajo que se utilizó se circunscribe al paradigma interpretativo con enfoque cualitativo y método hermenéutico (Baeza, 2002). La técnica utilizada fue la entrevista en profundidad empleada mediante un guion de entrevista como instrumento para su aplicación, realizada a 10 informantes clave, compuestos por docentes y trabajadores administrativos, la cual fue examinada mediante el análisis discursivo a través de una matriz categorial subyacente de las opiniones recabadas. Los hallazgos evidencian la preocupación de los entrevistados por conocer poca información referente a las posibles amenazas que pudieran atentar contra su integridad física y las acciones institucionales referidas a la prevención de riesgos y accidentes laborales.

**Palabras clave:** Políticas; Higiene ocupacional; Talento humano; universidad.

## Abstract

In attention to the empirical observations made by the authors as participants of the Master's in Human Talent at the Luis Vargas Torres de Esmeraldas Technical University, Ecuador, it has been perceived as a study phenomenon that hygiene policies in that university house are scarce and therefore reduces the safety of your employees. In this sense, the present investigation is carried out with the purpose of investigating the perception that its workers have in relation to the subject. The epistemic development is oriented to the definitions of the American Association of Industrial Hygienists (AIHA, for its acronym in English), Chiavenato (2009) and Alles (2007). The working methodology used is limited to the interpretive paradigm with a qualitative approach and hermeneutical method (Baeza, 2002). The technique used was the in-depth interview used by means of an interview script as an instrument for its application, carried out with 10 key informants, made up of teachers and administrative workers, which was examined through discursive analysis



Through an underlying categorical matrix of the opinions collected, the findings show the concern of those interviewed for knowing little information regarding the possible threats that could threaten their physical integrity and the institutional actions related to the prevention of risks and occupational accidents.

**Keywords:** Policies; Occupational hygiene; Human talent; university.

## Resumo

Atendendo às observações empíricas feitas pelo autor como membro do corpo docente da Universidade Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas-Ecuador, percebeu-se como fenômeno de estudo que as políticas de higiene naquela casa universitária são escassas e, portanto, reduzem a segurança de seus funcionários. Nesse sentido, a presente investigação é realizada com o objetivo de investigar a percepção que seus trabalhadores têm em relação ao assunto. O desenvolvimento epistêmico é orientado às definições da American Association of Industrial Hygienists, (AIHA, por sua sigla em inglês), Chiavenato (2009) e Alles (2007). A metodologia de trabalho utilizada limita-se ao paradigma interpretativo com abordagem qualitativa e método hermenêutico (Baeza, 2002). A técnica utilizada foi a entrevista em profundidade utilizada por meio de um roteiro de entrevista como instrumento de sua aplicação, realizada com 10 informantes-chave, formados por professores e funcionários administrativos, a qual foi examinada por meio da análise discursiva por meio de uma matriz categórica subjacente das opiniões coletados. Os achados mostram a preocupação dos entrevistados em conhecer poucas informações sobre as possíveis ameaças que possam ameaçar sua integridade física e as ações institucionais relacionadas à prevenção de riscos e acidentes de trabalho.

**Palavras-chave:** Políticas; Higiene ocupacional; Talento humano; universidade.

## Introducción

La higiene ocupacional es un tema que ha llamado la atención de las personas desde el principio de los tiempos. Históricamente ha quedado registrado que las actividades artesanales y agrícolas realizadas por el hombre para su supervivencia, así como los enfrentamientos bélicos entre guerreros, han ocasionado daños físicos a su humanidad. Esa conciencia de atención a los

accidentes dentro del ambiente de trabajo fue asentada en el código de Hammurabi para enmarcar jurídicamente los daños laborales; además en los documentos babilónicos de control sanitario de los esclavos y en los instrumentos denominados “sátira de oficios” y “papiro quirúrgico” de los egipcios. En Grecia, Hipócrates escribió su tratado de enfermedades. En Roma, Galeno estudió las enfermedades de los mineros, los curtidores y los gladiadores. Arias (2012).

Asimismo, el estudio de Arias (2012), indica que, durante el renacimiento, se dictaminan las ‘Ordenanzas de Francia’ y luego de la invención de la imprenta se publica en Alemania un panfleto que describe las enfermedades profesionales. En la edad moderna, se profundizan las investigaciones con los trabajos de Glauber, Porcio, Plemp, Kircher, Pope, Ramazzini y Scopali, éstos analizan las enfermedades de los marinos, los soldados, los abogados y los mineros, respectivamente.

De igual forma, durante la revolución industrial el manejo de las máquinas y la tecnificación hace que se eleven las ocurrencias de accidentes según Arias (2012). Por su parte, Marx y Engels también hicieron sus aportes para salvaguardar la vida de los trabajadores mediante la sindicalización en 1844. Mas tarde, En Estados Unidos, se aprueba la primera ley que regula la indemnización al trabajador, pero fue gracias a las teorías de organización que se pudo avanzar en la normativa para mantener los espacios limpios, ordenados y seguros, las cuales han evolucionado para ser enfocadas en las necesidades y motivaciones de los trabajadores tendientes a una gerencia humanista.

Como se lee, la higiene ocupacional ha sentado sus antecedentes través de la historia, incluso la Organización de Naciones Unidas (ONU, 1948), en su declaración universal sobre los derechos humanos expresa que todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona, sentando un precedente para la protección de las personas frente a posibles amenazas.

De ese sustento sociohistórico, la Organización Panamericana de Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), han elaborado planes y estrategias tendientes a impulsar el abordaje de situaciones de riesgo para los trabajadores, de tal manera que se puedan prevenir posibles accidentes, hecho que incide positivamente en las condiciones del entorno laboral en aras de garantizar el sano desempeño profesional.

En Ecuador, la salud ocupacional está garantizada en su carta magna, (Constitución de la República de Ecuador: 2008), específicamente en sus artículos 32 y 326, de los que se emana la directriz para



que los patronos ofrezcan a sus empleados un ambiente sano de trabajo, adecuado a las normas de salud para que propicie su integridad, seguridad, higiene y bienestar. Adicionalmente, existen entes como del Ministerio de Trabajo y Empleo que por medio de la Dirección Regional del Trabajo hace seguimiento en las organizaciones para que estas cumplan con normas de seguridad y salud en el trabajo y puedan obtener la certificación de sistemas de aseguramiento ISO 9000: 2000.

También, existen leyes como el Código de Trabajo, ordenanzas, acuerdos, resoluciones y reglamentos que enfatizan los lineamientos para la seguridad y Salud de los trabajadores. Internacionalmente se circunscribe a los tratados y convenios como el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Convenio 121 de la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, a pesar de contar con los mandatos y estatutos jurídicos reglamentarios, no todas las instituciones del país los cumplen eficientemente. En la universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas, por ejemplo, aunque existe un órgano administrativo denominado Unidad de Planificación física y de Construcciones, cuya función es gestionar, coordinar y ejecutar programas de desarrollo físico para atender a las necesidades de la docencia, investigación, vinculación con la colectividad y gestión universitaria, no dirige sus actividades a la promoción de actividades inherentes a la prevención de la salud ocupacional.

Al hacer un recorrido por las instalaciones de la universidad y conversar informalmente con algunos de sus trabajadores se pudo observar que existen deficiencias en el área de seguridad al carecer de señalización, buena iluminación, amplia ventilación, alarmas contra incendios y vías para la evacuación en caso de terremotos. Tampoco se ha llevado un registro formal de los siniestros y se desconoce si existe o no un programa formal de seguridad e higiene ocupacional preventivo o paliativo de accidentes laborales.

Por todo lo anteriormente expuesto, se realiza la presente investigación con el propósito de indagar la percepción que poseen los trabajadores de esa casa de estudios universitarios, en relación al tema, en virtud de la importancia que tiene para quienes hacen vida profesional en ella, la certeza de estar seguros y protegidos mientras cumplen con su jornada laboral..

## **Materiales y métodos**

La metodología de trabajo que se utilizó se circunscribe al paradigma interpretativo, que en palabras de Barbera e Inciarte (2012), se caracteriza por la comprensión de la acción humana a través de la interpretación de los signos. Es decir, que centra su atención en las actividades que realizan los individuos y su comportamiento frente a una situación particular.

Asimismo, la presente investigación es de tipo cualitativo, dado que estudia las categorías que se develan en el fenómeno observado para comprender la vida social del sujeto investigado a través de los significados desarrollados por este. Katayama (2014). De manera que, al profundizar en las cualidades de los sujetos investigados, se devela una serie de conocimiento implícito en sus acciones y modos de ver la vida.

El método utilizado es el hermenéutico, el cual sugiere la asunción de posiciones empáticas frente a los sujetos para buscar el sentido narrativo de lo expresado a través del lenguaje. Baeza (2002), lo cual permite analizar el discurso sin prejuicios para que surjan las acepciones reflexivas inherentes a la descripción que realizan los entrevistados.

La técnica utilizada fue la entrevista en profundidad realizada mediante un guion de entrevista como instrumento para su aplicación, dirigida a 10 trabajadores, entre los que se encuentran docentes, administrativos y obreros, la cual fue analizada mediante el análisis discursivo a través de una matriz categorial subyacente de las opiniones recabadas.

## **Higiene Ocupacional**

La Higiene ocupacional según la definición encontrada en la página web de la Asociación Estadounidense de Higienistas Industriales (AIHA, por sus siglas en inglés), es una ciencia encargada en primera instancia de identificar factores ambientales de riesgo, para que una vez ubicados se puedan controlar las causas que provocan tales tensiones y posteriormente evaluar las consecuencias como el detrimento de la salud y el bienestar de los empleados que ocasionen esos posibles peligros en el lugar de trabajo y/o personas y comunidades que vivan en sectores aledaños. Otro concepto es el Chiavenato (2009), quien manifiesta que la higiene ocupacional es el abordaje preventivo de enfermedades al profundizar en el estudio del ambiente de trabajo y de cómo éste incide directamente en la salud del hombre y su desempeño laboral. Al indagar en estas variables

y realizar los correctivos pertinentes, se puede obtener un mejor funcionamiento de las organizaciones.

En tanto, Van der Haar y Goelzer (2001), aluden que la higiene ocupacional se enfoca hacia la protección y promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores de una organización, mediante acciones preventivas y de control en el ambiente de trabajo. De tal manera que con este tipo de medidas se puedan evitar accidentes que incurran en la ausencia de los empleados y, en consecuencia, merme la productividad por la falta del talento humano; por eso es importante actuar antes de que haya algún acontecimiento que lamentar.

Es importante señalar que higiene, salud ocupacional y seguridad industrial son elementos que indiscutiblemente se relacionan; la primera se inclina por el cuidado, la limpieza y el orden del ambiente, la segunda por la inmunidad en los individuos basándose en el diagnóstico temprano y el tratamiento oportuno y la tercera de las mencionadas por estudiar los accidentes y los riesgos laborales de manera preventiva; por tanto se puede decir que se complementan pero que cada uno tiene una función específica. Arias (2012:46).

Por otra parte, la higiene ocupacional tiene su campo de actuación alrededor de los factores físicos, químicos o biológicos determinados como agentes agresivos que pudieran afectar la salud del trabajador. En ese sentido, la higiene ocupacional es abordada interdisciplinariamente con otros profesionales que metodológicamente ejecutan su práctica mediante fases teóricas, de campo, analítica y operativa, a través de técnicas como el reconocimiento, la medición, el análisis, la evaluación y la corrección de las condiciones adversas. Moyano (2012).

Por otra parte, los alcances y objetivos de la higiene ocupacional, giran en torno a la prevención de accidentes derivados de los trabajos realizados en máquinas, herramientas o materiales tóxicos sin la debida protección que pueda ocasionar un peligro real al trabajador o exponer su salud con efectos adversos que requieran ser eliminados o minimizados. Der Haar y Goelzer (2001).

### **Talento Humano**

El talento humano es un concepto que ha evolucionado en cinco etapas desde 1870 según Álvarez, Calderón y Naranjo (2006). La primera etapa llegó una vez instaurada la revolución industrial donde las condiciones de trabajo eran desfavorables y se lograron algunos avances en el ambiente

laboral. La segunda (1901-1930), es caracterizada un mundo inmerso en guerras que afectaron a la economía, por lo que se hicieron ajustes salariales, pero se maneja a los empleados como un activo más de la empresa.

En la tercera (1931-1960), surge la escuela de relaciones humanas, psicología administrativa, la escuela del comportamiento y la teoría contingencia, que favoreció a los trabajadores volviendo la mirada de los patrones hacia esquemas tendientes a las interrelaciones, el trabajo en equipo, y la participación. La cuarta (1961-1990), se orientó hacia la globalización y la tecnología al organizar los objetivos a través de la planificación estratégica y desarrollar en los trabajadores competencias y habilidades a través de la capacitación.

Por consiguiente, la quinta etapa que va desde 1991 en adelante sugiere avances significativos en el desarrollo del talento humano, ya aquí no se le llama colaborador, o empleado, capital intelectual ni recurso, sino se le ve como un talento que contribuye a generar ganancias a la organización con su productividad. El talento humano es percibido como un aliado o socio y tiene que ser considerado como tal.

En palabras de Chiavenato (2009), el talento humano es el conjunto de personas que trabajan en las organizaciones constituyendo su principal activo, por ser éstas las encargadas de alcanzar los objetivos propuestos y ejecutar su misión. Se considera entonces que las organizaciones están integradas por individuos especializados en un área de trabajo para desarrollar tareas específicas.

En tanto (Alles, 2007), opina que al ser las personas las que ejecutan acciones laborales como operar máquinas y atender a clientes, por ejemplo, éstas, desde el conserje al gerente producen bienes, en forma competitiva y logran con su trabajo alcanzar los objetivos organizacionales; por tanto, son imprescindible y se depende de ellas, de su dinamismo, impulso, creatividad y racionalidad. Es decir, como soporte de la organización, el talento humano realiza múltiples actividades de acuerdo a su perfil profesional y área de desempeño académico y con ellos realiza aportes económicos sustantivos y por eso debe ser un bien apreciado en su remuneración y su seguridad.

## **Hallazgos**

Sobre la base del recorrido realizado en el arqueo bibliográfico, la revisión teórica y la información suministrada por los entrevistados, los autores del presente artículo consideraron pertinente

sistematizar el análisis exegético realizado en una matriz categorial, cuyo objetivo es resumir los aportes más destacados recibidos por parte de los informantes clave, del cual emergen categorías emergentes que se desarrollarán mas adelante. (Ver cuadro 1).

**Cuadro 1:** Matriz categorial subyacente.

Categoría	Subcategorías	Compendio de los enunciados	Resumen Conclusivo	Categorías emergentes
Higiene Ocupacional	Factores de Riesgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- “El otro día pase frente al laboratorio de química y los olores eran fuertes”</li> <li>- “Casi me caigo al resbalar”</li> <li>- “No vi ninguna señal que me informara que el cemento estaba fresco y lo pisé”</li> </ul>	Existe en los versionantes una percepción de abandono por el desconocimiento de los planes de seguridad y prevención de la salud que involucre la higiene ocupacional dentro de sus lugares de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoción de Salud</li> <li>• Medidas Preventivas</li> <li>• Responsabilidad Social</li> </ul>
	Protección Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- “Quisiera conocer esas normas dárseles a mis estudiantes, porque ellos también corren el riesgo de tener accidentes”</li> <li>“No solo debemos cuidarnos de accidentes sino también de contagiarnos con algún virus o bacteria, sobre todos en estos tiempos de pandemia”.</li> </ul>	Los juicios emitidos señalan que la promoción de salud que orienta las medidas preventivas es un valor agregado a la responsabilidad social que deben tener las instituciones de educación universitaria	
	Normas y Procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esos equipos se encuentran en mal estado y al operarlos puede ocurrir una desgracia, ya yo lo participé a las autoridades</li> </ul>		

		competentes desde hace tiempo” “La verdad que la limpieza de los baños deja mucho que desear y se corre el riesgo de contraer enfermedades”		
Talento Humano	Personas	- “No tengo mascarilla ni ningún otro implemento para protegerme de los olores fuertes” - “Si hubieran reparado a tiempo ese piso no ocurrieran accidentes”	Los entrevistados se perciben desprovistos del equipo adecuado para su protección personal. Al exteriorizar su descontento por el desconocimiento de la normativa, comprenden la corresponsabilidad empleado-universidad de su resguardo dentro de los espacios laborales.  Creen importante abordar la gestión organizacional desde la perspectiva humanista que involucre al talento humano mediante la atención de sus necesidades al proveerles de la formación necesaria y los equipos pertinentes, con lo cual se puede	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión del Talento Humano</li> <li>• Información Especializada</li> <li>• Servicio y equipamiento</li> </ul>
	Comisión de trabajo	- “A mí nadie me ha informado, me gustaría pertenecer a esa comisión que trabaja en pro de la higiene y salud ocupacional”		
	Mantenimiento	- “No sabía que existían esas normas y menos que el personal podía estar comisionado para pertenecer al grupo preventivo de accidentes laborales” - “Aquí todos debemos tener la responsabilidad compartida de cuidarnos, no solo es trabajo de la universidad como patrono, sino que también debemos		

		<p>conocer nuestros derechos para que podamos exigirlos”</p> <p>- “Los botellones de agua no se lavan y los filtros del llenadera están tapados”</p> <p>“No tenemos botiquín de primeros auxilios y los extintores están vencidos”</p> <p>“La silla se partió y no me la han reparado es incómodo trabajar así”</p>	<p>generar un mejor servicio en las instalaciones donde se desempeñan laboralmente.</p>	
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------	--

Fuente: autores (2021)

### Elucidación reflexiva

De la matriz que antecede, emergen categorías que proceden del análisis efectuado como Promoción de Salud, Medidas Preventivas y Responsabilidad Social, en lo que respecta a la categoría higiene ocupacional. En relación al talento humano, irrumpen subcategorías salientes como la Gestión del Talento Humano, la Información Especializada y el Servicio y equipamiento las cuales se desarrollan como sigue:

**Promoción de Salud:** Es considerado como el impulso de las normas mediante la redacción y posterior implementación de un manual o programa que advierte sobre la seguridad e higiene ocupacional en el que se estime la posibilidad de someter a los trabajadores a exámenes médicos con periodicidad y así llevar un seguimiento de su salud. También, realizar acciones que coadyuven a la ejecución de estrategias comunicacionales como campañas informativas tanto en las redes sociales institucionales, como en folletos impresos que indiquen los peligros y enseñen como evitarlos.

**Medidas Preventivas:** Se aprecia como las acciones anticipadas de los posibles eventos que pudiesen afectar el ambiente laboral con detección temprana de factores físicos, químicos o biológicos que dañen o perjudiquen la salud del trabajadores de máquinas, equipos, materiales,

materias primas, procesos y personas que contaminan, a fin de evitar ocurrencias de accidentes o realizar acciones correctivas en caso de encontrar alguna perturbación como ruido desagradables, alta iluminación, inestable temperatura, humedad y olores fuertes que involucren inspección continua y permanente de los espacios.

**Servicio y equipamiento:** se entiende como el otorgamiento de equipos que incluye anteojos, máscaras, cascos, delantales, chalecos, pantalones, guantes, zapatos y equipo de respiración además de la instrucción y entrenamiento pertinente para reducir los efectos perjudiciales y conservar la integridad física de los trabajadores, el mantenimiento de equipos, la revisión del material de trabajo y la reparación o suplantación de mesas y sillas por unas más cómodos y ergonómicas, que contribuyan a la asistencia del trabajador y su estabilidad física y emocional.

**Gestión del TH:** Se trata de asumir la dirección organizacional desde una visión compartida y de cooperación horizontal partiendo desde los gerentes hasta los empleados y obreros e integrarlos en las acciones y medidas que se tomen, como recoger datos que permitan elaborar un diagnóstico de los riesgos y las incidencias y con este acoplamiento trabajar coordinadamente. Esta coyuntura posibilita el hecho de iniciar una etapa que les permita perfeccionar los procesos en un escenario vanguardista. Esta acción tributará como un contingente de las características del contexto ambiental y en la estructura de la cultura adoptada, incitando a un cambio organizacional positivo.

**Información Especializada:** Son todos aquellos conocimientos útiles y necesarios para empoderar a los miembros de una organización y hacer de la gestión más participativa, mediante la formación de los programas y políticas que sobre higiene ocupacional ha realizado la universidad, lo cual tiene que ver con el empoderamiento axiológico, práctico y legal de la normativa de manera que exista un compromiso de ambas partes (patrono-empleados) para abordar las situaciones de riesgo.

**Responsabilidad Social:** Plantea una ética de acción para dar respuestas concretas a problemas de infraestructura, servicios básicos y asistenciales que tribute a la producción de efectos positivos para mejorar las brechas existentes en torno a las políticas de higiene ocupacional al cumplir con las obligaciones legales como un compromiso de gestión, transformación e innovación y convertirla en una cultura organizacional que oriente el comportamiento y el compromiso de las instituciones de educación universitarias en la creación de estrategias y la mejora de las ya existentes, destinadas a la satisfacción de las necesidades del alcance social que existen en la



actualidad, basada en el desarrollo sustentable en pro del medio ambiente y la identidad corporativa.

## Conclusiones

Los hallazgos evidencian la preocupación de los entrevistados por conocer poca información referente a las posibles amenazas que pudieran atentar contra su integridad física y las acciones institucionales referidas a la prevención de riesgos y accidentes laborales dado que ignoran los protocolos establecidos para enfrentar una situación de emergencia y los procedimientos a seguir para controlarla.

Por ello, es importante que el talento humano consiga apoyo y se sienta seguro y valorado con respecto al reconocimiento que se merece todo trabajador por su desempeño y en consecuencia la optimización de acciones tendientes a mejorar su calidad de vida en el entorno laboral, con lo que se lograría una motivación y satisfacción extra en el ejercicio de sus funciones.

Dentro de este marco, debe reordenarse el abordaje de las políticas de higiene, tomando en cuenta que de no hacerlo pudiera tener repercusiones económicas por las indemnizaciones que habrían que otorgarse a las víctimas de los siniestros derivadas de los accidentes sobrevenidos que pueden provocar lesiones graves que incapaciten parcial o totalmente al afectado o incluso provocar la muerte de los trabajadores; por ello es necesario tomar conciencia del esfuerzo realizado por las organizaciones y seguir los lineamientos que ofrecen las medidas preventivas para valorar su propia vida, concatenado con la seguridad y el uso de los implementos y equipos de protección personal destinados para ello.

Por otra parte, se debe tomar en cuenta que no solo el personal compuesto por docentes, empleados administrativos y obreros conviven diariamente en ambiente universitario; sino también se recibe la afluencia de un gran número de estudiantes que transitan por los pasillos y usan las instalaciones comunes como baños, aulas de clase, bibliotecas, laboratorios, entre otros; además de los visitantes extemporáneos. Ellos, también corren el riesgo de sufrir accidentes de allí la importancia de mantener una óptima política de higiene ocupacional.

## Referencias

1. Alles, M. (2007). Comportamiento Organizacional. Buenos Aires: Granica.
2. Álvarez, C., Calderón, G. Naranjo, J. (2006) Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: Evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. En: Estrategia empresarial y gestión humana en Colombia. Manizales, vol 19. 5, febrero, 2006. p. 227. ISSN 2020100116.
3. Arias, L. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. Revista Cubana de Salud y Trabajo
4. Asociación Estadounidense de Higienistas Industriales. Disponible en <https://www.aehi.es/2012/02/20/american-industrial-hygiene-association/>.
5. Baeza, M. (2002). De las metodologías cualitativas en investigación científico social. Diseño y uso de instrumentos en la producción de sentido " Concepción: Editorial de la Universidad de Concepción.
6. Barbera, N. e Inciarte, A. (2012). Fenomenología y hermenéutica: dos perspectivas para estudiar las ciencias sociales y humanas Multiciencias, vol. 12, núm. 2, abril-junio, 2012, pp. 199-205 Universidad del Zulia Punto Fijo, Venezuela.
7. Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México, D.F.: McGraw/Interamericana Editores S.A.
8. Constitución de la Republica de Ecuador (2008). Decreto Legislativo 0. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.
9. Der Haar, V. y Goelzer. (2001). La higiene ocupacional en América Latina: Una guía para su desarrollo.
10. Katayama, R. (2014). Introducción a la investigación cualitativa. Fundamentos, métodos, estrategias y técnicas. Fondo Editorial de la UIGV, Lima, Perú.
11. Moyano, N. (2012). Actuación de la Higiene Ocupacional.
12. Organización de Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Paris.

## References

1. Alles, M. (2007). Organizational behavior. Buenos Aires: Granica.

2. Álvarez, C., Calderón, G. Naranjo, J. (2006) Human management in organizations a complex phenomenon: Evolution, challenges, trends and research perspectives. In: Business strategy and human management in Colombia. Manizales, vol 19. 5, February, 2006. p. 227. ISSN 2020100116.
3. Arias, L. (2012). Historical review of occupational health and industrial safety. Cuban Journal of Health and Work
4. American Association of Industrial Hygienists. Available at <https://www.aehi.es/2012/02/20/american-industrial-hygiene-association/>.
5. Baeza, M. (2002). Qualitative methodologies in social scientific research. Design and use of instruments in the production of meaning "Concepción: Editorial de la Universidad de Concepción.
6. Barbera, N. and Inciarte, A. (2012). Phenomenology and hermeneutics: two perspectives to study the social and human sciences Multiciencias, vol. 12, no. 2, April-June, 2012, pp. 199-205 University of Zulia Punto Fijo, Venezuela.
7. Chiavenato, I. (2009). Human Talent Management. México, D.F. : McGraw / Interamericana Editores S.A.
8. Constitution of the Republic of Ecuador (2008). Legislative Decree 0. Official Registry 449 of Oct 20, 2008.
9. Der Haar, V. and Goelzer. (2001). Occupational hygiene in Latin America: A guide for its development.
10. Katayama, R. (2014). Introduction to qualitative research. Fundamentals, methods, strategies and techniques. Editorial Fund of the UIGV, Lima, Peru.
11. Moyano, N. (2012). Performance of Occupational Hygiene.
12. United Nations Organization (1948). Universal Declaration of Human Rights. Paris.