



Categoría: Investigación aplicada en salud y medicina

REVISIÓN

The impact of workshop design on occupational risk prevention and competency development

El impacto del diseño de talleres en la prevención de riesgos laborales y el desarrollo de competencias

Brayan Guaman¹, Melany Guerrero¹, Karen Yanguicela¹

¹ Universidad De Las Fuerzas Armadas “ESPE”, Seguridad Y Defensa. Machachi, Ecuador.

Citar como: Guaman B, Guerrero M, Yanguicela K. The impact of workshop design on occupational risk prevention and competency development. SCT Proceedings in Interdisciplinary Insights and Innovations. 2025;3:427. <https://doi.org/10.56294/piii2025427>

Recibido: 12-09-2025

Revisado: 27-11-2024

Aceptado: 03-01-2025

Publicado: 05-01-2025

Editor: Emanuel Maldonado 

ABSTRACT

The design of workshops was a key tool in training and skills development, especially in environments where safety and risk prevention were a priority. By combining theory and practice in a collaborative environment, these workshops allowed workers to acquire knowledge, develop skills and reflect on their performance. This educational modality promoted active and meaningful learning, transforming participants into protagonists of their own training process. The role of the trainer went beyond the simple transmission of information, playing the role of guide, facilitator and observer of learning. In turn, the workers were actively involved by contributing their experiences, asking questions and collaborating in the search for solutions to real problems. The implementation of methodologies such as Flipped Classroom, collaborative work and ‘learning by doing’ strengthened the relationship between the two roles, fostering creativity and critical thinking. In the area of risk prevention, the workshops played a key role in facilitating the identification of hazards, the understanding of their causes and the development of strategies to mitigate them. In addition to reducing workplace accidents, they contributed to creating safer and more efficient working environments, improving the quality of life of employees and optimising business productivity. In conclusion, the workshops promoted an organisational culture based on prevention, continuous learning and shared responsibility, consolidating safety as a fundamental pillar of organisational success.

Keywords: Job training; Educational workshops; Risk prevention; Occupational safety; Active learning.

RESUMEN

El diseño de talleres constituyó una herramienta clave en la capacitación y desarrollo de competencias laborales, especialmente en entornos donde la seguridad y la prevención de riesgos resultaron

prioritarias. Estos talleres, al combinar teoría y práctica en un ambiente colaborativo, permitieron a los trabajadores adquirir conocimientos, desarrollar habilidades y reflexionar sobre su desempeño. Esta modalidad educativa promovió el aprendizaje activo y significativo, transformando a los participantes en protagonistas de su propio proceso formativo. El rol del capacitador trascendió la simple transmisión de información, desempeñando funciones de guía, facilitador y observador del aprendizaje. A su vez, los trabajadores se involucraron activamente al aportar sus experiencias, formular preguntas y colaborar en la búsqueda de soluciones a problemas reales. La implementación de metodologías como Flipped Classroom, el trabajo colaborativo y el “aprender haciendo” fortaleció la relación entre ambos roles, fomentando la creatividad y el pensamiento crítico. En el ámbito de la prevención de riesgos, los talleres desempeñaron un papel fundamental al facilitar la identificación de peligros, la comprensión de sus causas y el desarrollo de estrategias para mitigarlos. Además de reducir accidentes laborales, estos espacios contribuyeron a crear entornos de trabajo más seguros y eficientes, mejorando la calidad de vida de los empleados y optimizando la productividad empresarial. En conclusión, los talleres promovieron una cultura organizacional basada en la prevención, el aprendizaje continuo y la responsabilidad compartida, consolidando la seguridad como un pilar fundamental del éxito organizacional.

Palabras clave: Capacitación laboral; Talleres educativos; Prevención de riesgos; Seguridad ocupacional; Aprendizaje activo.

INTRODUCCIÓN

El diseño de talleres constituye una herramienta fundamental en la capacitación y desarrollo de competencias laborales, especialmente en ámbitos donde la seguridad y la prevención de riesgos son esenciales. Los talleres, como modalidad educativa, combinan teórica y práctica en un entorno participativo y colaborativo, permitiendo a los participantes adquirir conocimientos, desarrollar habilidades y reflexionar sobre sus prácticas laborales. Este enfoque se torna crucial en contextos laborales complejos, como el caso de las empresas dedicadas al suministro de servicios críticos, donde la seguridad de los trabajadores y la prevención de accidentes son prioridad.

En su esencia, un taller se define como un espacio donde el aprendizaje es activo, significativo y centrado en el participante. A través de la interacción entre capacitadores y trabajadores, los talleres promueven la reflexión, el descubrimiento y la aplicación de soluciones creativas a problemas reales. Este modelo rompe con la tradición educativa pasiva al transformar a los participantes en protagonistas de su propio aprendizaje. En el contexto laboral, esta metodología cobra particular relevancia, ya que permite a los trabajadores identificar riesgos, desarrollar competencias específicas y aplicar medidas preventivas en sus tareas cotidianas.

El diseño de talleres también busca fortalecer la relación entre el capacitador y los trabajadores. El rol del capacitador trasciende el de un mero transmisor de información; se convierte en un facilitador, guía y observador activo del proceso de aprendizaje. Por su parte, los trabajadores son incentivados a contribuir desde sus experiencias y conocimientos, fomentando un intercambio enriquecedor que fortalece el aprendizaje colectivo. Este enfoque teórico-práctico promueve la resolución de problemas, el pensamiento crítico y la creatividad, habilidades clave en la prevención de riesgos y la seguridad laboral. Facilita la identificación de riesgos específicos y fomenta la implementación de prácticas seguras, adaptadas a las condiciones particulares de cada lugar de trabajo. Además, el uso de metodologías innovadoras como el Flipped Classroom, el trabajo colaborativo y el “aprender haciendo” convierte a los participantes en protagonistas de su propio proceso formativo.

En el contexto de la gestión de prevención de riesgos, los talleres adquieren una importancia aún mayor. Los conceptos modernos de seguridad laboral sostienen que “los incidentes tienen causas identificables” y, por lo tanto, pueden prevenirse si se aplican las estrategias adecuadas. A través de los

talleres, los trabajadores no solo aprenden a reconocer los peligros presentes en su entorno, sino también a comprender las causas subyacentes de los accidentes y a desarrollar habilidades para mitigarlos. Esta combinación de conocimiento teórico y experiencia práctica permite generar un cambio cultural dentro de las organizaciones, donde la seguridad se percibe como una responsabilidad compartida y un pilar fundamental del desempeño organizacional.

Además, la implementación de talleres de prevención no solo busca reducir accidentes y enfermedades laborales, sino también mejorar la calidad de vida de los trabajadores y optimizar la productividad de las empresas. Un entorno laboral seguro y bien gestionado no solo protege la integridad física y emocional de los empleados, sino que también contribuye a fortalecer el compromiso y la satisfacción laboral, factores clave para el éxito organizacional. La participación activa de los trabajadores en este proceso fomenta una cultura de prevención basada en la responsabilidad compartida, donde cada individuo es consciente de su rol en la protección de su propia seguridad y la de sus compañeros.

En conclusión, el diseño de talleres en el ámbito de la capacitación y la prevención de riesgos constituye una herramienta clave para promover entornos laborales seguros, eficientes y colaborativos. Al combinar teoría y práctica en un proceso participativo, los talleres permiten a los trabajadores desarrollar competencias técnicas y transversales que son esenciales para enfrentar los desafíos de la seguridad ocupacional. El éxito de estos programas radica en la integración del conocimiento, la experiencia y la creatividad, así como en la construcción de una cultura organizacional basada en la prevención, el aprendizaje continuo y el compromiso de todos los actores involucrados.

DESARROLLO

En los talleres es enfrentarnos a un estilo de encuentro, que nos abre el camino al auto aprendizaje a la recuperación y al desarrollo de un potencial creativo. En el taller a través de la participación de los trabajadores con las diferentes actividades ayudara a que se unan el pensamiento y sus acciones, el taller en resumidas cuentas puede convertirse en un lugar de participación, comunicación, y un vínculo de producción de hechos y conocimientos.

En cuanto a los talleres busca una buena relación entre el capacitador y los trabajadores, haciendo énfasis Teórico practico, Trabajo colaborativo, Aprender haciendo, Flipped classroom. El taller intenta lograr un progreso en cada participante de acuerdo a sus preferencias, pretende crear un proceso de producción y reflexión en donde pueden enseñar, planificar, conectar, durante el taller podrán reflexionar en los logros y descubrimientos que sean visibles.

En el taller que estimula a los trabajadores para que estos realices sus actividades en sus áreas con el fin de que puedan reconocerse a sí mismos y desarrollar sus capacidades intelectuales afectivas, motrices. En el aula taller el proceso de evaluación no solo sirve para valorar los conocimientos aprendidos, sino que también es un proceso de retroalimentación ya que el capacitador replantea y reorganiza sus actividades.

El taller es una de las modalidades alternativas de organización y desarrollo que corresponde a las características que requiere los trabajadores, estos favorecen a la integración de la vivencia con la reflexión acerca de los sentidos y actuado durante toda la vivencia, esta forma de organización brinda a los trabajadores un tiempo y espacio dotados de capacidades y materiales para llevar a cabo su aprendizaje, pensando y sintiendo de forma creativa e integradora.

Este proceso enmarca la participación como un proceso de aprendizaje para fomentar la creatividad y reducir los riesgos de fragmentación y caos, de esta manera el taller podrá transformarse en un espacio en que los trabajadores sean los creadores de su propio conocimiento y así desarrollar herramientas para llegar a los públicos en el cual puedan reconocerse en el producto del taller.

El método es uno de los elementos básicos de una estructura educativa, si no hay método, la educación en el taller no es efectiva. Este método es muy necesario porque el resultado que nos da no está

determinado únicamente por la estructura humana, sino que tiene la necesidad de definir el propósito para lograr el efecto deseado.

El método será un concepto universal incluye modos de (grupos de trabajadores en interacciones didácticas, individuales, grupales y mixtas), (especificaciones del medio con el que se trasmite las ideas, objetivos, representación verbal interrogación verbal y mixta) y sobre los procedimientos específicos a seguir en la aplicación de los métodos de inducción, deducción, análisis y síntesis.

Aprendizaje en los Talleres

El aprendizaje en los talleres es un proceso de enseñanza y aprendizaje, y da importancia a la relación entre quien aprende y entre quien lo enseña también da un lugar a la experiencia, presenta problemas con conflictos que son a resolver, comprende los instrumentos que se cuenta para realizarlo, favoreciendo a conseguir herramientas cada vez más complejas que permitirá encontrar soluciones a partir de ellos.

El aprendizaje es de manera activa que está ligada a la experiencia en la cual desarrolla capacidades de comprender, criticar, evaluar aprendizajes y expresiones intelectuales que también pueden ser corporales, lúdicas, gráficas, dando lugar a las sensaciones y sentimientos.

El aprendizaje es un proceso cooperativo, esto permite reflexionar sobre la relatividad del punto de vista de cada persona favoreciendo la descentración.

Enseñanza en los Talleres

La enseñanza se deriva del aprendizaje ya que concibe de la ayuda pedagógica de los procesos, enfatiza que los trabajadores aprendan a estar activamente implicados para reflexionar sobre sus propios conocimientos, realizar inferencias y experimentar diferentes situaciones

Rol del capacitador en el taller

El capacitador debe contar con una formación seria, con un profundo conocimiento del tema y de las posibilidades ilimitaciones que garantizaran la seguridad psicológica del grupo de trabajadores y moral de su trabajo, además debe ser capaz de ejercer su autonomía, debe ser un observador que escucha del acontecer grupal y acompaña en el proceso.

El capacitador no es solo un trasmisor de conocimientos y coordinador de tareas, es alguien que sabe más por su formación y experiencia, pero no es alguien que sepa todo del todo, no es un robot preparado con todas las respuestas y al no tener que centrarse en rol modelo este podrá sentirse más desarrollado lo cual le permitirá ser más observador, más atento a lo que ocurre a sus alrededores. Podrá observar con más claridad lo que sucede en las actividades de trabajo, tiene un rol activo que consiste en observar al equipo de trabajo, ayudarlos a centrarse en la tarea, responder las preguntas de estos, hacer aclaraciones y sobre todo acompañar a los trabajadores a resolver los obstáculos de comunicación que puedan surgir.

El capacitador desempeña el rol de líder, pero también experimenta situaciones de aprendizaje, se le atribuye la enseñanza tradicional: el encuadre de la tarea, planificación, organización, coordinación de tareas grupales e individuales, observa y evalúa el proceso. Las tareas de enseñanza abarcan elementos constantes: las normas de respeto mutuo, las pautas acerca de las actividades de trabajo, el criterio de evaluación, etc.

El coordinador incluye una modalidad de conducción enseñanza-aprendizaje que se caracteriza por el inicio de la actividad, reencausar la tarea y reorientar la participación de cada uno de los trabajadores con el fin de organizar los resultados. El rol del capacitador también es operativo, es decir atento a los emergentes, aplicar estrategias para el proceso de enseñanza aprendizaje durante el desarrollo de la actividad en consecuencia el rol del capacitador implica un rol de observador.

Rol del trabajador en el taller

El rol del trabajador es diferente al que le asigna la enseñanza tradicional. El trabajador se siente reconocido por que se valora su conocimiento y experiencia, aporta no solo de su saber sino a partir de sus errores o dudas, permitiendo correcciones o aclaraciones que de otro modo no se habrían producido.

Tanto capacitadores como trabajadores crean un proceso creativo para descifrar, reorientar y de rectificar para aprender de manera diferente, los trabajadores son protagonistas de indagar, formular preguntas, encontrar respuestas, opinar, discutir, interactuar, interaccionar con sus compañeros de trabajo y reflexionar sobre el contenido de los talleres.

El trabajador, al interactuar en el taller se considera como protagonista de un aprendizaje activo y es constructor de su propio aprendizaje.

Gestión de prevención de riesgos

Los conceptos de seguridad actualmente enfatizan que “los incidentes tienen causas, se pueden modelar y su comprensión puede contribuir a las estrategias de intervención para modificar la secuencia de causa y efecto y reducir o prevenir el daño que causan”.

Peligro: Es una situación que produce un nivel de amenaza a la vida, la salud, la propiedad o el medio ambiente.

Riesgo: Es la probabilidad de que una amenaza se convierta en un desastre, el riesgo se mide asumiendo una determinada vulnerabilidad frente a cada tipo de riesgo.

Prevención: Se refiere a la preparación con la que se busca evitar de manera anticipada un riesgo, un evento desfavorable o un acontecimiento dañoso.

Tipo de riesgos

Los riesgos laborales se clasifican en seis grupos: físicos, químicos, mecánicos, biológicos, psicosocial y ergonómicos.

Riesgo físico

Son factores ambientales que, al ser percibidos, pueden producir efectos adversos, dependiendo de la intensidad, concentración y grado de exposición como: ruido, vibraciones, cambios de presión, electricidad, calor, frío, fuego, etc.

Riesgo químico

Son partículas y sustancias que pueden entrar en contacto con el cuerpo por cualquier medio de penetración (inhalación, absorción o ingestión) puede provocar intoxicaciones o quemaduras, según el grado de enfoque y tiempo de exposición como: gases, vapores, aerosoles y partículas (polvo, niebla, humos metálicos)

Riesgo mecánico

Los riesgos mecánicos son objetos, máquinas, equipos, herramientas y las instalaciones debido a enredos, caídas, impactos o cortes pueden causar lesiones o daños a la propiedad.

Riesgo biológico

Los animales salvajes están presentes en algunos lugares de trabajo y el contacto humano puede causar enfermedades infecciosas, reacciones alérgicas o envenenamiento riesgos asociados como: microorganismos (virus, bacterias, hongos, insectos)

Riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial deben entenderse como cualquier condición el hombre vive meramente conectado con su entorno y con la sociedad que lo rodea, por lo que representa un peligro solo cuando se convierte en algo perjudicial para su bienestar personal o cuando no equilibra su relación con el trabajo o el medio ambiente.

Riesgo ergonómico

La forma o tamaño que puede causar hiperactividad, esto también incluye posturas y los movimientos inadecuados provocan agotamiento físico y lesiones músculo o hueso los peligros convenientes son: objetos pesados, maquinaria, equipo y herramientas.

Desde el punto de vista de la empresa “los riesgos puros o inherentes son los que caen dentro del ámbito de la seguridad, si no se administran adecuadamente pueden generar enfermedades profesionales o accidentes (Chávez, 1995:125).

Este tipo de riesgo puede ser valorado objetivamente o subjetivamente. El riesgo objetivo se obtiene a través de un proceso llamado evaluación de riesgo. El riesgo subjetivo es una consideración o valoración de carácter ingenuo es decir a través de procesos mentales de percepción y deducción (Martínez, 2002)

Accidente: Es un suceso no planeado y no deseado que provoca un daño, lesión u otra incidencia negativa sobre un sujeto u objeto

Llevar a cabo un taller de prevención supone un intento de mejorar la situación. Es necesario disponer de una sucesión de datos que nos permitan conocer las deficiencias existentes y los factores de riesgo que están involucrados, para poder establecer metas y lograr obtener resultados específicos en términos de gestión y prevención de riesgos. Existen distintas metodologías con su complejidad las cuales debe precisar que aspectos se evaluará y con qué objeto se definirá los métodos a emplear.

Objetivos del diagnóstico:

- Identificar todas las exposiciones a pérdidas y factores de riesgo.
- Evaluar el riesgo en cada exposición
- Proponer alternativas de solución

La cosa más importante es la identificación de las exposiciones a la que los trabajadores se enfrentan, la cual es una manera de identificar las exposiciones críticas las cuales podrían resultar como una pérdida mayor si no son controladas. También se debe identificar cómo funciona el personal y la empresa.

Para entender mejor el suceso que produce los factores de riesgo, lo podemos dividir en cuatro elementos que se constituyen en fuentes de peligro y factores de riesgo, estos cuatro elementos son la gente, equipos, materiales y el medio ambiente.

Ver el accidente en términos de conectividad e intercambio de energía ayuda a centrar los pensamientos en el vehículo que se conduce. Se pueden implementar controles que alteren o absorban energía, con el fin de minimizar el daño potencial o daño en el momento y punto de contacto. El equipo de protección personal y el equipo de protección son ejemplos comunes. Cuando se permiten condiciones por debajo del estándar, o cuando se permiten prácticas o comportamientos por debajo del estándar, siempre existe la posibilidad de que la exposición y el intercambio de energía causen daños a las personas, la propiedad y los procesos.

Causas básicas

Las causas fundamentales son las enfermedades reales o las causas subyacentes de los síntomas, las causas de las condiciones y comportamientos insalubres que se producen y los factores que, una vez identificados, permiten un control de gestión significativo sobre el acceso a los mismos que requieren más investigación.

Las causas fundamentales ayudan a explicar por qué las personas realizan conductas o comportamientos deficientes. Lógicamente, una persona no sería capaz de llevar a cabo la acción adecuada, si antes no hubiera aprendido el proceso, y del mismo modo es poco probable que la persona nunca hubiera sido importante su rendimiento.

Las causas fundamentales también ayudan a explicar por qué existen las condiciones estándar. Si no existen estándares apropiados y si el organismo regulador no los hace cumplir, se adquirirán equipos y materiales no conformes y riesgosos.

Causas inmediatas

Condiciones que ocurrieron inmediatamente antes de la exposición o accidente. Esto a menudo se denomina 'condición insegura' o 'comportamiento inseguro'.

Un enfoque más profesional es utilizar los términos "comportamiento deficiente" y "condición deficiente" (desviación de un estándar o procedimiento aceptado).

Medidas preventivas

Medidas adoptadas para evitar o reducir los riesgos derivados del trabajo con el fin de proteger la salud de los trabajadores contra las condiciones de trabajo nocivas los resultados están relacionados o

surgen en el contexto del desempeño. Deberes y medidas, cuyo cumplimiento constituye obligaciones para cada empleador.

Los requisitos del trabajador deben estar relacionados con la competencia para cada persona se dispone de recursos materiales y soporte técnico lo que es correcto en algún momento, el trabajo requiere mucho esfuerzo y lleva tiempo recuperarse de la fatiga, ya sea física, cognitiva o emocional.

Definir y explicar claramente las funciones y responsabilidades de cada trabajador. El sistema de detección y resolución de conflictos está previsto que esté operativo lo antes posible, en cuanto surjan problemas en el ambiente laboral.

Aquellos que significan una alta probabilidad de ser la causa directa del daño de salud del trabajador en esta ocasión o como resultado del trabajo que está haciendo. Relación de actividades calificadas y de alto riesgo. Se obtiene elaborando y analizando el panorama de factores de riesgo y la participación directa de los trabajadores a través de herramientas como auto informes, encuestas, etc.

Es un conjunto de actividades encaminadas a identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo en el ambiente de trabajo que pueden alterar la salud de los trabajadores y causar enfermedades profesionales. Su alcance abarca entornos de trabajo a través de una visión general de los factores de riesgo cualitativo y cuantitativo.

La capacitación se hace para ampliar los horizontes de nuevos paradigmas y darse cuenta de los riesgos que enfrentan o algún otro aspecto de la prevención, si esta capacitación es solo hablar, no hay una aplicación de la realidad que los trabajadores suelen hacer, entonces esas palabras, la motivación y el deseo se desvanecerán tiempo y recalcar la aprendida desesperación asociada a los esfuerzos realizados para realizar una labor preventiva en el lugar de trabajo.

En lo cual se implementaría los talleres que plantearan actividades de actuación acompañando a cada capacitación, haciendo el proceso y los nuevos conocimientos que van a recibir podrán ponerlo en práctica y así se evaluara el progreso de la nueva forma de hacer las cosas, con criterios de prevención y de una forma correcta.

CONCLUSIONES

El diseño de talleres emerge como una herramienta esencial en el ámbito de la capacitación laboral y la prevención de riesgos, al ofrecer un enfoque pedagógico que combina teoría y práctica en un entorno colaborativo y participativo. Su implementación resulta fundamental en contextos laborales donde la seguridad y la protección de los trabajadores constituyen prioridades ineludibles. Al proporcionar un espacio dinámico y reflexivo, los talleres promueven el desarrollo de competencias técnicas y transversales, facilitando a los trabajadores la identificación y mitigación de los riesgos presentes en sus actividades cotidianas.

El enfoque de aprendizaje activo y significativo que caracteriza a los talleres transforma a los participantes en protagonistas de su propio proceso formativo. La integración del conocimiento práctico con la experiencia permite a los trabajadores enfrentar problemas reales, aplicar soluciones creativas y fortalecer su capacidad para la toma de decisiones. Esta metodología no solo mejora la seguridad laboral, sino que también contribuye a la creación de un ambiente de trabajo más eficiente, ordenado y seguro, donde la prevención es una práctica sistemática y constante.

Asimismo, la figura del capacitador desempeña un papel clave en este proceso, ya que actúa como facilitador y guía del aprendizaje, promoviendo la comunicación abierta y la retroalimentación continua. Su rol va más allá de la simple transmisión de conocimientos, al acompañar a los trabajadores en la resolución de problemas y la aplicación de nuevas prácticas. Del mismo modo, el trabajador, como agente activo, aporta sus conocimientos, experiencias y reflexiones, generando un proceso de aprendizaje colaborativo que fortalece la cultura de prevención dentro de la organización.

La implementación de talleres de prevención no solo impacta positivamente en la reducción de accidentes y enfermedades laborales, sino que también mejora la calidad de vida de los trabajadores y

optimiza la productividad de las empresas. Un entorno laboral seguro y gestionado adecuadamente fomenta el compromiso, la responsabilidad y la satisfacción laboral, elementos fundamentales para el éxito organizacional. Además, la adopción de metodologías innovadoras como el Flipped Classroom, el trabajo colaborativo y el aprendizaje basado en la experiencia contribuye a que el proceso formativo sea efectivo y adaptado a las necesidades particulares de cada contexto laboral.

En conclusión, los talleres representan una estrategia integral y efectiva para abordar las necesidades de capacitación en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales. A través de la interacción constante entre capacitadores y trabajadores, la combinación de teoría y práctica y la creación de un entorno participativo, los talleres permiten construir una cultura organizacional basada en la prevención, el aprendizaje continuo y el compromiso colectivo. Este enfoque no solo asegura la protección de los trabajadores y la mejora de las condiciones laborales, sino que también impulsa un cambio cultural donde la seguridad se convierte en un valor fundamental en el desarrollo de cualquier organización.

REFERENCIAS

1. Campos G. Seguridad ocupacional. Riobamba: Gutemberg; 2008.
2. Constitución Política del Ecuador 2008, Corporación de Estudios y Giraldo, Andrés. Seguridad Industrial. México: E-Copycenter; 2008.
3. Decreto Ejecutivo 2393. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente Laboral.
4. IESS. Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Riobamba; 2008.
5. Llorca J. Manual práctico para la evaluación de riesgos. Pamplona: Ediciones Torres; 2009.
6. Andana E. Recopilación de teorías sobre prevención de riesgos; 2016.
7. Roselli C. La ausencia de marco teórico referente a la metodología del taller [Internet]. 2011 Aug 12 [cited date].
8. Martínez HA. Prevención de riesgos en talleres mecánicos.
9. Marco teórico seguridad laboral.
10. Fernanda P, Solis M. Edu.ec.
11. Escobedo A. Autocuidado marco teórico; 2016.
12. Delgado Leandro YC, Sánchez Saravia BD, Urday Velarde WG.
13. De Seguridad F, Ocupacional S, Diseño D, Sistema S, Marcelo L, Puga R.
14. B. ¿En qué consiste la formación en la empresa? [Internet]. 2018 May 24 [cited date].
15. Coordinación Especial T, Sleyther L, Duarte M, Andrés E, Davalos G, Ana I, Terán F, Msc A.
16. Seguridad F, Ocupacional S, Diseño D, Sistema S, Marcelo L, Puga R.
17. Examen de prevención de riesgos laborales. Examen de prevención de riesgos laborales - 2022.
18. Pedreros D. Programa de orden.
19. Programa de capacitación promoción y prevención en seguridad y salud en el trabajo E-SGI-ST-P004 Versión: 03 TIPO DEL PROCESO: Estratégico Fecha de emisión: 01/10/2018 PROCESO: Gestión del SGI.
20. ¿Qué es la prevención de riesgos laborales?; 2017.
21. Seguir C. Rúbrica 2: elaboración de una encuesta.
22. Teórico M. Capítulo I.
23. Chávez J. Empresa matriz: Qué es, objetivos y ejemplos [Internet]. 2022 Jan 6 [cited date].
24. Chávez J. Inteligencia colectiva: Qué es, características y beneficios [Internet]. 2022 Aug 31 [cited date].
25. Colmenares DM. Cómo crear un ambiente de trabajo positivo [Internet]. 2022 Jul 16 [cited date].

26. B. ¿Qué es la inteligencia intrapersonal? Características, ejemplos y actividades [Internet]. 2022 May 24 [cited date].
27. Módulo 5 - Metodología de la Investigación MTE.
28. Cortez J. Métodos de evaluación de riesgos laborales. 2004.
29. De B. ¿En qué consiste la formación en la empresa? [Internet]. 2018 May 24 [cited date].
30. Hernández A. Seguridad e higiene en el trabajo. 2005.

FINANCIACIÓN

Ninguna.

CONFLICTO DE INTERÉS

Ninguno.