

La incidencia percibida de la gestión de la salud ocupacional en la eficiencia de las instituciones del sector público ecuatoriano

The perceived incidence of occupational health management on the efficiency of ecuadorian public sector institutions

Autores:

Karen Andrea Merelo Iturralde
Universidad Estatal de Milagro
Milagro – Ecuador

kmereloi@unemi.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0005-8709-8411>

Autor de correspondencia: Karen Andrea Merelo Iturralde, kmereloi@unemi.edu.ec

Recepción: 26-abril-2026

Aceptación: 30-mayo-2026

Publicación: 02-julio-2026

Cómo citar este artículo:

Merelo Iturralde, K. A. (2026). La incidencia percibida de la gestión de la salud ocupacional en la eficiencia de las instituciones del sector público ecuatoriano. *Journal of Multidisciplinary Novel Journeys & Explorations*, 4(1), 1-15. <https://doi.org/10.63688/sav9rz96>

© 2026; Los autores. Este es un artículo en acceso abierto, distribuido bajo los términos de una licencia Creative Commons (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>) que permite el uso, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que la obra original sea correctamente citada.



RESUMEN

El presente estudio se orienta a analizar la incidencia percibida de la gestión de la salud ocupacional en la eficiencia de las instituciones del sector público ecuatoriano, donde solo el 34% de las entidades cuenta con un sistema de salud ocupacional y, entre 2019 y 2021, se perdieron 187.430 días laborales por siniestros y enfermedades de origen ocupacional. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y diseño no experimental de corte transversal, mediante un estudio de caso. Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia ($n=33$ servidores públicos del sector salud) y se aplicó un cuestionario digital de dieciséis ítems con escala de Likert de cinco puntos, agrupados en cuatro dimensiones y analizados con estadística descriptiva. Los resultados evidenciaron una percepción predominantemente desfavorable de la gestión de la salud y seguridad ocupacional (39.6% favorable frente a 47.1% desfavorable; media=2.86), así como de la eficiencia institucional (38.4% favorable frente a 45.5% desfavorable; media=2.86); las condiciones físicas obtuvieron la valoración más alta entre las dimensiones (media=2.98), mientras que el bienestar emocional y la carga laboral registraron la más baja (media=2.69). En consecuencia, la salud ocupacional se consolida como un elemento estratégico para la gestión pública moderna, más allá del cumplimiento normativo, por lo que se recomienda implementar políticas integrales con énfasis en la prevención de riesgos psicosociales para fortalecer la eficiencia institucional.

Palabras clave: salud ocupacional; eficiencia institucional; sector público; riesgos psicosociales; Ecuador.

ABSTRACT

This study aims to analyze the perceived incidence of occupational health management on the efficiency of Ecuadorian public sector institutions, where only 34% of entities have an occupational health system and, between 2019 and 2021, 187,430 working days were lost due to occupational accidents and illnesses. The study used a quantitative approach with a descriptive scope and a non-experimental, cross-sectional design, through a case study. Non-probabilistic convenience sampling was applied ($n=33$ public servants in the health sector), together with a digital questionnaire of sixteen items on a five-point Likert scale, grouped into four dimensions and analyzed using descriptive statistics. The results showed a predominantly unfavorable perception of occupational health and safety management (39.6% favorable versus 47.1% unfavorable; mean=2.86), as well as of institutional efficiency (38.4% favorable versus 45.5% unfavorable; mean=2.86); physical working conditions received the highest rating among dimensions (mean=2.98), whereas emotional well-being and workload showed the lowest (mean=2.69). Consequently, occupational health is consolidated as a strategic element for modern public management, beyond regulatory compliance, so comprehensive policies emphasizing the prevention of psychosocial risks are recommended to strengthen institutional efficiency.

Keywords: occupational health; institutional efficiency; public sector; psychosocial risks; Ecuador.



1. INTRODUCCIÓN

Garantizar condiciones laborales adecuadas para los trabajadores se ha convertido en una prioridad ineludible dentro de la agenda organizacional contemporánea. Las cifras globales relacionadas con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales revelan una problemática de gran envergadura, cuyas repercusiones trascienden el ámbito individual y se proyectan sobre la productividad, la economía y la cohesión social de los países. En este marco, la implementación de sistemas de gestión en salud ocupacional ha dejado de concebirse únicamente como una exigencia normativa para posicionarse como un factor determinante en la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones, tanto públicas como privadas (Organización Internacional del Trabajo, 2019; Organización Mundial de la Salud, 2021).

Dentro del escenario latinoamericano, la situación presenta contrastes notables. Mientras algunas naciones han consolidado estructuras regulatorias robustas en materia de prevención de riesgos laborales, las instituciones estatales de la región muestran un rezago considerable frente al sector empresarial privado, manifestado en indicadores críticos como el incremento del ausentismo, la disminución del rendimiento colectivo y el debilitamiento del vínculo entre el servidor público y su institución, elementos que en conjunto erosionan la capacidad del Estado para cumplir eficientemente con su función ante la sociedad (Organización Panamericana de la Salud, 2021).

En el caso particular de Ecuador, la magnitud del problema resulta preocupante. Según información oficial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, únicamente el 34% de las entidades del sector público ha logrado implementar un sistema de salud ocupacional, dejando a la mayoría de las instituciones gubernamentales en situación de vulnerabilidad frente a los riesgos laborales (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2022). Las consecuencias de esta omisión son verificables: entre 2019 y 2021 se contabilizaron 187.430 días laborales perdidos como resultado de siniestros y padecimientos de origen ocupacional (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2022), evidenciando que, pese a la existencia de un andamiaje legal que regula la materia, su aplicación efectiva en el ámbito público continúa siendo parcial y dispersa.



En virtud de lo expuesto, la presente investigación busca dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Cuál es la incidencia percibida de la gestión de salud ocupacional en la eficiencia de las instituciones del sector público ecuatoriano? El objetivo general que guía este estudio es analizar dicha incidencia percibida con el propósito de generar recomendaciones que contribuyan al fortalecimiento de la gestión institucional a través del bienestar del talento humano.

2. MARCO TEÓRICO

La gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el sector público ha evolucionado hacia un enfoque preventivo y sistemático orientado a la identificación y control de riesgos laborales, conforme a los lineamientos de la ISO 45001:2018 (International Organization for Standardization, 2018). En las instituciones públicas ecuatorianas, su efectividad depende del liderazgo institucional y de la participación de los trabajadores mediante mecanismos formales de gestión (Gómez García, 2021), siendo fundamental para prevenir riesgos psicosociales y ergonómicos que afectan el bienestar de los servidores públicos.

La eficiencia en el sector público se mide por la capacidad de optimizar recursos y garantizar la continuidad de los servicios a la ciudadanía, reflejándose en la adecuada relación entre los recursos utilizados y los resultados institucionales alcanzados. No obstante, las entidades públicas ecuatorianas enfrentan limitaciones derivadas de rigideces normativas y estructuras administrativas que dificultan la modernización de los procesos (Guzmán Galarza & Escanta Molina, 2023).

La evidencia científica sugiere que existe una estrecha relación entre la salud ocupacional y la eficiencia institucional: una gestión deficiente de la salud laboral incrementa el ausentismo y reduce el rendimiento del personal, afectando la calidad y continuidad de los servicios públicos. Según la Organización Panamericana de la Salud (2021), el deterioro de la salud de los trabajadores limita la capacidad de respuesta del Estado, por lo que mejorar las condiciones laborales resulta esencial para fortalecer la eficiencia administrativa. En este sentido, Bakker y Demerouti (2017) sostienen que el desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles constituye un factor determinante del agotamiento ocupacional y la reducción del desempeño, hallazgo especialmente relevante en contextos de



alta demanda como el sector público. A su vez, Leka y Jain (2010) identifican los riesgos psicosociales como una de las principales amenazas emergentes para la salud de los trabajadores a nivel global, subrayando la necesidad de sistemas de gestión que integren la dimensión psicológica del entorno laboral.

La investigación se asienta en cuatro perspectivas teóricas complementarias. En primer lugar, la Teoría General de Sistemas (TGS) concibe a las organizaciones como conjuntos de subsistemas interdependientes, donde la SST constituye un subsistema clave cuya gestión deficiente afecta al talento humano y reduce la eficiencia de los servicios institucionales. En segundo lugar, la Gestión de la Calidad Total (TQM) plantea que la calidad organizacional depende de la mejora continua de los procesos y del bienestar de quienes los ejecutan, enfoque que en el sector público se refleja en la integración de las normas ISO 9001:2015 e ISO 45001:2018 (International Organization for Standardization, 2015; International Organization for Standardization, 2018). En tercer lugar, la Teoría de Recursos y Capacidades (RBV) sostiene que el desempeño superior de una organización depende de la gestión interna de sus recursos mediante el marco VRIO; en el sector público, donde el presupuesto es limitado, el talento humano saludable se convierte en el recurso más estratégico, de modo que una adecuada gestión de la salud ocupacional actúa como capacidad dinámica que protege el conocimiento institucional y mejora el rendimiento colectivo. Finalmente, el Modelo de Ambientes de Trabajo Saludables de la Organización Mundial de la Salud concibe la salud laboral como un estado de bienestar integral sustentado en factores físicos, psicosociales y organizacionales, enfoque respaldado en Ecuador por el Decreto Ejecutivo 2393 (Ecuador. Presidencia de la República, 1986) y la Resolución CD 513 del IESS (Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016).

3. METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo y diseño no experimental de corte transversal, mediante un estudio de caso aplicado a instituciones del sector público ecuatoriano del área de salud. Este enfoque permitió recolectar y analizar información numérica orientada a caracterizar las condiciones existentes



en materia de seguridad y salud en el trabajo, sin establecer relaciones de causalidad entre variables, observando los fenómenos en su contexto natural en un único momento temporal. La población estuvo conformada por servidores públicos activos del sector salud. La muestra se obtuvo mediante muestreo no probabilístico por conveniencia ($n=33$), incluyendo funcionarios con relación laboral vigente bajo las modalidades de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), tanto del área administrativa como operativa, y excluyendo personal externo y voluntarios (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010).

La técnica de recolección fue la encuesta, aplicada mediante un cuestionario digital autoadministrado de dieciséis ítems con escala de Likert de cinco puntos, diseñado con base en la norma ISO 45001:2018 y los requisitos del Ministerio del Trabajo del Ecuador (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2024). Los ítems se agruparon en cuatro dimensiones: condiciones físicas y disponibilidad de herramientas (D1), bienestar emocional y carga laboral (D2), comunicación institucional y respaldo directivo (D3), y seguridad del entorno y gestión de incidentes (D4). Las tres primeras operacionalizaron la variable independiente gestión de la SSO, mientras que D4 y los reactivos finales sobre mejoras e impacto en el servicio correspondieron a la variable dependiente eficiencia institucional. Para el procesamiento se empleó estadística descriptiva mediante frecuencias absolutas, porcentajes y medias aritméticas. Para garantizar la confiabilidad del instrumento, se calculó el coeficiente alfa de Cronbach a partir de las respuestas obtenidas, obteniéndose un valor de 0.983 para el conjunto de los dieciséis ítems, lo que evidencia una consistencia interna excelente. A nivel de dimensiones, los valores fueron: $D1 = 0.875$, $D2 = 0.934$, $D3 = 0.958$ y $D4 = 0.954$, todos superiores al umbral de 0.70 considerado aceptable en investigación cuantitativa (George & Mallery, 2003).

4. RESULTADOS

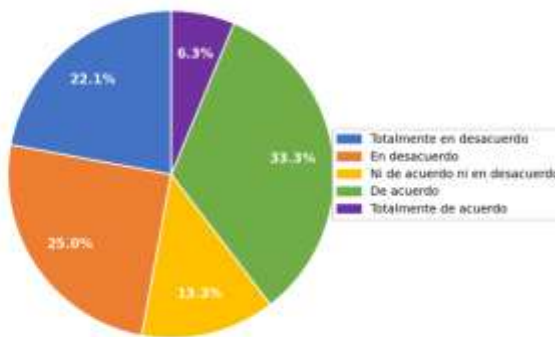
En esta sección se presentan los hallazgos obtenidos a partir de la aplicación del cuestionario a los 33 servidores públicos participantes. La muestra estuvo conformada principalmente por personal administrativo (54.5%), área técnica u operativa (24.2%), atención al usuario (18.2%) y un participante con doble función (3.0%); en cuanto al tiempo de servicio, el 33.3% registró más de 10 años, el 30.3% entre 6 y 10 años, el 24.2% menos de un año y el 12.1%



entre 1 y 5 años. Para el análisis, los porcentajes de valoración favorable (opciones "de acuerdo" y "totalmente de acuerdo") y desfavorable (opciones "en desacuerdo" y "totalmente en desacuerdo") se calcularon agrupando las frecuencias absolutas sobre el total de respuestas por variable o dimensión, mientras que las medias aritméticas se obtuvieron promediando las puntuaciones de cada ítem (escala del 1 al 5) dentro de cada dimensión. Los resultados se organizan en torno a las dimensiones evaluadas y se presentan mediante gráficos y porcentajes para facilitar su interpretación.

Figura 1.

Gestión de la Salud y Seguridad Ocupacional (Variable Independiente)



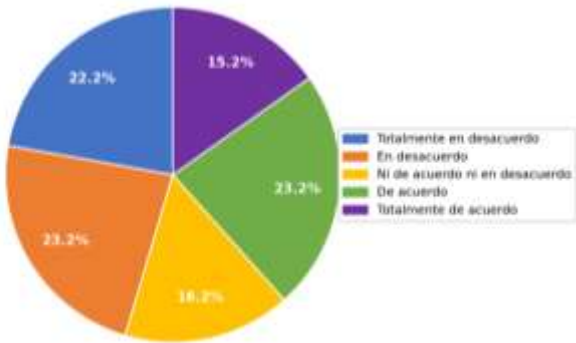
Fuente: Elaboración propia.

Interpretación. Los resultados revelan una percepción predominantemente desfavorable respecto a la gestión de la salud y seguridad ocupacional. El 33.3% de los encuestados respondió *de acuerdo* y el 6.3% *totalmente de acuerdo*, sumando un 39.6% de valoración favorable. En contraste, el 22.1% indicó estar *totalmente en desacuerdo* y el 25.0% *en desacuerdo*, representando un 47.1% de percepción desfavorable. El 13.3% se mantuvo en una posición neutral. La media aritmética de 2.86 se sitúa por debajo del punto medio de la escala, lo que evidencia la necesidad de fortalecer las prácticas de SSO en las instituciones analizadas.

Figura 2.

Eficiencia Institucional (Variable Dependiente)



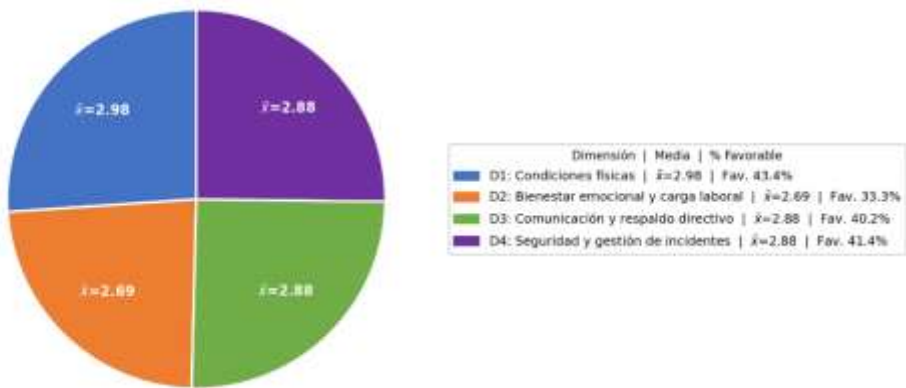


Fuente: Elaboración propia.

Interpretación. Se observa una distribución con tendencia desfavorable en la percepción de la eficiencia institucional. El 23.2% respondió *de acuerdo* y el 15.2% *totalmente de acuerdo*, acumulando un 38.4% de valoración positiva. Por su parte, el 22.2% expresó estar *totalmente en desacuerdo* y el 23.2% *en desacuerdo*, totalizando un 45.5% de percepción negativa. El 16.2% adoptó una posición neutral. La media de 2.86 confirma una valoración por debajo del punto medio de la escala, sugiriendo que la eficiencia institucional percibida está condicionada de manera significativa por las deficiencias identificadas en la gestión de la SSO.

Figura 3.

Resultados por dimensiones



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación. El análisis por dimensiones muestra que la D1 (condiciones físicas) obtuvo la mayor valoración favorable con un 43.4% de respuestas favorables (media=2.98), seguida de D4 (seguridad y gestión de incidentes) con 41.4% (media=2.88) y D3 (comunicación y



respaldo directivo) con 40.2% (media=2.88). La D2 (bienestar emocional y carga laboral) presentó los resultados más bajos con apenas el 33.3% de respuestas favorables y la media más baja del estudio (2.69), siendo además la dimensión con el mayor porcentaje de percepción desfavorable (49.5%), lo que evidencia que el manejo del estrés laboral y el equilibrio de la carga de trabajo constituyen las áreas de mayor vulnerabilidad en las instituciones analizadas.

En conjunto, los resultados muestran que la gestión de la salud y seguridad ocupacional es percibida de manera desfavorable por la mayoría de los encuestados, con una media general de 2.86 para ambas variables. La dimensión de bienestar emocional y carga laboral registró la media más baja del estudio (2.69), evidenciando que los factores psicosociales representan el principal desafío institucional, mientras que las condiciones físicas del entorno laboral, si bien lideran la valoración relativa, tampoco alcanzan una percepción mayoritariamente positiva.

5. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos evidencian que la gestión de la salud y seguridad ocupacional es percibida de manera predominantemente desfavorable por los servidores públicos encuestados, con un 39.6% de respuestas favorables frente a un 47.1% desfavorables (media=2.86). De igual forma, la eficiencia institucional presentó una tendencia negativa equivalente, con 38.4% de percepciones favorables y 45.5% desfavorables (media=2.86), confirmando que las deficiencias en la gestión de la SSO se proyectan directamente sobre el desempeño organizacional percibido. Estos hallazgos son consistentes con lo planteado por la Organización Internacional del Trabajo (2019), que sostiene que los entornos laborales inseguros generan pérdidas de productividad, incremento del ausentismo y deterioro del desempeño institucional; sin embargo, en el caso analizado la tendencia desfavorable en ambas variables confirma que dicha relación aún no se traduce en acciones correctivas sostenidas dentro de las instituciones estudiadas.

En relación con las dimensiones analizadas, las condiciones físicas y disponibilidad de herramientas de trabajo (D1) obtuvieron la valoración relativa más alta del estudio, con un 43.4% de respuestas favorables y una media de 2.98, resultado parcialmente consistente con



los hallazgos de Gómez-García (2021), quienes identifican la disponibilidad de recursos adecuados como factor que favorece el compromiso laboral. No obstante, este valor tampoco supera el punto medio de la escala de manera contundente, lo que indica que, si bien D1 representa el aspecto mejor evaluado, persisten oportunidades de mejora significativas. En contraste, la dimensión bienestar emocional y carga laboral (D2) presentó los resultados más críticos, con apenas el 33.3% de respuestas favorables, un 49.5% desfavorables y la media más baja de todas las dimensiones (2.69), siendo la única con una mayoría de percepciones negativas. Este resultado coincide con lo reportado por la Organización Mundial de la Salud (2021), que identifica el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo y el agotamiento emocional como riesgos emergentes que afectan tanto el bienestar de los trabajadores como la capacidad institucional para brindar servicios de calidad. Estos hallazgos son consistentes con lo reportado por Díaz Orihuela et al. (2023), quienes evidenciaron que la presencia de factores psicosociales adversos en entornos institucionales se asocia con una reducción significativa del rendimiento laboral y el bienestar de los colaboradores.

Respecto a las dimensiones comunicación institucional y respaldo directivo (D3; media=2.88; 40.2% favorable) y seguridad del entorno laboral y gestión de incidentes (D4; media=2.88; 41.4% favorable), ambas reflejan una percepción intermedia que difiere de los niveles reportados en instituciones con sistemas de gestión consolidados, donde el conocimiento y cumplimiento de procedimientos de seguridad tiende a ser significativamente mayor (Guzmán Galarza & Escanta Molina, 2023). En conjunto, los resultados confirman que los avances parciales logrados en condiciones físicas y comunicación institucional resultan insuficientes para revertir una percepción negativa extendida, lo que refuerza la necesidad urgente de implementar acciones específicas orientadas a la gestión de riesgos psicosociales y al fortalecimiento integral del bienestar laboral.

6. CONCLUSIÓN

La investigación evidenció que tanto la gestión de la salud y seguridad ocupacional como la eficiencia institucional son percibidas de manera predominantemente desfavorable por los 33 servidores públicos encuestados, con porcentajes de percepción negativa que superan el 45% en ambas variables y medias de 2.86 sobre 5. Estos resultados representan un retroceso



respecto al escenario de percepción dividida que podría esperarse en instituciones con avances parciales en la materia, y evidencian que las acciones implementadas hasta la fecha no han logrado generar una incidencia percibida positiva sostenida en la experiencia laboral del personal.

En cuanto al análisis por dimensiones, las condiciones físicas de trabajo (D1) constituyeron el aspecto relativamente mejor valorado (media=2.98; 43.4% favorable), seguidas de la seguridad del entorno y gestión de incidentes (D4; media=2.88; 41.4%) y la comunicación institucional y respaldo directivo (D3; media=2.88; 40.2%). No obstante, ninguna de estas dimensiones alcanzó una valoración mayoritariamente favorable, lo que indica que las mejoras percibidas son parciales y no suficientes para consolidar una gestión de SSO efectiva. La dimensión bienestar emocional y carga laboral (D2) registró los valores más críticos del estudio (media=2.69; 33.3% favorable; 49.5% desfavorable), siendo la única con una mayoría de percepciones negativas, lo que confirma que los riesgos psicosociales constituyen la principal vulnerabilidad institucional y el área prioritaria de intervención.

Una limitación relevante del estudio es el uso de muestreo no probabilístico por conveniencia (n=33 servidores públicos de instituciones del sector salud), lo que limita la generalización de los resultados al conjunto del sector público ecuatoriano. Para futuras investigaciones se recomienda ampliar la muestra mediante un diseño probabilístico, incorporar múltiples instituciones de distintos sectores y niveles de gobierno, y explorar metodologías mixtas que permitan profundizar en las causas subyacentes de las percepciones desfavorables identificadas.

Los hallazgos permiten confirmar que la salud y seguridad ocupacional no puede reducirse al cumplimiento formal de requisitos normativos, sino que constituye un elemento estratégico para la modernización de la gestión pública. Su implementación efectiva se asocia con mejoras en el bienestar del servidor público, en su motivación y en la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía. En consecuencia, las instituciones que adopten políticas integrales de salud ocupacional —con énfasis en la gestión de riesgos psicosociales, el equilibrio de la carga laboral, el bienestar emocional y la capacitación permanente— podrían contribuir a revertir la tendencia desfavorable identificada e incrementar los niveles de satisfacción laboral, aunque se requieren estudios longitudinales para confirmar estas proyecciones.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)*. Registro Oficial Suplemento No. 294. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Ley-Organica-Servicio-Publico-LOSEP.pdf>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (Resolución No. C.D. 513)*. Registro Oficial Suplemento 708. https://sart.iess.gob.ec/DSGRT/norma_interactiva/IESS_Normativa.pdf
- Díaz Orihuela, M. M., Chávez Sosa, J. V., Castillo Zamora, L. V., Marquez Arcce, D. L., Tantajulca Zuta, J. D., & Santamaría Gutiérrez, D. B. (2023). Factores psicosociales y rendimiento laboral en colaboradores de una institución educativa privada, Lima, 2021. *Revista Cuidarte*, 14(3), e2738. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.2738>
- Ecuador. Presidencia de la República. (1986). *Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (Decreto Ejecutivo 2393)*. Registro Oficial 565. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/DECRETO-EJECUTIVO-255-REGLAMENTO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-DE-LOS-TRABAJADORES.pdf>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Allyn & Bacon.
- Gómez García, A. (2021). Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(3), 232–239. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.01>
- Guzmán Galarza, F. P., & Escanta Molina, Y. R. (2023). *Revisión sistemática exploratoria para establecer diferencias de la afectación de los riesgos psicosociales en trabajadores de empresas públicas y privadas*. Universidad Internacional SEK. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/5103>



Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2022). *Estadísticas del Seguro de Riesgos del Trabajo: Informe 2019–2021*.
https://sart.iess.gob.ec/SRGP/indicadores_ecuador.php

International Organization for Standardization. (2015). *Sistemas de gestión de la calidad: Requisitos (Norma ISO 9001:2015)*. <https://www.iso.org>

International Organization for Standardization. (2018). *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Requisitos con orientación para su uso (Norma ISO 45001:2018)*. <https://www.iso.org>

Leka, S., & Jain, A. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work: An overview*. World Health Organization. <https://iris.who.int/handle/10665/44428>

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2024). *Reporte nacional de seguridad y salud en el trabajo*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/05/INFORME-SEGURIDAD-Y-SALUD-2024.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia*.
http://www.uco.es/servicios/prevencion/images/documentos/Dia_Mundial_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo/2019/Documento_OIT-wcms_686762.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2021). *Salud ocupacional: Trabajadores saludables*. <https://www.who.int/es/health-topics/occupational-health>

Organización Panamericana de la Salud. (2021). *Desigualdades en la población trabajadora de América Latina y el Caribe: Perspectivas para mejorar la salud y el bienestar*. <https://iris.paho.org>

Conflicto de Intereses: Los autores afirman que no existen conflictos de intereses en este estudio y que se han seguido éticamente los procesos establecidos por esta revista. Además, aseguran que este trabajo no ha sido publicado parcial ni totalmente en ninguna otra revista.

FINANCIAMIENTO

Los autores no recibieron financiamiento para el desarrollo de esta investigación.



CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA:

Nombres de autores e iniciales: Karen Andrea Merelo Iturralde (KAMI).

1. Conceptualización: (KAMI)
2. Curación de datos: (KAMI)
3. Análisis formal: (KAMI)
4. Adquisición de fondos: (KAMI)
5. Investigación: (KAMI)
6. Metodología: (KAMI)
7. Administración del proyecto: (KAMI)
8. Recursos: (KAMI)
9. Software: (KAMI)
10. Supervisión: (KAMI)
11. Validación: (KAMI)
12. Visualización: (KAMI)
13. Redacción – Borrador original: (KAMI)
14. Redacción – Revisión y edición: (KAMI)

