MAESTRO y SOCIEDAD e-ISSN 1815-4867

Volumen 23 Número 4 Año 2026
Artículo original

Evaluación del cumplimiento legal en seguridad y salud en el trabajo a través del SUT en la Empresa LEHOLAB, Santo Domingo, 2026

Evaluation of legal compliance in occupational safety and health through the SUT at LEHOLAB, Santo Domingo, 2026

Avaliação da conformidade legal em segurança e saúde no trabalho por meio do SUT na Empresa LEHOLAB, Santo Domingo, 2026

Carmen Verónica Roman Sacón, https://orcid.org/0009-0003-2368-9832
Samanta Pierina Muentes Vela, https://orcid.org/0009-0004-7662-3156
Jorge Patricio Vega Peñafiel, https://orcid.org/0009-0009-5986-9441

Instituto Superior Tecnológico Tsa'chila, Ecuador

*Autor para correspondencia. email carmenromansacon@tsachila.edu.ec

Para citar este artículo: Roman Sacón, C. V., Muentes Vela, S. P. y Vega Peñafiel, J. P. (2026). Evaluación del cumplimiento legal en seguridad y salud en el trabajo a través del SUT en la Empresa LEHOLAB, Santo Domingo, 2026. *Maestro y Sociedad*, 23(4), 3847-3858. https://maestroysociedad.uo.edu.cu

RESUMEN

Introducción: La investigación tuvo como objetivo evaluar el cumplimiento legal en seguridad y salud en el trabajo de LEHOLAB, Santo Domingo, durante 2026, mediante el contraste de registros del Sistema Único de Trabajo (SUT), documentación organizacional y aplicabilidad normativa. Materiales y métodos: Se desarrolló un estudio de caso descriptivo, documental, no experimental y transversal. Se consideraron cuatro colaboradores y se analizaron once criterios mediante una lista de verificación, revisión documental y una guía de entrevista contextual. Resultados. Las once fichas registraron cumple, equivalente al 100 % de valoraciones positivas del instrumento. La revisión de aplicabilidad precisó una plantilla de cuatro trabajadores: el criterio del delegado no era exigible por tamaño y correspondía evaluar la participación activa de todos los trabajadores. La suficiencia del monitor quedó condicionada a la clasificación inequívoca del riesgo. Discusión: Los respaldos describieron organización preventiva y actividades, sin acreditar cumplimiento legal exhaustivo ni efectos en salud. Se modeló un manual con reglas de aplicabilidad, control de evidencias, registro, conservación y seguimiento, integrado a los resultados. Conclusiones: Se concluyó que el valor del diagnóstico depende de relacionar cada obligación con su condición de aplicación y evidencia suficiente; la utilidad del manual requiere evaluación posterior.

Palabras clave: cumplimiento legal; seguridad y salud en el trabajo; Sistema Único de Trabajo; gestión documental; mejora continua.

ABSTRACT

Introduction: The objective of this research was to evaluate legal compliance regarding occupational health and safety at LEHOLAB, in Santo Domingo, during 2026, by cross-referencing records from the Unified Labor System (SUT), organizational documentation, and regulatory applicability. Materials and Methods: A descriptive, documentary, non-experimental, cross-sectional case study was conducted. Four employees were included, and eleven criteria were analyzed using a checklist, document review, and a contextual interview guide. Results: All eleven assessment items were marked as "compliant," representing 100% positive ratings on the instrument. The review of regulatory applicability, based on a workforce of four employees, indicated that the requirement for a designated representative did not apply; instead, the focus was on the active participation of all employees. The adequacy of the safety monitor was contingent upon an unequivocal classification of the risk level. Discussion: The supporting documentation outlined the preventive organization and activities, though it did not provide proof of comprehensive legal compliance or health outcomes. A manual was developed—incorporating rules for applicability, evidence control, record-keeping, document retention,

Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial-Compartir Igual 4.0 Internacional

and monitoring—which was then integrated into the study findings. Conclusions: It was concluded that the value of such an assessment depends on linking each legal obligation to its specific conditions of applicability and sufficient supporting evidence; the utility of the manual will require further evaluation.
Keywords: legal compliance; occupational safety and health; Single Work System; document management; continuous improvement.

RESUMO

Introdução: A pesquisa teve como objetivo avaliar o cumprimento legal em segurança e saúde no trabalho na LEHOLAB, em Santo Domingo, durante o ano de 2026, por meio do confronto entre registros do Sistema Único de Trabalho (SUT), documentação organizacional e a aplicabilidade das normas. Materiais e métodos: Foi realizado um estudo de caso descritivo, documental, não experimental e transversal. Foram considerados quatro colaboradores e analisados onze critérios por meio de uma lista de verificação, revisão documental e um roteiro de entrevista contextual. Resultados: As onze fichas indicaram conformidade, o que equivale a 100% de avaliações positivas no instrumento. A análise de aplicabilidade considerou um quadro de quatro trabalhadores: o critério referente ao delegado não era exigível devido ao porte da empresa, sendo necessário avaliar a participação ativa de todos os trabalhadores. A adequação do monitor ficou condicionada à classificação inequívoca do risco. Discussão: A documentação descreveu a organização preventiva e as atividades, sem, contudo, comprovar o cumprimento legal integral ou os impactos na saúde. Foi elaborado um manual contendo regras de aplicabilidade, controle de evidências, registro, conservação e acompanhamento, integrado aos resultados obtidos. Conclusões: Concluiu-se que o valor do diagnóstico depende da correlação entre cada obrigação, sua condição de aplicabilidade e a existência de evidências suficientes; a utilidade do manual requer uma avaliação posterior.
Palavras-chave: conformidade legal; segurança e saúde no trabalho; Sistema Único de Trabalho; gestão documental; melhoria contínua.

Recibido: 8/9/2026 Aprobado: 28/10/2026

Introducción

La evaluación del cumplimiento legal en seguridad y salud en el trabajo requiere establecer qué obligaciones corresponden a una organización y qué evidencias permiten comprobarlas. La digitalización facilita conservar y comunicar información, pero la calidad de una evaluación depende de la relación entre el requisito, su aplicabilidad y la actividad que se documenta. En un laboratorio pequeño, una respuesta afirmativa sobre la existencia de un registro puede resultar útil para organizar la prevención, aunque necesita un análisis de su alcance. Ledic Neto et al. (2024) proponen comprender los sistemas de gestión desde las particularidades de cada organización y la participación de quienes toman decisiones; este enfoque permite examinar el cumplimiento como una práctica situada.

El sistema categorial del estudio articula seguridad y salud en el trabajo, cumplimiento legal, gestión documental, Sistema Único de Trabajo y mejora continua. La seguridad y salud en el trabajo delimita la finalidad preventiva; el cumplimiento legal establece el criterio de contraste; la gestión documental organiza las evidencias; el SUT constituye el medio institucional de registro; y la mejora continua relaciona la evaluación con decisiones posteriores. El desempeño preventivo actúa como una dimensión transversal para distinguir las actividades documentadas de los cambios efectivos en las condiciones de trabajo. Esta articulación orienta la pregunta, las unidades de análisis y la interpretación de los resultados.

La seguridad y salud en el trabajo se entiende como un proceso organizado de identificación de peligros, evaluación de riesgos y adopción de medidas para proteger a las personas durante su actividad laboral. Su gestión comprende responsabilidades, recursos, comunicación y revisión. Rodríguez-Rincón et al. (2023), en una revisión narrativa de 36 documentos, identificaron el ciclo planificar, hacer, verificar y actuar entre las estrategias utilizadas para implementar sistemas en empresas industriales. El valor del antecedente para este estudio reside en conectar la evaluación con una secuencia de acciones; la existencia de dicha secuencia en un manual no demuestra que sus etapas se hayan ejecutado.

El contexto de un laboratorio de ensayos de hormigón exige relacionar la organización preventiva con las operaciones y los equipos utilizados. La denominación de la actividad no determina por sí sola la magnitud de sus exposiciones ni la suficiencia de sus controles. Una matriz de riesgos debe permitir reconocer la tarea, las personas expuestas y las medidas previstas. Por ello, evaluar su existencia documental y evaluar la reducción del riesgo son operaciones distintas. La primera puede abordarse mediante una lista de verificación;

la segunda demanda observaciones, mediciones o seguimiento adecuados al peligro y al resultado que se pretende demostrar.

El cumplimiento legal se conceptualiza como la correspondencia demostrable entre una obligación vigente, las condiciones que hacen exigible su aplicación y una conducta o evidencia organizacional. No basta identificar un documento con un nombre semejante al requisito. Deben precisarse su ámbito, la fecha y la relación con el centro de trabajo. El Acuerdo Ministerial MDT-2024-196 regula obligaciones de registro y control y diferencia empleadores de uno a diez trabajadores de aquellos que superan ese número (Ministerio del Trabajo, 2024a). Esa diferenciación exige construir primero el conjunto de obligaciones aplicables y después valorar su cumplimiento.

La aplicabilidad constituye una condición del juicio evaluativo. El Anexo 1 oficial dispone de las opciones cumple, no cumple y no aplica, e integra ámbitos administrativos, técnicos y de salud que exceden once preguntas agregadas (Ministerio del Trabajo, 2024b). Una adaptación puede ser pertinente para un estudio de caso si declara su selección y sus límites. En cambio, atribuirle cobertura integral sin demostrar la correspondencia de sus criterios amplía indebidamente la conclusión. En esta investigación se conservan los once dominios evaluados y se examina de manera explícita qué permite afirmar su registro.

El tamaño de la plantilla adquiere un significado concreto en la organización de la participación. Los artículos 33 y 34 del Decreto Ejecutivo 255 diferencian la elección del delegado en centros con diez a cuarenta y nueve trabajadores de la participación activa de todos los trabajadores en centros con uno a nueve (Presidencia de la República del Ecuador, 2024). Para una organización de cuatro personas, el análisis debe reconocer esa modalidad participativa. Una designación voluntaria puede documentar una decisión interna, pero no corresponde convertirla automáticamente en una obligación exigible por dotación ni en una prueba de cumplimiento de todos los deberes de participación.

La organización de los responsables también requiere considerar el nivel de riesgo. El Anexo 2 del Acuerdo MDT-2024-196 clasifica actividades económicas para este propósito (Ministerio del Trabajo, 2024c). La valoración de un monitor no puede descansar exclusivamente en que la empresa sea pequeña; necesita concordancia entre la actividad declarada, la clasificación pertinente y la modalidad preventiva. Una referencia interna genérica a riesgo bajo o medio requiere especificación antes de cerrar ese juicio. Esta distinción evita transformar una descripción administrativa incompleta en una determinación técnica o jurídica concluyente.

La evidencia regional muestra que la promulgación de reglas y su implementación son dimensiones relacionadas que deben estudiarse por separado. Gonçalves Filho y Leal (2025) analizaron 5.547 notificaciones de infracción asociadas a la gestión de riesgos ocupacionales en Brasil y sostuvieron que la estrategia regulatoria, por sí sola, resulta insuficiente. Su unidad de análisis fueron actuaciones de fiscalización, no listas internas de una empresa. El antecedente fundamenta la necesidad de contrastar documentación y ejecución, manteniendo la diferencia entre un problema de implementación observado en otro país y la situación particular de LEHOLAB.

En Ecuador, Guzman Galarza et al. (2025) estudiaron mediante cuestionario a 402 profesionales del sistema preventivo. El 79,6 % declaró conocer el Decreto Ejecutivo 255, mientras el 23,6 % indicó que su organización había actualizado su sistema de gestión. Estos resultados describen respuestas de profesionales y permiten advertir una distancia entre conocimiento normativo y adecuación organizacional. No representan una estimación del cumplimiento de todas las empresas ecuatorianas. Para el presente estudio, su contribución consiste en justificar el examen de las evidencias y de las condiciones de uso del SUT, en lugar de asumir que conocer la obligación equivale a cumplirla.

La gestión documental comprende la producción, identificación, conservación, actualización y recuperación de los registros que sustentan una actividad. En SST, su función es permitir reconstruir qué se hizo, cuándo, por quién y con qué resultado de verificación. La revisión de Vera Ávila et al. (2022) identificó diversos métodos y dimensiones para medir el desempeño, entre ellas aspectos del trabajador, de la organización y de la propia gestión. Ese panorama respalda mantener separados los indicadores: disponer de documentación organizada constituye una capacidad del sistema, mientras que la implementación de medidas y los resultados en salud requieren evidencias específicas.

La trazabilidad documental se define en este estudio como la posibilidad de recorrer la relación entre obligación, evidencia y decisión. Una lista con una marca afirmativa tiene menor capacidad explicativa que un registro que incorpora identificador, versión, fecha, responsable y localización del respaldo. La trazabilidad

también permite revisar las discrepancias: un archivo puede encontrarse disponible, pero haber perdido vigencia; una actividad puede estar planificada y no ejecutada; un comprobante puede corresponder a otro período. El juicio evaluativo debe mantener esas diferencias y permitir su revisión posterior.

El Sistema Único de Trabajo se aborda como el medio digital institucional mediante el cual se registran y reportan obligaciones laborales. La gestión que se comunica a través de él necesita respaldo organizacional. Albújar-Verona et al. (2022) examinaron plataformas digitales e indicadores de SST y señalaron su utilidad para obtener información y apoyar decisiones, junto con la falta de un estándar integrador. Este aporte ayuda a comprender el potencial de la digitalización; no valida automáticamente cada dato cargado ni permite atribuir al SUT resultados preventivos que el diseño del presente estudio no midió.

Desde esa perspectiva, la calidad del uso de la plataforma depende de la calidad de la información que la alimenta. Una secuencia operativa debe comenzar con la obligación aplicable, continuar con una evidencia suficiente y concluir con el registro y su conservación. El acceso exitoso al sistema o la visualización de una pantalla no sustituyen la verificación de los contenidos. El artículo se centra en el módulo de SST y en los dominios seleccionados; no evalúa los demás servicios digitales del Ministerio ni analiza rendimiento informático, satisfacción de usuarios o interoperabilidad técnica.

La comparación con otros laboratorios permite precisar el alcance del diagnóstico. Duque-Aldaz et al. (2024) evaluaron en un laboratorio cosmético y natural requisitos de gestión asociados a liderazgo, planificación, competencias y comunicación, e identificaron brechas organizacionales. Compartir el tipo general de establecimiento no vuelve equivalentes los criterios, las actividades ni la normativa aplicada. Este antecedente fundamenta examinar cómo se organiza la prevención, pero impide interpretar porcentajes obtenidos con instrumentos diferentes como posiciones directamente comparables en una misma escala de seguridad.

La dimensión de la empresa también condiciona la transferencia de referentes. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2024) presenta resultados españoles de organización preventiva por actividad y tamaño de plantilla; la encuesta de referencia incluye empresas con cinco o más asalariados. LEHOLAB, con cuatro trabajadores, queda fuera de ese umbral. Por consiguiente, el informe aporta un criterio de análisis por tamaño y modalidad preventiva, sin constituir una base para estimar el desempeño de este caso ni para aplicar reglas españolas como obligaciones ecuatorianas. La contextualización bibliográfica requiere conservar esas fronteras.

La participación de los trabajadores se entiende como la posibilidad de aportar conocimiento de la actividad e intervenir en las decisiones preventivas. Una designación formal constituye solo una modalidad organizativa. Rodrigues y Rocha (2023) identificaron, en una revisión de 28 trabajos sobre intervenciones participativas, restricciones de tiempo y recursos y asimetrías de poder. Aunque su campo específico es la ergonomía, el hallazgo permite problematizar el uso meramente formal de la participación: contar con una estructura o un documento no informa cuánto pudieron expresar los trabajadores sus dificultades ni si sus aportes modificaron alguna decisión.

La protección de la dignidad y la prevención de la violencia laboral forman parte del problema de gestión. El Acuerdo MDT-2025-102 establece el marco del sector privado (Ministerio del Trabajo, 2025a). Su reforma MDT-2025-186 diferencia las obligaciones según la dotación (Ministerio del Trabajo, 2025b): para empleadores de uno a nueve trabajadores, remite a lineamientos de prevención y erradicación, conservando la gestión de riesgos psicosociales. La presencia de políticas o socializaciones debe analizarse frente a esos contenidos y su implementación; no demuestra por sí misma la inexistencia de discriminación, violencia o acoso.

El desempeño preventivo comprende la ejecución de actividades y los cambios que estas procuran en las condiciones de trabajo y la salud. Los registros de capacitación, las inspecciones, las medidas correctivas y los eventos de salud representan objetos distintos de medición. Mollar Bonilla (2024) distingue índices de accidentabilidad que requieren datos sobre accidentes, personas expuestas o tiempo trabajado. Un porcentaje de criterios documentales positivos no comparte esos denominadores y no puede convertirse en una tasa de accidentes evitados ni en evidencia de reducción de enfermedades.

La vigilancia de la salud necesita información sistemática y criterios de seguimiento. Gracia Socha et al. (2023) revisaron estudios latinoamericanos y encontraron una utilización limitada de información de vigilancia epidemiológica derivada de los sistemas de gestión. Su aporte pone de relieve la necesidad de datos comparables sobre exposición y salud. En el presente caso, el registro de un profesional médico y las actividades de promoción se examinan como evidencias organizacionales, sin sustituir la evaluación de

cobertura, pertinencia o resultados de un programa de vigilancia.

La mejora continua se conceptualiza como la revisión sostenida de las decisiones a partir de evidencias, cambios normativos y variaciones de la actividad. Su aplicación a la gestión del SUT requiere conservar los respaldos y revisar las condiciones que hicieron aplicable una obligación. El aumento de trabajadores, un cambio de actividad o la modificación de una disposición pueden exigir otra valoración, aunque el registro anterior haya sido positivo. El manual propuesto organiza esa continuidad mediante responsables, reglas de decisión y comprobación de las acciones, cuya utilidad deberá evaluarse durante su aplicación.

LEHOLAB Cía. Ltda., ubicada en Santo Domingo, desarrolla ensayos de hormigón. La documentación examinada consigna cuatro trabajadores y el diagnóstico reúne once criterios con valoración afirmativa. El problema científico consiste en precisar el alcance de ese resultado frente a la aplicabilidad normativa y a la suficiencia de sus evidencias. La investigación contribuye con una lectura contextualizada de los registros y con la modelación de un procedimiento que permita revisarlos. El objeto de análisis son los criterios y sus respaldos, evitando atribuir a cuatro informantes un porcentaje que corresponde a once dominios documentales.

La pregunta de investigación fue: ¿qué nivel de conformidad muestran los criterios de SST examinados a través del SUT en LEHOLAB y qué condiciones de aplicabilidad y trazabilidad delimitan su interpretación? El objetivo general fue evaluar el cumplimiento legal en seguridad y salud en el trabajo de LEHOLAB, Santo Domingo, durante 2026, mediante el contraste de los registros del SUT, la documentación organizacional y la aplicabilidad de los criterios seleccionados. La propuesta de manual constituye el resultado de diseño derivado de este análisis; su eficacia no fue objeto de una intervención experimental.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se desarrolló un estudio de caso descriptivo, documental, no experimental y de corte transversal. El contexto fue LEHOLAB Cía. Ltda., laboratorio de ensayos de hormigón ubicado en Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador. La información correspondió a 2026; entre los respaldos se incluyeron documentos de nómina fechados el 20 de julio de ese año. Esa fecha identifica un documento de contraste y no una duración de seguimiento. El diseño permitió describir registros y analizar su correspondencia normativa, sin medir efectos de una intervención ni explicar causalmente accidentes o enfermedades.

Se consideraron los cuatro colaboradores vinculados al proceso de gestión y acceso documental descritos en el estudio. La documentación organizacional también consignó una plantilla de cuatro trabajadores. La cobertura de esos colaboradores no se interpretó como una muestra estadística del sector. La unidad de análisis fue cada uno de los once criterios de la lista y su medio de verificación; las personas aportaron contexto y acceso a la información. No se calcularon porcentajes de cumplimiento sobre el número de trabajadores.

Se utilizaron revisión documental, observación del proceso de consulta, una lista de once criterios dicotómicos y una guía de entrevista de dieciséis preguntas. Esta última abordó dotación, organización preventiva, riesgos, capacitación, emergencias y dificultades en el uso del SUT, con una función contextual. Los resultados cuantificados se restringieron a las fichas documentales. No se presentaron frecuencias de opiniones ni categorías de entrevistas como resultados independientes. La combinación de técnicas no se asumió por sí sola como un diseño mixto, dado que no se desarrolló una integración formal de análisis cualitativo y cuantitativo.

La lista comprendió plan de prevención, monitor, profesional médico, delegado, emergencias, capacitación, gestión técnica, equipos y maquinaria, inspecciones, promoción de la salud y prevención de la violencia laboral. Fue una selección adaptada de dominios, no la reproducción completa del Anexo 1 oficial (Ministerio del Trabajo, 2024b). El contraste jurídico empleó el Acuerdo MDT-2024-196 y el Decreto Ejecutivo 255, junto con la clasificación de riesgo y la regulación específica de violencia laboral. Se distinguió la marca original de la lista de su interpretación de aplicabilidad.

El procedimiento comprendió delimitación del caso, organización de los respaldos, lectura de las once fichas, comparación de la dotación entre documentos, revisión de las condiciones normativas y modelación del manual. Se registraron por separado el resultado binario y las reservas interpretativas. La revisión consideró si el criterio describía una obligación exigible, una modalidad condicionada o una actividad preventiva cuyo registro no equivalía a una evaluación de eficacia. No se asignaron nuevas marcas de incumplimiento por la ausencia de información adicional.

La proporción de valoraciones positivas se calculó dividiendo el número de fichas con marca cumple entre las once fichas examinadas y multiplicando por cien. Ese cociente describe el instrumento aplicado. No se construyó un porcentaje jurídico ajustado porque no se acreditó la exhaustividad de obligaciones aplicables ni la verificación desagregada de cada una. Se conservaron las evidencias declaradas en cada ficha sin atribuirles identificadores, fechas de aprobación o vigencias que no estuvieran especificados. La Tabla 1 presenta la relación entre categorías y operaciones analíticas.

Tabla 1. Correspondencia entre categorías y operaciones del estudio

Categoría	Indicadores y registros	Operación y alcance
Seguridad y salud en el trabajo	Planificación, responsables y actividades preventivas.	Caracterización documental; no evaluación de efectos en salud.
Cumplimiento legal	Requisito, disposición y condición de aplicación.	Contraste normativo por tamaño, actividad y riesgo.
Gestión documental	Respaldo, versión, fecha, localización y suficiencia.	Lectura de fichas y documentos; delimitación de trazabilidad.
Sistema Único de Trabajo	Registros y correspondencia con la evidencia organizacional.	Revisión del módulo de SST en los dominios seleccionados.
Mejora continua	Reglas de revisión, responsables y cierre.	Modelación del manual; utilidad pendiente de evaluación.

Nota. Los porcentajes se refieren a once criterios, no a cuatro personas. La mejora continua constituye una categoría del diseño propuesto. Elaboración propia (2026).

La propuesta se diseñó mediante una matriz que relacionó hallazgo, regla de decisión, actividad, responsable y evidencia de cierre. Se incorporó la opción no aplica con justificación normativa y un estado pendiente de verificar para evitar forzar juicios binarios cuando faltara un respaldo. Estas reglas corresponden al diseño de una nueva herramienta y no a resultados de una segunda aplicación. No se realizó validación por especialistas, prueba de usabilidad ni medición antes y después del manual.

El acceso a la información contó con autorización de la empresa según el procedimiento del estudio. La presentación utilizó datos agregados y descripciones funcionales. Se excluyeron cédulas, salarios, firmas, credenciales de acceso e imágenes identificables de personas. La información clínica no se incorporó a la matriz de gestión. Las limitaciones de trazabilidad, aplicabilidad y cobertura se mantuvieron como condiciones del alcance de las conclusiones.

RESULTADOS

Valoraciones documentales y alcance del instrumento

Las once fichas registraron la opción cumple y ninguna incluyó una marca de no cumple. La proporción de respuestas positivas fue de 11/11, equivalente al 100 %. Al tratarse de un único criterio agregado en cada ficha, los porcentajes individuales de 100 % representaron una codificación binaria y no una estimación de intensidad o eficacia. La Tabla 2 reúne los dominios y los medios de verificación consignados.

Tabla 2. Síntesis de las once fichas de verificación

N.º	Dominio	Medio de verificación consignado	Marca original
1	Plan de prevención	Registro SUT y documentos aprobados.	Cumple
2	Monitor de SST	Registro en SUT.	Cumple
3	Profesional médico	Registro en SUT.	Cumple
4	Delegado de SST	Acta de designación y registro SUT.	Cumple
5	Emergencias	Plan y evidencia documental de registro.	Cumple
6	Capacitación	Plan, cronograma, asistencias y certificados.	Cumple
7	Gestión técnica	Matriz de riesgos, inspecciones y registros técnicos.	Cumple
8	Equipos y maquinaria	Plan, matriz, inspecciones, mantenimiento y formación.	Cumple
9	Inspecciones	Registros, listas y evidencias fotográficas.	Cumple
10	Promoción de la salud	Registros de actividades y evidencia documental.	Cumple
11	Prevención de violencia laboral	Políticas internas y registros de socialización.	Cumple

Nota. Las marcas se conservaron del instrumento aplicado. El resultado agregado fue 11/11 (100 %); no corresponde a una certificación de cumplimiento legal total. Elaboración propia a partir de los registros de LEHOLAB (2026).

Los respaldos de organización preventiva incluyeron el plan de prevención y los registros de monitor, profesional médico y delegado. En los ámbitos operativos se consignaron documentos de emergencias,

capacitación, matriz de riesgos, inspecciones y mantenimiento. En salud y convivencia se registraron actividades de promoción y políticas de prevención de violencia laboral. Estos hallazgos describieron la documentación asociada a la lista; no establecieron que todos los dominios compartieran idéntico procedimiento de registro en el SUT ni que cada documento acreditara la totalidad de una obligación.

La correspondencia entre la ficha general y los documentos de nómina permitió precisar una dotación de cuatro trabajadores. La referencia interna a un nivel de riesgo bajo o medio no se acompañó en los resultados de una clasificación inequívoca de actividad y nivel. Por ello, se mantuvo condicionada la interpretación de suficiencia del monitor. No se sustituyó esa información por una clasificación inferida a partir del nombre del laboratorio.

El contraste de aplicabilidad identificó una diferencia concreta en el criterio del delegado. Con cuatro trabajadores, la modalidad exigible por el artículo 34 del Decreto 255 es la participación activa del conjunto de trabajadores; el umbral del delegado previsto en el artículo 33 comienza en diez. La marca afirmativa original se conservó como registro de la ficha, pero dejó de interpretarse como acreditación de una obligación exigible por tamaño. La Tabla 3 explicita esta diferencia y las condiciones de los otros dominios que requieren una lectura específica.

Tabla 3. Condiciones para interpretar los criterios seleccionados

Criterio	Condición identificada	Consecuencia para la evaluación
Plan de prevención	Plantilla documentada de cuatro trabajadores.	Interpretar dentro del régimen de uno a diez; revisar contenido y vigencia.
Monitor	Nivel de riesgo expresado de forma genérica.	Confirmar actividad y clasificación antes de afirmar suficiencia de la modalidad.
Delegado	Cuatro trabajadores; umbral del delegado desde diez.	No exigible por dotación; evaluar participación activa de todos los trabajadores.
Emergencias, formación y salud	Se consignaron actividades y documentos de diversos ámbitos.	Distinguir deber preventivo, respaldo y obligación específica de reporte.
Violencia laboral	Empleador con uno a nueve trabajadores.	Contrastar los lineamientos aplicables y su ejecución; no equiparar una política con su totalidad.
Conjunto de once dominios	Selección agregada del instrumento.	No representa el universo íntegro de obligaciones ni permite calcular eficacia preventiva.

Nota. Contraste con el Decreto Ejecutivo 255 y los Acuerdos MDT-2024-196 y MDT-2025-186. Las reservas de aplicabilidad no se transformaron en nuevas marcas de incumplimiento. Elaboración propia (2026).

En emergencias, formación y promoción de la salud, la evidencia de actividades preventivas se distinguió de la exigencia de un reporte específico según el tamaño y la disposición aplicable. En prevención de violencia laboral, las políticas y socializaciones constituyeron respaldos parciales del dominio seleccionado; la ficha no desagregó los contenidos de los lineamientos correspondientes a empleadores de uno a nueve trabajadores. Este hallazgo limitó la cobertura del indicador, sin permitir concluir que la empresa careciera de esas medidas.

En consecuencia, el diagnóstico identificó once valoraciones documentales positivas y, simultáneamente, condiciones que impidieron interpretar ese resultado como cumplimiento legal exhaustivo. No se recalculó un 100 % sobre diez criterios después de excluir al delegado, porque tal operación no resolvería la agregación de obligaciones ni las verificaciones condicionadas. La prioridad de mejora se situó en la aplicabilidad, el detalle de los respaldos y la separación entre registro y ejecución.

Modelación del manual para la gestión del SUT

Se modeló un manual operativo para la gestión del cumplimiento de SST a través del SUT. Su objetivo fue organizar la identificación de obligaciones, la validación de evidencias y el seguimiento de los registros de LEHOLAB. La población destinataria comprende al empleador, al responsable de SST, al personal que administra los archivos y a los trabajadores que participan en las actividades preventivas. El manual se presenta como un procedimiento propuesto, integrado al cuerpo del artículo, cuya aplicación y utilidad requieren comprobación posterior.

El modelo inicia con una ficha del centro de trabajo que reúne dotación vigente, actividad económica, modalidad del responsable y fecha de revisión. A partir de ella se construye una matriz de obligaciones con disposición, artículo, condición de aplicación y evidencia requerida. Cada cambio en la plantilla, la actividad o

la normativa activa una nueva revisión. La matriz conserva el fundamento de los casos no aplicables y distingue los requisitos generales de las obligaciones de registro específicas.

La segunda etapa vincula cada obligación aplicable con su respaldo. Se propone un identificador interno por documento y una ficha de control con título, versión, responsable, fecha de emisión, vigencia pertinente, ubicación y criterio al que responde. Las evidencias de capacitación deben diferenciar programación y ejecución; las inspecciones, observación y cierre; y el plan, formulación y medidas efectivamente realizadas. Esta organización permite verificar la relación entre el contenido del archivo y la decisión tomada sobre el criterio.

La validación previa al registro comprueba identidad del empleador y centro, correspondencia temporal, integridad y coherencia con los documentos de origen. Si el respaldo está incompleto o presenta contradicciones, el criterio queda pendiente de verificar y se asigna una acción. Cuando exista evidencia de incumplimiento, se registra no cumple con su fundamento. La categoría no aplica requiere una razón normativa documentada. La Figura 1 representa estas reglas y el retorno a la revisión cuando cambian las condiciones.

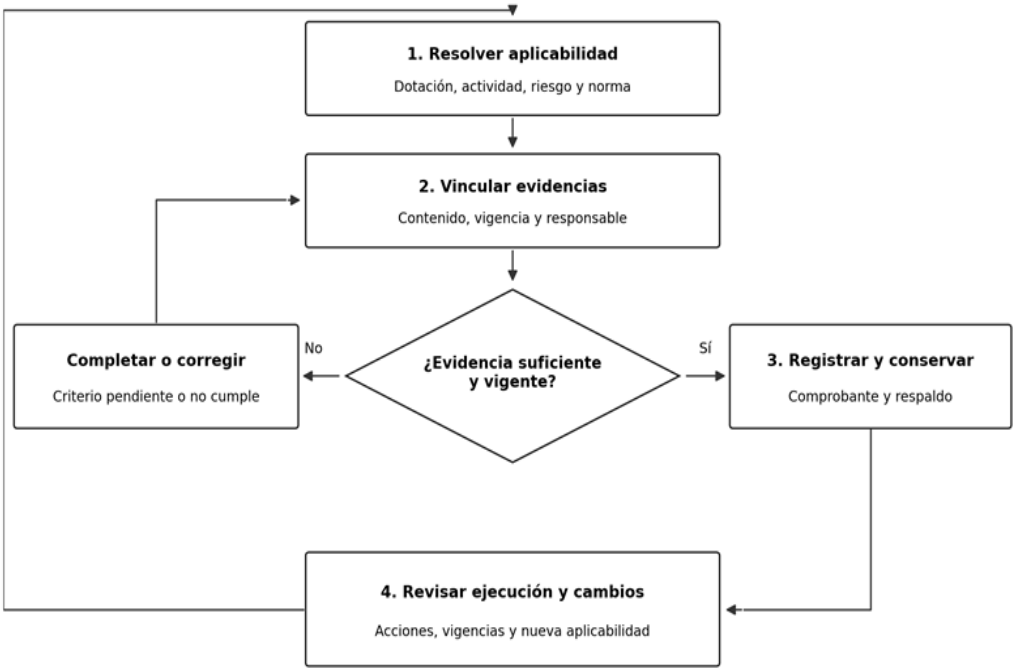

Figura 1. Reglas de decisión del manual propuesto

Nota. La secuencia representa reglas propuestas. No muestra una intervención aplicada ni resultados de validación. Elaboración propia (2026).

El registro se realizará siguiendo el instructivo oficial que esté disponible en el módulo correspondiente, después de comprobar su pertinencia para la empresa. El administrador conservará el comprobante y el respaldo que lo originó, con acceso restringido según las funciones. No se fijan nombres de botones ni capturas como reglas permanentes, porque la interfaz puede cambiar. La comprobación se centrará en el requisito, el resultado del trámite y la posibilidad de recuperar la evidencia.

La verificación posterior relacionará cada registro con la actividad que lo sustenta. Para una inspección, el cierre debe mostrar la condición observada, la medida adoptada y su comprobación; para formación, la práctica o evaluación definida; para promoción de la salud, la actividad realizada y su cobertura documentada, preservando la reserva clínica. Un archivo cargado seguirá siendo insuficiente si el contenido no permite reconocer la ejecución que declara.

Tabla 4. Componentes operativos y evidencias de cierre del manual

Componente	Acción y responsable propuesto	Evidencia de cierre
Aplicabilidad	Empleador y responsable de SST revisan dotación, actividad y norma.	Matriz con requisito, condición, fundamento y fecha.
Control documental	Encargado de archivos vincula cada criterio y su respaldo.	Ficha de versión, vigencia, localización y responsable.
Validación y registro	Responsable de SST contrasta evidencia; administrador tramita lo pertinente.	Respaldo revisado y comprobante del registro correspondiente.
Ejecución	Responsable de la actividad verifica su realización con los trabajadores.	Registro de acción y comprobación de su resultado.

Seguimiento	Empleador y responsable revisan pendientes y cambios.	Matriz actualizada, acciones cerradas y justificación de no aplicables.

Nota. La asignación corresponde al diseño organizativo propuesto y deberá concretarse según las funciones reales. No se presume la existencia de departamentos adicionales. Elaboración propia (2026).

Se propone iniciar la organización del manual durante treinta días: en la primera semana se revisarán aplicabilidad y responsables; en la segunda se vincularán archivos; en la tercera se contrastarán evidencias y registros; y en la cuarta se revisarán pendientes y accesos. Este plazo es una programación de diseño y no modifica los vencimientos legales ni autoriza posponer medidas urgentes. Después se plantea una revisión interna mensual y otra cuando se produzcan cambios; ambas son frecuencias organizativas propuestas.

El empleador aprobaría las decisiones y los recursos; el responsable de SST verificaría la correspondencia técnica; el encargado documental organizaría versiones y comprobantes; y los trabajadores aportarían información sobre la ejecución y las dificultades. En una plantilla de cuatro personas, una persona podría asumir más de una función, dejando identificada cada responsabilidad. La revisión de un registro relevante debería ser realizada por una segunda persona competente cuando sea posible, sin presumir la existencia de departamentos adicionales.

El seguimiento propuesto separa tres indicadores: obligaciones con aplicabilidad resuelta respecto de las obligaciones identificadas; requisitos aplicables con respaldo suficiente y vigente respecto de los aplicables revisados; y acciones cerradas con evidencia respecto de las acciones que debían completarse al corte. Todos se expresarán como numerador dividido entre denominador, por cien, e incluirán fecha y responsable. Los pendientes se informarán por separado y permanecerán dentro del universo revisado. Los no aplicables no se contarán como cumplimiento.

Estos indicadores permiten comprobar el funcionamiento documental y el cierre de actividades. No estiman por sí mismos reducción de exposición, accidentes o enfermedades. La utilidad del manual deberá estudiarse mediante una aplicación posterior que mida errores de clasificación, recuperación de respaldos, registros vencidos y cierre de acciones, con criterios previamente definidos. No se atribuye al diseño un porcentaje de aceptación, validación o eficacia.

DISCUSIÓN

El resultado central muestra que una lista puede producir once marcas positivas y mantener reservas relevantes sobre el alcance de su conclusión. Sostenemos que la evaluación del cumplimiento debe integrar aplicabilidad, suficiencia de evidencia y correspondencia con la ejecución. La orientación contextual de Ledic Neto et al. (2024) respalda examinar la organización concreta; el caso añade una dificultad operativa: el tamaño del centro puede modificar el significado de un criterio que, en una lista general, parece uniforme. El aporte consiste en hacer visible esa condición antes de utilizar el porcentaje como juicio global.

La proporción de 11/11 informa sobre las fichas seleccionadas, mientras que la revisión de Vera Ávila et al. (2022) muestra la diversidad de dimensiones y métodos de evaluación de la SST. Ambos resultados son compatibles cuando se conserva su objeto de medición. El porcentaje documental no evalúa competencias, participación efectiva ni control de exposiciones. En nuestra interpretación, su utilidad radica en localizar respaldos y orientar verificaciones; la afirmación de una gestión plenamente eficaz requeriría otro conjunto de indicadores y evidencias.

La revisión del criterio del delegado no representa una diferencia terminológica menor. Una organización de cuatro trabajadores debe acreditar la participación activa que le corresponde. Mantener una marca positiva por disponer de una designación no demuestra cómo se ejerció ese derecho. Por ello, la mejora del instrumento consiste en sustituir la pregunta general por el requisito pertinente y su evidencia. El caso permite mostrar que añadir cargos o documentos no aumenta necesariamente la calidad del cumplimiento si estos no responden a la condición jurídica examinada.

Una consecuencia metodológica es que la exclusión de un criterio no autoriza recalcular una certificación implícita sobre los restantes. El conjunto inicial no demostró cobertura exhaustiva del universo normativo y varios dominios reúnen obligaciones de contenido distinto. La revisión debe resolver primero las condiciones de cada requisito y la suficiencia de sus medios de verificación. Esta postura conserva el resultado original y evita reemplazar una conclusión amplia por otra numéricamente idéntica que mantendría el mismo problema

de medición.

El análisis brasileño de Gonçalves Filho y Leal (2025) parte de notificaciones de infracción y describe dificultades de implementación regulatoria. Sus resultados no permiten imputar incumplimientos a LEHOLAB, cuya evidencia y selección son diferentes. La contribución que recuperamos es la necesidad de verificar cómo se traduce la regulación en actividades. El presente caso documenta una situación de registros positivos y muestra que la revisión crítica también es necesaria cuando el instrumento no identifica marcas negativas.

El estudio de Guzman Galarza et al. (2025) aporta un contexto ecuatoriano de adaptación normativa, con respuestas de profesionales sobre conocimiento y actualización organizacional. El 100 % de la lista de LEHOLAB no contradice el 23,6 % de organizaciones actualizadas referido por aquellos participantes: los denominadores, preguntas y unidades son distintos. Tampoco permite situar a la empresa por encima de una media nacional. La comparación fundamenta revisar las condiciones del registro, especialmente cuando la propia evidencia combina organización preventiva y uso de una plataforma.

La revisión de Albújar-Verona et al. (2022) permite valorar el acceso oportuno a información para apoyar decisiones. En este caso, el SUT ofrece un punto de consulta, pero la interpretación depende de los documentos que sustentan cada dominio. Proponemos considerar la relación obligación, archivo y actividad como unidad mínima de trazabilidad. Un comprobante acredita un trámite; la suficiencia del respaldo y la ejecución requieren comprobaciones adicionales. Esta lectura sitúa la herramienta digital dentro de la gestión y evita atribuirle una capacidad evaluativa que no fue medida.

Los hallazgos de Duque-Aldaz et al. (2024) en un laboratorio cosmético identifican brechas de liderazgo, planificación y comunicación mediante criterios de gestión diferentes. La coincidencia sectorial parcial justifica preguntar por responsabilidades y evidencias, pero no comparar directamente sus valoraciones con las once marcas afirmativas de LEHOLAB. La diferencia entre un diagnóstico organizacional amplio y una selección documental exige conservar el alcance de cada instrumento. En el presente estudio, la ausencia de resultados negativos no equivale a demostrar que aquellos componentes se hayan evaluado con igual profundidad.

El informe del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2024) permite observar la importancia del tamaño al describir modalidades preventivas. Sin embargo, su población de referencia comienza en cinco asalariados y responde a otro ordenamiento jurídico. La transferencia pertinente es el criterio de contextualización, sin adoptar sus porcentajes ni umbrales como parámetro del caso. El manual debe ajustarse a cuatro trabajadores y a sus funciones reales; una estructura de múltiples departamentos o una lista idéntica para cualquier empresa introduciría exigencias organizativas que el diagnóstico no fundamenta.

La participación demanda evidencias de interacción y respuesta. Rodrigues y Rocha (2023) muestran que las intervenciones participativas enfrentan restricciones organizativas y asimetrías. Su revisión no evalúa el SUT ni la legislación ecuatoriana; ofrece una advertencia conceptual sobre las condiciones de la participación. En LEHOLAB, una nueva evaluación debería examinar cómo se comunican los riesgos, qué observaciones realizan los trabajadores y qué decisiones se adoptan. La designación consignada en la ficha no resuelve esas preguntas.

La prevención de la violencia laboral exige una lectura específica para empleadores de uno a nueve trabajadores. Las políticas y socializaciones consignadas aportan evidencia de acciones, pero la agregación del indicador no permite comprobar todos los contenidos de los lineamientos aplicables. La reforma MDT-2025-186 aporta el criterio de diferenciación, mientras que una evaluación posterior debería revisar mecanismos concretos de prevención, atención y seguimiento. Esta reserva se refiere a la cobertura de la evidencia y no constituye una afirmación sobre la presencia o ausencia de hechos de violencia en la empresa.

El registro del profesional médico y las acciones de promoción no sustituyen un análisis de vigilancia. La revisión de Gracia Socha et al. (2023) identifica carencias de información sistemática en estudios latinoamericanos. Su contribución sustenta distinguir organización del servicio y resultados de salud. Nuestro estudio no estimó cobertura clínica, detección de enfermedades ni continuidad asistencial; por ello, la lectura del criterio se limita a la documentación descrita. El seguimiento deberá conservar información suficiente para gestionar la prevención sin incorporar datos clínicos identificables al archivo administrativo general.

La propuesta organiza actividades de revisión y cierre que son congruentes con el ciclo identificado por Rodríguez-Rincón et al. (2023). No obstante, la congruencia conceptual no equivale a validación de la herramienta. El manual necesita una prueba de aplicación que permita examinar si las reglas se entienden, si los responsables recuperan los respaldos y si los pendientes se resuelven. Su aportación actual es hacer

explícita una secuencia evaluable, con responsabilidades y decisiones que pueden ser comprobadas en un estudio posterior.

La evaluación de eficacia requerirá denominadores adecuados al resultado. La orientación de Mollar Bonilla (2024) sobre accidentabilidad muestra por qué un índice de eventos necesita datos distintos de las marcas de una lista. En una organización pequeña, períodos cortos y pocos trabajadores también exigen una interpretación cuidadosa de las variaciones. En esta etapa, resulta más directo evaluar errores de aplicabilidad, vigencia y cierre documental, manteniendo por separado cualquier futura medición de exposición o salud.

Las limitaciones principales derivan de un único caso, once dominios agregados y la falta de una matriz desagregada que documente todos los requisitos aplicables, sus vigencias y evidencias de implementación. Las entrevistas no produjeron resultados analíticos independientes y la clasificación de riesgo no quedó inequívocamente sustentada en las fichas. El diseño transversal impide examinar continuidad y cambios. La modelación no incluyó validación externa ni aplicación experimental. Estas condiciones restringen la generalización y el alcance jurídico y preventivo de la conclusión, sin anular el valor descriptivo de los registros.

La contribución epistemológica consiste en delimitar qué representa la evidencia utilizada para conocer el cumplimiento. Los requisitos normativos, las marcas documentales y los efectos preventivos pertenecen a planos relacionados con reglas de comprobación diferentes. El estudio permite relacionarlos sin tratarlos como equivalentes y ofrece un procedimiento para hacer revisable esa relación. La siguiente etapa deberá desagregar los criterios, resolver la clasificación de riesgo y aplicar el manual con registros fechados, contrastando tanto la calidad de la documentación como las actividades que esta declara.

CONCLUSIONES

La evaluación de LEHOLAB identificó once valoraciones positivas en los once criterios documentales examinados a través del SUT y los respaldos organizacionales. El 100 % describe la lista seleccionada y no acredita cumplimiento legal exhaustivo ni eficacia preventiva. La dotación de cuatro trabajadores permitió precisar que el criterio del delegado no era exigible por tamaño y que correspondía evaluar la participación activa del conjunto de trabajadores. La suficiencia del monitor quedó condicionada a una clasificación de riesgo inequívoca.

La articulación entre aplicabilidad, evidencia y registro permitió delimitar el alcance del diagnóstico. Los documentos de planificación, responsables y actividades constituyeron respaldos de los dominios examinados; la agregación de criterios y la ausencia de verificación desagregada impidieron convertirlos en una evaluación completa de implementación. La correspondencia normativa y la trazabilidad deben formar parte del instrumento desde su construcción y mantenerse durante su actualización.

Se modeló un manual operativo que organiza la identificación de obligaciones, el control de evidencias, el registro, la conservación y el seguimiento, con responsables e indicadores diferenciados. El diseño ofrece una base para revisar la gestión documental de una empresa pequeña, cuya utilidad requiere aplicación posterior. El carácter transversal, el caso único y las limitaciones de los respaldos restringen la generalización; futuras investigaciones deberán verificar la aplicabilidad completa, la ejecución de las medidas y el funcionamiento del procedimiento propuesto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albújar-Verona, C. E., Celis-Castillo, D. J., Rojas-Sánchez, E. A., & Medina-Cardozo, I. I. (2022). Plataformas digitales y los indicadores en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: una revisión sistemática. DYNA, 89(224), 165–172. https://doi.org/10.15446/dyna.v89n224.103170

Duque-Aldaz, F., Pazán Gómez, E., Villamagua Castillo, W., & López Vargas, A. (2024). Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional según ISO:45001 en laboratorio cosmético y natural. Revista Científica Ciencia y Tecnología, 24(41). https://doi.org/10.47189/rcct.v24i41.642

Gonçalves Filho, A. P., & Leal, D. P. B. (2025). Challenges in the regulation of occupational risk management in Brazil. Revista Principia. Publicación anticipada en línea. https://doi.org/10.18265/2447-9187a2024id8369

Gracia Socha, M., Cerón Arcos, J. C., Nocua Salazar, A., & Vaca González, J. J. (2023). Sistemas de vigilancia epidemiológica en el medio laboral: una perspectiva en países de Latinoamérica. Revista de Salud Pública, 25(4), 1–9. https://doi.org/10.15446/rsap.v25n4.99325

Guzman Galarza, F. P., Freire Mosquera, A., & Gallegos Idrobo, S. (2025). Estudio técnico del Impacto del Decreto Ejecutivo 255 en el Ecuador tras un año de vigencia. GADE: Revista Científica, 5(1), 729–742. https://doi.org/10.63549/rg.v5i1.646

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2024). Gestión preventiva de las empresas españolas. Datos 2022. https://www.insst.es/el-observatorio/indicadores-evolutivos/gestion-preventiva-empresas-espanolas-datos-2022

Ledic Neto, J., Moro, A. R. P., & Ensslin, S. R. (2024). Occupational health and safety management systems: a systemic approach. Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano, 26, e91514. https://doi.org/10.1590/1980-0037.2024v26e91514

Ministerio del Trabajo. (2024a). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-196: Normas generales para el cumplimiento y control de las obligaciones laborales de los empleados públicos y privados en materia de seguridad y salud en el trabajo. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/04/Acuerdo-Ministerial-196_08042025.pdf

Ministerio del Trabajo. (2024b). Anexo 1: Lista de verificación de cumplimiento de obligaciones de seguridad y salud en el trabajo. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/10/Anexo-1_Lista-de-Verificacion-SST-signed-signed.pdf

Ministerio del Trabajo. (2024c). Anexo 2: Nivel de riesgo. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/10/Anexo-2_-Nivel-de-Riesgo-signed-signed.pdf

Ministerio del Trabajo. (2025a). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102: Norma para la prevención y atención a todo caso de discriminación, violencia y acoso laboral en el sector privado. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/08/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2025-102-signed.pdf

Ministerio del Trabajo. (2025b). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-186: Reforma al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/11/ACUERDO-MINISTERIAL-MDT-2025-186-signed.pdf

Mollar Bonilla, S. (2024). Estadísticas de accidentabilidad en la empresa (Nota Técnica de Prevención 1211). Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/37-serie-ntp-numeros-1191-a-1214-ano-2024/ntp-1211-estadisticas-de-accidentabilidad-en-la-empresa-2024

Presidencia de la República del Ecuador. (2024). Decreto Ejecutivo N.º 255: Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/DECRETO-EJECUTIVO-255-REGLAMENTO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-DE-LOS-TRABAJADORES.pdf

Rodrigues, V., & Rocha, R. (2023). Participatory ergonomics approaches to design and intervention in workspaces: A literature review. Theoretical Issues in Ergonomics Science, 24(4), 413–428. https://doi.org/10.1080/1463922X.2022.2095457

Rodríguez-Rincón, J. S., Cárdenas-Corredor, N. S., Álvarez-Luna, J. T., Pérez-Tobos, J. C., & Palencia-Mojica, C. L. (2023). Estrategias para implementar sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en empresas del sector industrial. Revisión narrativa de la literatura. Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá, 10(1), 145–164. https://doi.org/10.24267/23897325.911

Vera Ávila, C. A., Rodríguez Rojas, Y. L., & Hernández Cruz, H. W. (2022). Medición del desempeño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: revisión sistemática de literatura. Revista CEA, 8(18), e2052. https://doi.org/10.22430/24223182.2052

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Declaración de responsabilidad de autoría

Los autores del manuscrito señalado, DECLARAMOS que hemos contribuido directamente a su contenido intelectual, así como a la génesis y análisis de sus datos; por lo cual, estamos en condiciones de hacernos públicamente responsable de él y aceptamos que sus nombres figuren en la lista de autores en el orden indicado. Además, hemos cumplido los requisitos éticos de la publicación mencionada, habiendo consultado la Declaración de Ética y mala praxis en la publicación.

Carmen Verónica Roman Sacón y Samanta Pierina Muentes Vela: investigación, organización documental, análisis de resultados y redacción. Jorge Patricio Vega Peñafiel: supervisión metodológica y revisión del artículo.