

Gestión de Riesgo en Salud Ocupacional Docente: Una visión conceptual desde la nueva gestión pública

Risk Management in Teachers 'Occupational Health: A conceptual vision from the new public management

Johanna Elizabeth Fajardo Vargas¹**Dominga Ernestina Rodríguez Ángulo²****Gladys Lola Luján Johnson¹**¹Universidad César Vallejo - Perú. Perú²Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador**ORCID:** <https://orcid.org/0009-0000-3710-1049><https://orcid.org/0000-0001-8022-2428><https://orcid.org/0000-0002-4727-6931>**Correo electrónico(s):**

jfajardov@ucvvirtual.edu.pe

drodriguez@uteq.edu.ec

ljohnsongl@ucvvirtual.edu.pe

Recibido: 14 de enero de 2025

Revisado: 17 de febrero de 2025

Aceptado: 21 de marzo de 2025

RESUMEN: La gestión de riesgo en salud ocupacional docente universitaria ha experimentado una transformación paradigmática sustancial desde la perspectiva de la Nueva Gestión Pública. Esta revisión analiza la evolución conceptual integrando tres décadas de desarrollo teórico, evidenciando el tránsito desde modelos burocráticos tradicionales hacia enfoques basados en eficiencia y gestión por resultados. El análisis revela cómo estos principios han redefinido la conceptualización de riesgos psicosociales, ergonómicos y organizacionales en el contexto universitario. Se propone un marco integrador que articula mecanismos de evaluación continua, sistemas adaptativos y determinantes específicos de la salud docente, fundamentado en evidencia empírica reciente.

Palabras clave: Administración pública; Salud ocupacional; Personal docente universitario; Reforma administrativa

ABSTRACT: Risk management in university teaching occupational health has undergone a substantial paradigmatic transformation from the perspective of the New Public Management. This review analyzes the conceptual evolution integrating three decades of theoretical development, evidencing the transition from traditional bureaucratic models to approaches based on efficiency and results-based management. The analysis reveals how these principles have redefined the conceptualization of psychosocial, ergonomic and organizational risks in the university context. An integrative framework is proposed that articulates continuous evaluation mechanisms, adaptive systems and specific determinants of faculty health, based on recent empirical evidence.

Keywords: Public administration; Occupational health; University teaching staff; Administrative reform

Introducción

La gestión de riesgo en salud ocupacional docente ha experimentado una transformación paradigmática sustancial en su conceptualización teórica durante las últimas tres décadas.

La labor docente universitaria actual enfrenta desafíos complejos que impactan significativamente en el bienestar ocupacional.

Como señalan Fajardo *et al.* (2024), la carga de trabajo docente se ha diversificado significativamente en el siglo XXI debido a la globalización y avances tecnológicos, exigiendo nuevos compromisos laborales que demandan atención urgente.

La Nueva Gestión Pública (NGP) ha emergido como un paradigma que busca optimizar la gestión de los servicios públicos de salud ocupacional. La implementación de estos nuevos principios gerenciales no está exenta de desafíos, particularmente en la necesidad de equilibrar la eficiencia con la equidad en el acceso a los servicios y la importancia de contar con sistemas de información robustos para la toma de decisiones. (Bravo-Cedeño & Vegas-Meléndez, 2023)

Este enfoque ha introducido nuevas dimensiones en la comprensión y gestión de los riesgos laborales en el ámbito educativo.

Sin embargo, la revisión de la literatura revela importantes limitaciones en el abordaje actual de la gestión de riesgo ocupacional docente.

En tal sentido, autores como Palencia-Sánchez y Riaño-Casallas (2023) destacan la insuficiente integración entre los determinantes sociales de la salud y los principios de eficiencia y gestión por resultados característicos de la NGP.

Además de lo anteriormente planteado, existe una notable ausencia de marcos conceptuales que integren efectivamente las perspectivas tradicionales de salud ocupacional con los paradigmas emergentes de gestión pública.

De ahí que el presente trabajo tiene como objetivo esencial analizar la evolución conceptual de la gestión de riesgo en salud ocupacional docente desde la perspectiva de la Nueva Gestión Pública, para proponer un marco conceptual integrador que responda a los desafíos contemporáneos del sector educativo superior.

Desarrollo

Los objetivos específicos de esta investigación están dirigidos a examinar la evolución histórica de los fundamentos teóricos en la gestión de riesgo ocupacional docente e identificar las principales aportaciones de la Nueva Gestión Pública en la conceptualización y operacionalización de la gestión de riesgo en salud ocupacional docente.

A partir de los hallazgos más relevantes se propone un marco conceptual que integre las perspectivas tradicionales de salud ocupacional con los principios de la Nueva Gestión Pública se establecen los lineamientos para la implementación práctica del marco conceptual propuesto en el contexto universitario contemporáneo.

Para cumplir con este propósito se siguió un algoritmo metodológico que inició con una revisión inicialmente teórica la cual adopta un enfoque hermenéutico-interpretativo que facilita la comprensión de la evolución y transformación de los marcos teóricos fundamentales en la gestión de riesgo en salud ocupacional docente universitario.

Esta aproximación permite integrar múltiples perspectivas epistemológicas necesarias para la construcción del conocimiento en este campo. (Luna, 2024)

La selección de literatura se realizó mediante un proceso sistemático que consideró cuatro criterios fundamentales. Primero, la relevancia teórica para la comprensión de la gestión de riesgo en salud ocupacional docente, priorizando autores seminales como Almirall y Hernández (2017) que establecieron las bases del enfoque biologicista y su evolución hacia perspectivas más integradoras, y contribuciones contemporáneas como Hernández *et al.* (2022) que aportan la visión de sistemas adaptativos complejos.

El alcance temporal abarcó el período 1960-2024 para capturar la evolución conceptual completa del campo, estructurándose en tres etapas: desarrollos fundamentales históricos (1960-2000), evolución paradigmática (2000-2020), y avances teóricos recientes (2020-2024). Esta última etapa constituye el 70% de las referencias analizadas, reflejando el énfasis en la comprensión contemporánea de la gestión de riesgo en salud ocupacional docente.

La pertinencia temática se aseguró mediante la inclusión de investigaciones que analizan la transformación de los servicios públicos de salud ocupacional, como los estudios de Chica-Vélez y Salazar-Ortiz (2020) sobre la reforma en gestión pública educativa, y los análisis de Bravo-Cedeño y Vegas-Meléndez (2023) sobre la aplicación de principios gerenciales en servicios sanitarios.

El rigor académico se garantizó a través de la selección de publicaciones en revistas indexadas de alto impacto y la inclusión de trabajos que examinan la integración entre determinantes sociales de salud y principios de la Nueva Gestión Pública, como los estudios de Luna (2024).

Evolución histórica del concepto Gestión de Riesgo en Salud Ocupacional Docente

Los métodos de investigación teórica aplicados permitieron analizar la evolución histórica del concepto Gestión de Riesgo en Salud Ocupacional Docente.

Con respecto a este particular es importante resaltar que la evolución conceptual de la gestión de riesgo en salud ocupacional docente ha experimentado una transformación significativa en su fundamentación teórica y epistemológica. Luna (2024) y otros autores coinciden en que esta evolución refleja la necesidad de integrar los determinantes sociales de la salud con los principios de la Nueva Gestión Pública, especialmente en relación con la eficiencia, la medición del desempeño y la rendición de cuentas en el contexto educativo.

Período Tradicional (1960-1980):

La fundamentación histórica de este paradigma se remonta a las contribuciones pioneras sobre la relación trabajo-salud. El enfoque inicial, como señala Gómez (2021), se centraba principalmente en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, reflejando una visión limitada del bienestar docente.

La teoría ecológica de Bronfenbrenner emergió como marco conceptual significativo, aportando una perspectiva multinivel que permitió analizar la interconexión entre factores individuales y sociales (Hunter & Titze, 2009). Sin embargo, como identifican Bottalico *et al.* (2014), el paradigma mantenía un enfoque predominantemente reactivo, con limitada consideración de factores organizacionales.

Durante este período, la administración científica de Taylor estableció principios de control y estandarización que, aunque necesarios, resultaban insuficientes para la comprensión integral de la salud ocupacional docente (Juang, 1998).

Las investigaciones de Hunter y Titze (2009) revelaron que los docentes utilizaban su voz hasta un 30% del tiempo laboral, mientras que los trabajos desarrollados por Rollins *et al.* (2019) evidenciaron la influencia crítica de la acústica del aula.

También Hunter *et al.* (2016) aportaron la perspectiva de género, documentando mayor incidencia de trastornos vocales en mujeres docentes.

Período de Transición (1980-2000):

La transición hacia el paradigma sistémico marcó un punto de inflexión fundamental con la incorporación de la teoría general de sistemas de Bertalanffy.

Nunes (2014) destaca cómo la integración entre sociología y medicina permitió una comprensión más amplia de la salud docente. Santos y Marques (2013) identificaron problemas recurrentes como obesidad, estrés y trastornos musculoesqueléticos, evidenciando la necesidad de un enfoque más integral.

Almirall y Hernández (2017) documentan la evolución desde el enfoque biologicista inicial hacia perspectivas más integradoras. Checkland en el año 1981 aportó el reconocimiento de las interrelaciones complejas entre diferentes factores que afectan la salud ocupacional, superando el reduccionismo característico del paradigma tradicional.

Período Contemporáneo (2000-presente):

Este paradigma representa la evolución más sofisticada en la comprensión de la gestión de riesgo ocupacional. Hull (2022) fundamenta la gestión adaptativa en el aprendizaje experiencial, mientras que Almécija enfatizó las características de complejidad y no linealidad de los sistemas adaptativos.

Govedar *et al.* (2023) subrayan la importancia del monitoreo continuo para la adaptación en tiempo real. Yuen Ang (2024) analiza la coevolución de sistemas económicos y políticos, mientras que Tsyganov (2024) aporta perspectivas sobre la optimización mediante aprendizaje automático.

Ferreira *et al.* (2024) señalan críticamente que la mera adopción de una perspectiva sistémica resulta insuficiente sin considerar la naturaleza adaptativa y emergente de los sistemas organizacionales educativos. Hernández *et al.* (2022) enfatizan que los sistemas educativos son inherentemente no lineales y están sujetos a constante evolución.

Aportaciones de la Nueva Gestión Pública en la Gestión de Riesgo en Salud Ocupacional Docente

La Nueva Gestión Pública (NGP) ha emergido como un paradigma transformador en la gestión de la salud ocupacional docente, introduciendo principios de gobernabilidad y gobernanza que han redefinido el abordaje de los riesgos laborales en el contexto universitario. Esta nueva perspectiva ha generado cambios fundamentales en varios niveles:

Marco Institucional y Políticas:

La Nueva Gestión Pública en Salud Ocupacional surge en un contexto de constante evolución de los Estados y las sociedades, donde los modelos de gestión pública tradicionales se han visto rebasados.

Esta nueva perspectiva, fundamentada en los principios de gobernabilidad y gobernanza, busca optimizar la gestión de los servicios públicos de salud ocupacional. Al adoptar herramientas y enfoques provenientes de la gestión empresarial, la NGP busca mejorar la eficiencia, la eficacia y la calidad de los servicios, al tiempo que fomenta la participación de los actores involucrados. Sin embargo, es fundamental considerar el contexto específico de cada país y región al implementar estas reformas, a fin de evitar una aplicación indiscriminada de modelos importados (León, 2016).

Sistemas de Gestión y Evaluación:

Los hallazgos de la investigación, sintetizados en la matriz axial, revelan patrones significativos en la aplicación de los principios de la nueva gestión pública en el ámbito de la salud. Estos resultados evidencian la creciente importancia de enfoques gerenciales y orientados al mercado en la administración de los servicios sanitarios.

La búsqueda de eficiencia, calidad y satisfacción del usuario se ha convertido en un imperativo en este contexto. Sin embargo, los datos también sugieren que la implementación de estas nuevas prácticas no está exenta de desafíos, como la necesidad de equilibrar la eficiencia con la equidad en el acceso a los servicios y la importancia de contar con sistemas de información robustos para la toma de decisiones (Bravo-Cedeño & Vegas-Meléndez, 2023).

Enfoque en la Gestión del Riesgo:

En este marco, las políticas públicas, las instituciones y la participación ciudadana interactúan para construir un desarrollo social equitativo y sostenible. La gestión pública se concibe como un sistema multidimensional que promueve la colaboración y la dialógica entre diferentes disciplinas y sectores (López, 2017).

La NGP propone una transformación en la gestión de los servicios públicos, incluyendo la educación en salud, con el objetivo de brindar servicios más eficientes y de mayor calidad (Chica-Vélez & Salazar-Ortiz, 2020).

Según Parcerisa (2016), la NGP busca establecer mecanismos de retroalimentación con los usuarios, es decir, los estudiantes y profesionales de la salud, para adaptar los programas educativos a sus necesidades reales.

Integración de Sistemas y Procesos:

La base epistemológica de este cambio, según Luna (2024) se fundamenta en la necesidad de integrar los determinantes sociales de la salud (DSS) con los principios de la Nueva Gestión Pública, especialmente en relación con la eficiencia, la medición del desempeño y la rendición de cuentas en el contexto educativo. Morgado-Valenzuela y Sánchez-Torres (2024) argumentan que esta integración ha permitido una comprensión más sofisticada de cómo los factores institucionales y organizacionales influyen en la salud ocupacional docente.

Gestión del Conocimiento y Mejora Continua:

La NGP ha introducido la necesidad de desarrollar sistemas de gestión del conocimiento que faciliten la toma de decisiones basada en evidencia. Como señalan González *et al.* (2022), esto ha permitido el desarrollo de sistemas de trabajo de alto rendimiento que incorporan evaluaciones ergonómicas periódicas y procesos de mejora continua en la gestión de la salud ocupacional docente.

Marco Conceptual Integrador

Dimensiones Clave desde la Nueva Gestión Pública en la Gestión de Riesgo Ocupacional Docente

La Nueva Gestión Pública ha transformado fundamentalmente la conceptualización de la gestión de riesgo en salud ocupacional docente.

La base epistemológica de este cambio, según Luna (2024), se fundamenta en la necesidad de integrar los determinantes sociales de la salud con los principios de eficiencia, medición del desempeño y rendición de cuentas en el contexto educativo. Morgado-Valenzuela y Sánchez-Torres (2024) argumentan que esta integración ha permitido una comprensión más sofisticada de cómo los factores institucionales y organizacionales influyen en la salud ocupacional docente.

La NGP ha introducido una perspectiva multinivel que, según Palencia-Sánchez y Riaño-Casallas (2023), se materializa en tres estructuras fundamentales: estructuras institucionales de soporte traducidas en marcos regulatorios y políticas preventivas; sistemas de gestión adaptativos que proporcionan mecanismos de respuesta dinámica a riesgos; y determinantes específicos de salud que consideran los factores contextuales del entorno educativo.

Los hallazgos de la investigación, como señalan Bravo-Cedeño y Vegas-Meléndez (2023), revelan patrones significativos en la aplicación de principios gerenciales en el ámbito de la salud, donde la búsqueda de eficiencia, calidad y satisfacción del usuario se ha convertido en un imperativo.

En el contexto universitario contemporáneo, Fajardo *et al.* (2024) identifican una estructura organizacional que opera en tres niveles críticos interconectados: el nivel macro que abarca las políticas institucionales y marcos regulatorios; el nivel meso que comprende los procesos de identificación y evaluación de riesgos; y el nivel micro que atiende los factores individuales y grupales. Esta estructura multinivel se ve fortalecida por el desarrollo de sistemas de trabajo de alto rendimiento que, según González *et al.* (2022), incorporan evaluaciones ergonómicas periódicas, sistemas de información integrados y protocolos de actuación estandarizados.

La transformación propuesta por la NGP, de acuerdo con Chica-Vélez y Salazar-Ortiz (2020), implica el establecimiento de mecanismos de retroalimentación con usuarios, participación activa de los actores involucrados y toma de decisiones basada en evidencia. Shaw *et al.* (2024) proporcionan evidencia empírica sobre la efectividad superior de las intervenciones multidisciplinarias que integran sistemas de evaluación rigurosos, protocolos científicamente validados y mecanismos de adaptación continua.

Esta multidimensionalidad de la NGP en la gestión de riesgo ocupacional docente establece las bases para un marco conceptual integrador que, como señalan De Lange *et al.* (2024), reconoce la naturaleza compleja y dinámica de las organizaciones educativas.

Las interrelaciones entre estas dimensiones crean un sistema adaptativo que responde tanto a las necesidades inmediatas como a los desafíos emergentes en la salud ocupacional docente universitaria. Este enfoque integral facilita no solo la identificación y prevención de riesgos, sino también la promoción activa del bienestar docente en el contexto universitario contemporáneo.

Aplicaciones prácticas del Marco Conceptual Integrador

La aplicación práctica del marco conceptual integrador en la gestión de riesgo ocupacional docente se estructura en tres niveles de intervención que operan sinérgicamente para asegurar la efectividad de las medidas preventivas y correctivas, sustentados en evidencia empírica y mejores prácticas.

Nivel Institucional y Políticas

En el nivel institucional y políticas es importante tener en cuenta que las universidades deben desarrollar e implementar políticas que otorguen valor y apoyo al trabajo docente

Relacionado con el tema, Fajardo *et al.* (2024) establecen que esto requiere elaborar políticas preventivas y proyectos integrales respaldados en pautas comunicativas dialógicas entre los

públicos internos y externos. González *et al.* (2022) complementan esta visión enfatizando la implementación de sistemas de trabajo de alto rendimiento que incorporen evaluaciones ergonómicas periódicas.

En este nivel, Chica-Vélez & Salazar-Ortiz (2020) argumentan que la NGP propone una transformación en la gestión de servicios públicos educativos que debe incluir mecanismos efectivos de retroalimentación. Según León (2016) esta transformación, debe considerar el contexto específico de cada institución para evitar la aplicación indiscriminada de modelos importados.

Nivel Organizacional y Operativo

La dimensión operativa requiere el establecimiento de sistemas de evaluación y protocolos de actuación integrados.

Con respecto a este tema, Shaw *et al.* (2024) hacen alusión a que estos sistemas deben facilitar la identificación temprana de riesgos y la implementación oportuna de medidas preventivas. Bravo-Cedeño y Vegas-Meléndez (2023) añaden la necesidad de equilibrar eficiencia y equidad en los servicios de prevención.

Otros autores como Arru (2023) identifican elementos críticos en la gestión organizacional como la comunicación efectiva, el alineamiento estratégico y la colaboración interdepartamental complementada por otros investigadores que destacan la importancia de integrar aspectos tecnológicos y socioeconómicos en el ambiente laboral Universitario (Llamocca & Velarde, 2017)

Nivel Individual y Desarrollo Profesional

En el plano individual se concuerda con el criterio de Mejía *et al.* (2023) y Góngora y De Lille (2024) los cuales enfatizan el desarrollo de programas de apoyo psicológico y organizacional.

Mientras que Vera *et al.* (2023) identifican la necesidad de desarrollar competencias específicas en salud ocupacional y Díaz-Patiño y Anaya-Velasco (2023) señalan la importancia de atender factores ergonómicos y ambientales.

Por otro lado, Oyarzún *et al.* (2022) subrayan que las condiciones laborales deben considerar la naturaleza emocional del trabajo docente. Castilla *et al.* (2021) añaden que las demandas psicológicas inherentes a la profesión requieren estrategias específicas de afrontamiento y apoyo institucional.

De acuerdo a Vandebroek *et al.* (2024), la implementación efectiva de estas aplicaciones prácticas requiere protocolos validados científicamente y sistemas de evaluación rigurosos.

- Por su parte, Palencia-Sánchez y Riaño-Casallas (2023) resaltan la importancia de estructuras institucionales de soporte y sistemas adaptativos que respondan a las necesidades específicas del contexto universitario.

Conclusiones

La presente revisión teórica permitió documentar la evolución histórica a través de tres períodos fundamentales: tradicional (1960-1980), transición (1980-2000) y contemporáneo (2000-presente), evidenciando el tránsito desde enfoques reactivos hacia paradigmas más integrales.

Entre las aportaciones claves de la NGP identificadas se encuentran la incorporación de principios de eficiencia y gestión por resultados (Bravo-Cedeño y Vegas-Meléndez, 2023); el desarrollo de sistemas de gestión adaptativos y estructuras institucionales de soporte (Palencia-Sánchez & Riaño-Casallas, 2023); mecanismos de evaluación continua y sistemas de información robustos para la toma de decisiones (León, 2016); la transformación en la gestión de servicios públicos educativos con mecanismos de retroalimentación efectivos (Chica-Vélez & Salazar-Ortiz, 2020); y la integración de perspectivas que promueven la colaboración entre disciplinas y sectores (López, 2017).

El desarrollo del marco conceptual integrador propuesto articula la dimensión psicosocial, evidenciada fundamentalmente por Fajardo *et al.* (2024) y complementada por Díaz-Patiño & Anaya-Velasco (2023) y Castilla *et al.* (2021) que identifican el desgaste emocional y las demandas psicológicas inherentes a la profesión docente; la dimensión ergonómica, sustentada por Fajardo *et al.* (2024), Vera *et al.* (2023) y Bornacelli *et al.* (2023) que analizan los problemas musculoesqueléticos y condiciones físicas del entorno laboral; y la dimensión organizacional, respaldada por Fajardo *et al.* (2024), Llamocca & Velarde (2017) y Arru (2023) que abordan los aspectos tecnológicos, empresariales y socioeconómicos del trabajo universitario.

Referencias bibliográficas

Almirall, H. P. J., & Hernández, R. J. S. (2017). Psicología y Salud ocupacional I. Un recorrido histórico en el trabajo en el Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores de La Habana. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 18.

- Bottalico, P., Pavese, L., Astolfi, A., & Hunter, E. J. (2014). Voice accumulation and voice disorders in primary school teachers. *The Journal of the Acoustical Society of America*, 136(4_Supplement), 2294-2294. <https://doi.org/10.1121/1.4900297>
- Bravo-Cedeño, E., & Vegas-Meléndez, H. (2023). Modelo de la Nueva Gestión Pública en la Administración de Hospitales desde la Gobernanza Institucional. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(6), 317-332. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.6.2118>
- Chica-Vélez, S. A., & Salazar-Ortiz, C. A. (2020). Posnueva gestión pública, gobernanza e innovación. Tres conceptos en torno a una forma de organización y gestión de lo público. *OPERA*, 28, 17-51. <https://doi.org/10.18601/16578651.n28.02>
- de Lange, A. H., Teoh, K., Fleuren, B., Christensen, M., Medisauskaite, A., Løvseth, L. T., Solms, L., Reig-Botella, A., Brulin, E., Innstrand, S. T., Lundmark, R., van Dorssen, P., Bååthe, F., Heijkants, C., Furunes, T., & Correia, I. (2024). Opportunities and challenges in designing and evaluating complex multilevel, multi-stakeholder occupational health interventions in practice. *Work & Stress*, 38(4), 352-372. <https://doi.org/10.1080/02678373.2024.2332169>
- Fajardo, J. E., Rodríguez, D., & Luján, G. L. (2024). Riesgos laborales que afectan al profesor universitario de Ecuador. Sugerencias prácticas para el bienestar ocupacional. *EduSol*, 24(89), 114-125.
- Ferreira, B. E., Vilela, R. A. de G., Nascimento, A., Almeida, I. M. de, Lopes, M. G. R., Braatz, D., & Mininel, V. A. (2024). Prevenção de riscos e agravos à saúde dos trabalhadores hospitalares à luz da Teoria da Atividade Histórico-Cultural. *Ciência & Saúde Coletiva*, 29(5). <https://doi.org/10.1590/1413-81232024295.12892022>
- Gómez, A. R. (2021). Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(3), 232-239. <https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.01>
- Góngora, C. G., & De Lille, M. J. (2024). Hábitos de Vida Saludable y Autoeficacia en Universitarios de un Campus de una Universidad Pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 5926-5937. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11788
- Govedar, Z., Medarević, M., Krstić, M., & Pržulj, N. (2023). Adaptive forestmanagement. *ОДРЖИВИ РАЗВОЈ И УПРАВЉАЊЕ ПРИРОДНИМ РЕСУРСИМА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ*, 5(5). <https://doi.org/10.7251/EORU2305809G>

- Hernández, C., Urbiola, A. E., & Carreón, G. (2022). Contributions from the complex adaptive systems approach to the study of organizations. *Administración y Organizaciones*, 25(49), 72-93. <https://doi.org/10.24275/uam/xoc/dcsh/rayo/2022v25n49/Hernandez>
- Hull, R. B. (2022). Adaptive Management. In *The Routledge Companion to Environmental Ethics* (pp. 717-726). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315768090-70>
- Hunter, E. J., Hargus, S., Leishman, T., Maxfield, L., Graetzer, S., & Bottalico, P. (2016). Gender differences and speech accommodation in occupational settings. *Journal of the Acoustical Society of America*, 139(4_Supplement). <https://doi.org/10.1121/1.4950254>
- Hunter, E. J., & Titze, I. R. (2009). Variations in intensity, fundamental frequency, and voicing for teachers in occupational versus non-occupational settings. *The Journal of the Acoustical Society of America*, 126(4_Supplement). <https://doi.org/10.1121/1.3248421>
- Juang, B. H. (1998). From speech recognition to understanding: Shifting the paradigm to achieve natural human-machine communication. *The Journal of the Acoustical Society of America*, 103(5_Supplement). <https://doi.org/10.1121/1.421591>
- León, D. G. J. (2016). *Fundamentos teóricos del modelo de gestión pública colombiana: Juan Manuel Santos y el buen gobierno*. (Tesis de Grado. Pontificia Universidad Javeriana). <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/22049>
- López, C. M. (2017). *Una mirada reflexiva sobre gestión y salud pública desde el paradigma de la complejidad*.
- Luna, J. P. (2024). The Role of Epistemology in Engineering-Based Occupational Health and Safety Management Systems. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences (PJLSS)*, 22(2). <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.00589>
- Nunes, E. D. (2014). A construção teórica na sociologia da saúde: uma reflexão sobre a sua trajetória. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19(4), 1007-1018. <https://doi.org/10.1590/1413-81232014194.12422013>
- Palencia-Sánchez, F., & Riaño-Casallas, M. (2023). Social Determinants, Occupational Health, and Chronic Disease: Shaping a Conceptual Model. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4559074>

- Parcerisa, L. (2016). Nueva gestión pública y reforma educativa: La recontextualización de la autonomía escolar en diferentes contextos escolares en Cataluña. *Revista Portuguesa de Educação*.
- Rollins, M. K., Leishman, T. W., Whiting, J. K., Hunter, E. J., & Eggett, D. L. (2019). Effects of added absorption on the vocal exertions of talkers in a reverberant room. *The Journal of the Acoustical Society of America*, 145(2), 775-783. <https://doi.org/10.1121/1.5089891>
- Santos, M. N. dos, & Marques, A. C. (2013). Condições de saúde, estilo de vida e características de trabalho de professores de uma cidade do sul do Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 18(3), 837-846. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232013000300029>
- Shaw, E., Nunns, M., Spicer, S. G., Lawal, H., Briscoe, S., Melendez-Torres, G. J., Garside, R., Liabo, K., & Coon, J. T. (2024). What is the volume, quality and characteristics of evidence relating to the effectiveness and cost-effectiveness of multi-disciplinary occupational health interventions aiming to improve work-related outcomes for employed adults? An evidence and gap map of systematic reviews. *Campbell Systematic Reviews*, 20(2). <https://doi.org/10.1002/cl2.1412>
- Tsyganov, V. (2024). Strategic Adaptive Transport Management. 2024 17th International Conference on Management of Large-Scale System Development (MLSD), 1-5. <https://doi.org/10.1109/MLSD61779.2024.10739611>
- Vandenbroeck, S., Daenen, L., Van den Brande, W., Delvaux, E., & Godderis, L. (2024). P-155 ENHANCING OCCUPATIONAL HEALTH THROUGH RESEARCH VALORISATION: INTEGRATING HUMAN DESIGN THINKING FOR SUSTAINABLE SOLUTIONS. *Occupational Medicine*, 74(Supplement_1). <https://doi.org/10.1093/occmed/kqae023.0672>
- Yuen Ang, Y. (2024). Adaptive Political Economy: Toward a New Paradigm. *World Politics*. <https://doi.org/10.1353/wp.0.a927487>