



Responsabilidad social y gestión de la seguridad y salud en el trabajo: panorama actual de las empresas ecuatorianas

Social responsibility and management of occupational safety and health: current panorama of Ecuadorian companies

SUASNAVAS BERMÚDEZ, Pablo R. [1](#); ANDRADE MANTILLA, Annabel R. [2](#); GRANDA DURÁN, Karla M. [3](#); DÁVALOS MOROCHO, Hernán P. [4](#); CÁRDENAS CAHUEÑAS, Henry P. [5](#); GÓMEZ GARCÍA, Antonio R. [6](#)

Recibido: 17/09/2018 • Aprobado: 24/01/2019 • Publicado 04/02/2019

Contenido

[1. Introducción](#)

[2. Metodología](#)

[3. Resultados](#)

[4. Conclusiones](#)

[Referencias bibliográficas](#)

RESUMEN:

En el presente documento se determina el bajo nivel de desempeño social interno y gestión de la seguridad y salud en el trabajo de las empresas ecuatorianas a través de las declaraciones de la población trabajadora. Los resultados obtenidos permiten conocer el panorama actual de la materia, imposibilitando, a corto y mediano plazo, llegar a la deseada cultura de seguridad y ética de empresas saludables en el Ecuador. Es recomendable y necesario continuar desarrollando futuros estudios más profundos.

Palabras clave: Responsabilidad social empresarial, salud laboral, trabajadores, encuesta, Ecuador.

ABSTRACT:

In this document, the low level of internal social performance and management of health and safety at work of Ecuadorian companies is determined through the declarations of the working population. The results obtained allow us to know the current panorama of the subject, making it impossible, in the short and medium term, to reach the desired culture of safety and ethics of healthy companies in Ecuador. It is advisable and necessary to continue developing future deeper studies.

Keywords: corporate social responsibility, occupational health, workers, survey, Ecuador.

1. Introducción

La responsabilidad social empresarial (RSE), también conocida como responsabilidad social corporativa, ha evolucionado en las últimas décadas (Kok et al., 2001; Atehortúa, 2008), además de ser considerada como un compromiso voluntario de las empresas en integrar las dimensiones social y ambiental en sus operaciones de negocio y en sus relaciones con los

grupos de interés, es un principio rector para el crecimiento económico y desarrollo de las empresas (Zwetsloot, 2003; Zwetsloot & Starren, 2003), además ha tenido un interés creciente en investigación (Perdomo & Escobar, 2011; Peña & Serra, 2013).

Diversos autores afirman la relación directa entre la RSE y la seguridad y la salud en el trabajo (SST), puesto que el bienestar, la seguridad y salud de los trabajadores es uno de los aspectos utilizados para medir el progreso general de las empresas (Segal, Sobczak & Triomphe, 2003; Fisscher, 2003), contribuye a la mejora de la imagen social y orientan en la toma de decisiones para el éxito empresarial (Sanders & Roefs, 2001; Mansley, 2002). Así lo demuestran diferentes iniciativas desarrolladas por empresas europeas (Zwetsloot & Starren, 2004).

A través de la revisión bibliográfica se han encontrado estudios dónde se evidencia una independencia entre RSE y SST (Zanko & Dawson, 2012). Es un hecho reconocer que las empresas no pueden ser sensibles y realizar prácticas externas, mientras que su desempeño social interno es pobre, específicamente en lo referente a la SST de sus trabajadores, fenómeno observado principalmente en empresas de gran tamaño (Koskela, 2014).

Para el caso de Ecuador son escasas las investigaciones realizadas sobre esta temática (Coba Molina et al., 2017; Padilla, 2017; Guerrero Chicaiza et al., 2017), y no existen, hasta el momento, certezas que revelen la integración entre la RST y SST en las empresas del país, este hecho puede ser debido a que aún no se ha llevado a cabo un examen exhaustivo o al menos aproximado sobre la relación entre estas dos cuestiones (Nagata et al., 2017).

Las encuestas nacionales por muestreo constituyen una herramienta fundamental para la generación de estadísticas y fuente principal de información válida sobre determinantes sociales, laborales y estado de salud en la población en su conjunto. En particular, la reciente Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU - 2018) realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) de Ecuador incluye, por primera vez, preguntas sobre las condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de la población ocupada según actividad económica y tamaño de empresa, acordes a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo Decente y la Agenda 2030 (OIT, 2017).

Considerando el desconocimiento actual sobre esta cuestión planteada y el contar con datos recientes, aunque no exhaustivos como se quisiera, han permitido la realización de este estudio cuyo objetivo es determinar el desempeño social interno y gestión de la seguridad y salud en el trabajo de las empresas ecuatorianas a través de las declaraciones de la población trabajadora. Los resultados obtenidos permiten conocer el panorama actual de la integración entre la RSE y SST en el contexto empresarial del Ecuador.

2. Metodología

2.1. Diseño y fuente de información

Estudio descriptivo de diseño transversal utilizando la información procedente de ENEMDU de marzo de 2018, realizada en las principales zonas urbanas y rurales de las provincias más representativas del Ecuador y disponible en la página web oficial del INEC (<http://www.ecuadorencifras.gob.ec>). Para mayor información se puede consultar los detalles técnicos y metodológicos de aplicación de la encuesta en el informe ejecutivo (INEC, 2018).

La población incluida en este estudio (sub-muestra) son personas mayores de 15 años que refieren estar ocupados, asalariados, con relación de dependencia, afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, del sector privado formal y pertenecientes a todas las actividades económicas (N= 3.787).

2.2. Variables de estudio

Se identificaron aquellos ítems del cuestionario (INEC, 2018b) sobre el objeto de estudio, permitiendo agruparlos en las siguientes dimensiones: (i) variables socio-demográficas y de

empleo, (ii) satisfacción laboral, (iii) responsabilidad social empresarial y (iv) gestión de la prevención de riesgos laborales.

Se tuvieron en cuenta las variables socio-demográficas (sexo, edad y nivel educativo), de empleo (ocupación, tipo de contrato laboral, antigüedad laboral en la empresa actual y horas de trabajo semanales). También se analizó la pregunta sobre la satisfacción laboral (P.59) referente a la actitud, grado de motivación y perspectivas del trabajador encuestado frente a su trabajo. Así como, el posible motivo del descontento incluidas en el grupo de preguntas 60: ingresos bajos (P.60a); exceso de horas de trabajo (P.60b) y horarios inconvenientes (P.60c); sobrecarga de trabajo (P.60d) y descontento por las actividades que realiza (P.60i); estabilidad en el empleo (P.60e), pocas posibilidades de desarrollo (P.60j) y malas relaciones laborales (P.60k); ambiente perjudicial (P.60f); trabajar en la calle (P.60g) y; posibles accidentes (P.60h).

En cuanto a la responsabilidad social empresarial, se consideró el grupo de preguntas referentes a los beneficios recibidos por parte de la empresa en los últimos 12 meses (P.44): alimentación (P.44a); transporte (P.44c); ropa de trabajo (P.44e); seguro médico privado (P.44g); guardería (P.44h) y; cursos de capacitación (P.44i).

Respecto a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: información y/o instrucción frente a los riesgos laborales presentes en el puesto de trabajo y sus respectivas medidas preventivas (P.61a4); formación en materia de prevención de riesgos laborales (P.61a5); accidentes de trabajo (P.61a6.1) y enfermedades (P.61a7) causadas por el desempeño de su trabajo actual durante los últimos 12 meses (IESS, 2016) y; exámenes médicos ocupacionales periódicos (P.61a3.4) en el último año (MTBS, 1978).

Por último, se analiza la percepción del encuestado sobre su seguridad y/o salud: ¿cree que su seguridad o salud está expuesta a riesgos por las actividades que desempeña en su trabajo actual? (P.61a8) y; la inseguridad laboral de su empleo actual: ¿cree que conservar su trabajo actual durante los siguientes 12 meses es probable? (P.61a2).

Como variables de agrupación se consideraron: la actividad económica (P.40) clasificadas en agricultura, construcción, industria y servicios y; tamaño de la empresa (P.47) en ≤ 99 y ≥ 100 trabajadores. Esta última pregunta sólo presenta estas dos opciones en el cuestionario oficial, resultado difícil establecer una clasificación más precisa por tamaño de empresa.

2.3. Análisis de datos

El primer paso fue describir la distribución en la sub-muestra en función de las variables socio-demográficas, laborales y de empleo. Posteriormente se realizó el análisis por variables de agrupación y descripción de los principales resultados mediante el Programa IBM SPSS 25.0. Se presentan las frecuencias absolutas (n) y relativas (%n) de cada variable por dimensión.

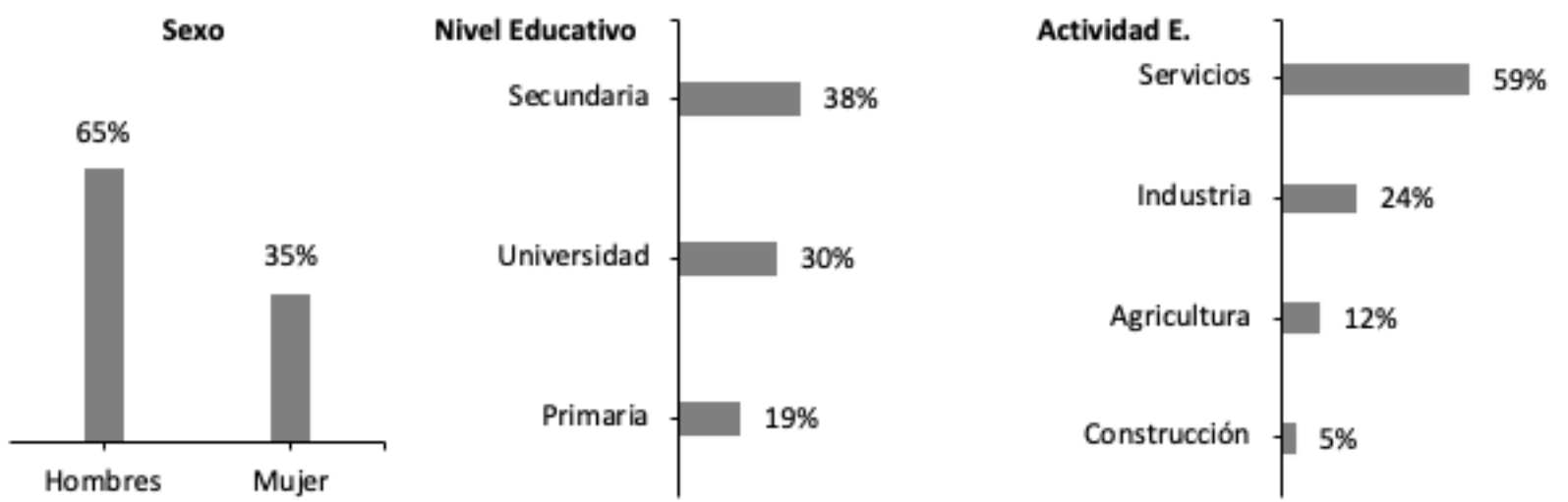
3. Resultados

En función a los criterios de inclusión del estudio (N=3.787), el porcentaje de hombres es mayor al de mujeres, la edad media se sitúa en $38 \pm 11,4$ años. Por niveles educativos, la población trabajadora encuestada dispone principalmente de educación secundaria, estudios superiores universitarios de pregrado y educación primaria.

Las actividades económicas del sector servicios concentran a la mayor parte de los trabajadores, seguida de la industria, agricultura y construcción. En particular destacan las industrias manufactureras (n=842; 22,2%), el comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas (n=810; 21,4%) y la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (n=471; 12,4), siendo proporcional en empresas de ≤ 99 trabajadores (51%) y de ≥ 100 trabajadores (49%).

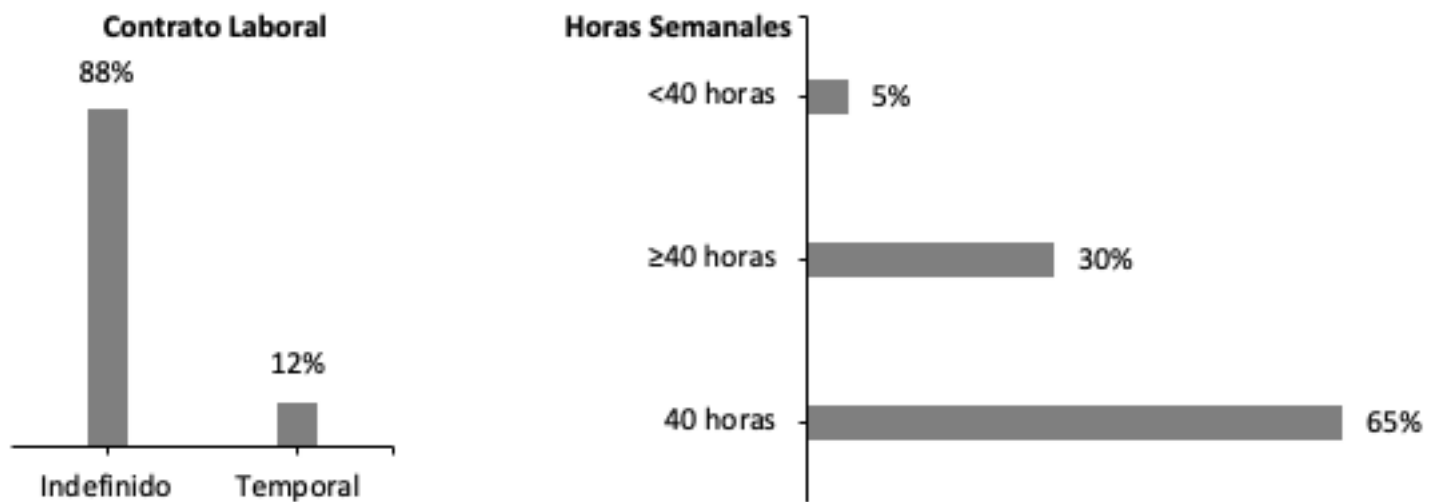
Figura 1

Principales características demográficas y laborales de la población trabajadora



Por condiciones de empleo, la mayor parte de los encuestados desempeñan sus funciones como trabajadores de servicios y comerciantes (19%) y como técnicos - profesionales de nivel medio (14%), seguido de operadores de instalaciones y/o máquinas, profesionales científicos e intelectuales, empleados de oficina y trabajadores no calificados (ocupaciones elementales) principalmente. Igualmente, la mayor parte de los encuestados declaran disponer de un contrato laboral permanente/indefinido respecto a contratos temporales/obra y con una antigüedad laboral en la empresa actual superior a los dos años (n=3.257; 86%): 2 a 5 años (40,7%) y de 6 a 10 años (23,1%). Si bien, el 65% de los trabajadores indican trabajar 40 horas semanales, un 30% manifiesta trabajar más de 40 horas/semana, Figura 2.

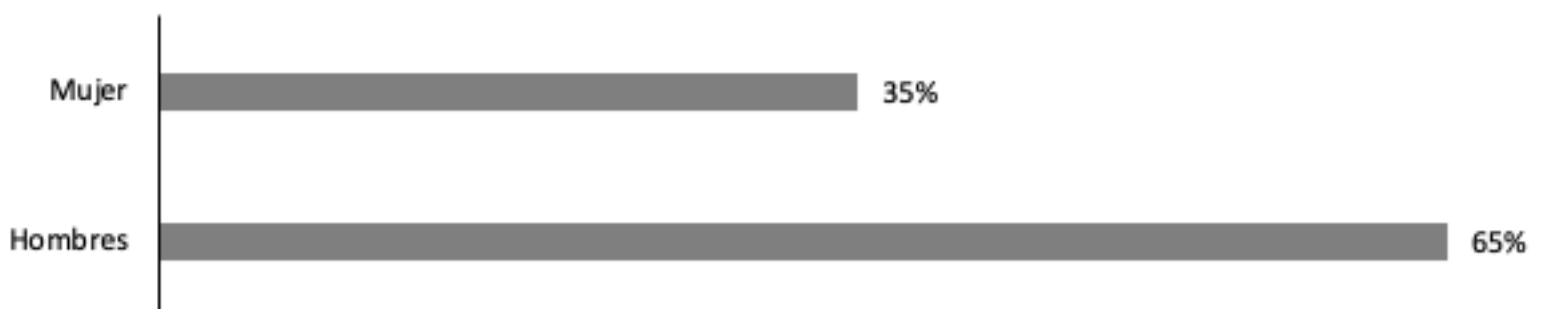
Figura 2
Principales características de empleo de la población trabajadora



Descrita la población trabajadora encuestada, a continuación, se presentan los resultados más relevantes del estudio.

Con el objetivo de conocer el grado de satisfacción de los trabajadores encuestados en la empresa actual dónde laboran (P.59), se observa que la gran mayoría manifiestan estar contentos o plenamente satisfechos el 86%), no obstante, el 14% (poco contento el 10,2% y descontento, pero conforme el 3,3%) declaran un grado de descontento y/o sentimiento de inconformismo en cuanto a las condiciones laborales actuales y una minoría expresan insatisfacción laboral (totalmente descontento el 0,7%), Figura 3.

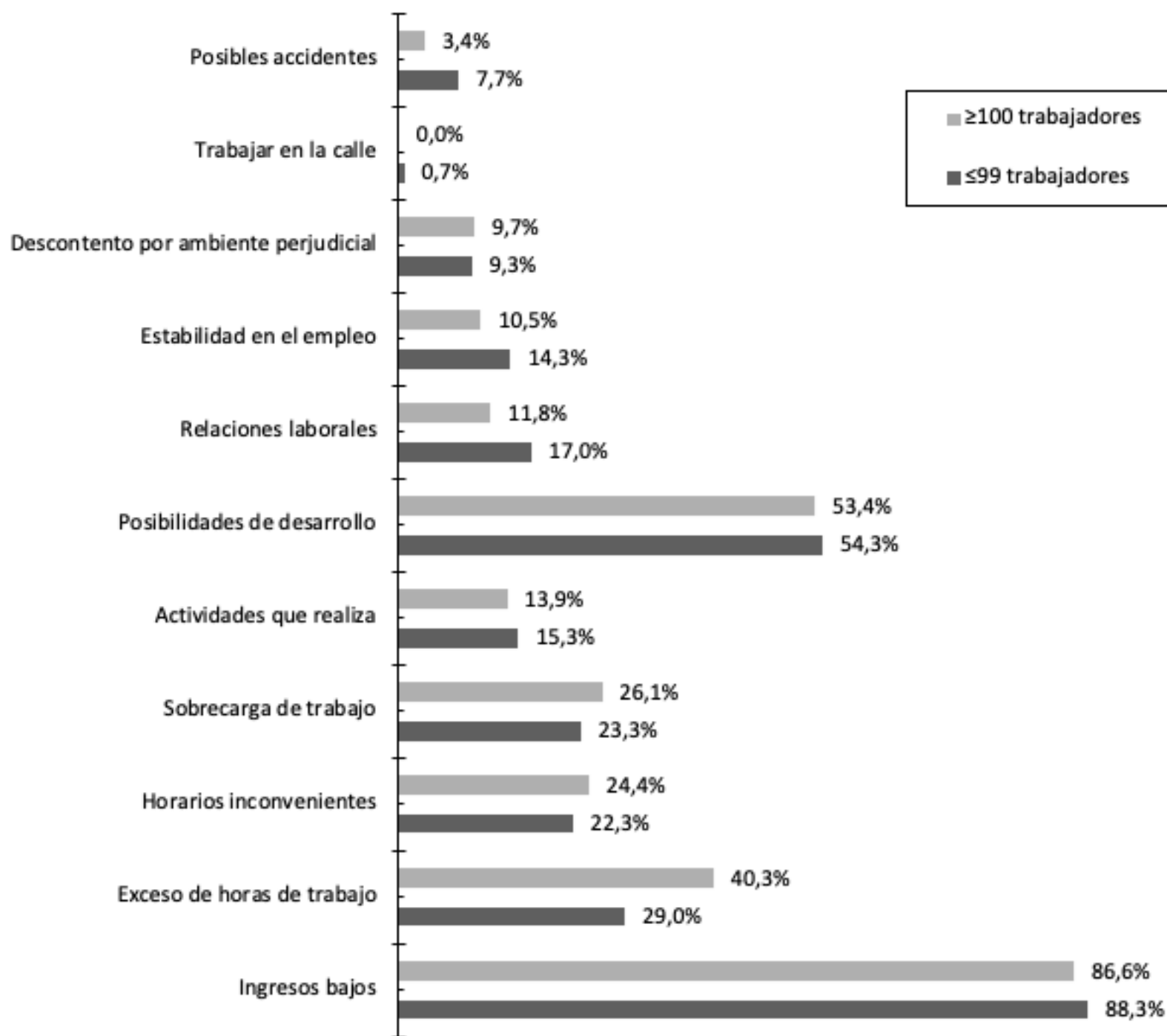
Figura 3
Grado de satisfacción de los trabajadores



En cuanto al motivo del descontento observado por el total de trabajadores, destaca por orden de relevancia: el 12,4% por ingresos bajos (n=471); el 7,7% por posibilidades de desarrollo (n=290); el 4,8% por exceso de horas de trabajo (n=183) y; el 3,3% por horarios inconvenientes (n=125), no se observan diferencias en cuanto al tamaño de empresa. En la Figura 1 se presenta la distribución porcentual ajustada de los motivos de insatisfacción laboral de los trabajadores según tamaño de la empresa, Figura 4.

Figura 4

Distribución porcentual de los motivos de insatisfacción en el trabajo (n=538)



En cuanto a los beneficios de empresa recibidos por los trabajadores, considerados éstos no como derechos del trabajador y obligaciones del empleador desde el punto de vista legal, sino más bien como responsabilidad social empresarial, se observa por variables de análisis los siguientes resultados: ninguno de los trabajadores encuestados declara recibir de la empresa ayuda para el servicio de guardería infantil para sus hijos; el 98% no disponen de seguro médico privado adicional al obligatorio del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el 89% no recibe de la empresa el servicio de transporte para acudir y volver del domicilio al lugar de trabajo y viceversa; el 74% declara no haber recibido cursos de capacitación por parte de su empresa y; en menor grado pero si de importancia en cuanto a la responsabilidad social, el 65% y 46% indica no disponer del servicio de alimentación en su lugar de trabajo y ropa de trabajo ofrecidos por el empleador, respectivamente.

En la Tabla 1 se presentan los principales resultados sobre la gestión en seguridad y salud en el trabajo. Se observa que el 79,2% (n=2.999) de los trabajadores encuestados informan no haberse sometido a los respectivos exámenes médicos ocupacionales periódicos en el último año. El 66,3% (n=2.509) de los encuestados declaran no haber sido capacitados para prevenir accidentes y minimizar los riesgos laborales en su puesto de trabajo actual y el

44,7% (n=1.694) manifiestan no haber recibido información y/o instrucción frente a los riesgos laborales presentes en su puesto de trabajo, así como, sobre las respectivas medidas preventivas.

Tabla 1

Gestión en seguridad y salud en el trabajo según actividad económica y tamaño de empresa

	Agricultura (n=471)	Construcción (n=175)	Industria (n=902)	Servicios (n=2.239)
Exámenes Médicos a				
≤99 trabajadores	93,2%	84,8%	80,4%	85,1%
≥100 trabajadores	78,1%	77,1%	69,4%	73,6%
Formación b				
≤99 trabajadores	71,4%	71,4%	68,5%	74,8%
≥100 trabajadores	63,4%	51,4%	53,5%	61,8%
Información c				
≤99 trabajadores	44,3%	40,0%	45,2%	53,1%
≥100 trabajadores	38,0%	37,1%	33,7%	42,9%
Enfermedad d				
≤99 trabajadores	4,7%	3,8%	5,6%	3,0%
≥100 trabajadores	7,2%	7,1%	6,4%	3,5%
Accidente e				
≤99 trabajadores	4,7%	3,8%	2,8%	1,5%
≥100 trabajadores	2,2%	2,9%	4,0%	2,4%

a Trabajadores que declaran no haber realizado exámenes médicos ocupacionales periódicos.

b Trabajadores que declaran no haber recibido formación en materia de prevención de riesgos laborales.

c Trabajadores que declaran no haber recibido información y/o instrucción frente a los riesgos laborales presentes en el puesto de trabajo.

d Trabajadores que declaran haber padecido una enfermedad causada por el desempeño de su trabajo actual durante los últimos 12 meses.

e Trabajadores que declaran haber sufrido un accidente de trabajo en los últimos 12 meses.

Por último, el 4,4% de los trabajadores declara haber padecido una enfermedad y el 2,5% accidentes de trabajo causados por el desempeño de su trabajo actual durante los últimos 12 meses. Este último, un 26% de los trabajadores declara haber sufrido más de 2 accidentes de trabajo.

Respecto a la percepción de los trabajadores sobre la inseguridad física o posibles daños a la salud por exposición a los riesgos laborales por el desempeño de las actividades diarias en el puesto de trabajo, se advierte que el 45% (n=1.706) declara percibir riesgos laborales,

principalmente en hombres ($n=1.243$; 72,9%) en las ocupaciones de operadores de instalaciones y/o máquinas (60,4%), trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros (59,1%) y oficiales operarios y/o artesanos (57,7%), con mayor porcentaje en las actividades de suministro de electricidad, gas, aire acondicionado (75,0%) y distribución de agua, alcantarillado (71,4%), independientemente del tipo de contrato, antigüedad laboral y tamaño de la empresa.

Finalmente, el 6,1% ($n=230$) de los trabajadores encuestados declara temor de perder el trabajo actual en los próximos 12 meses, de ≤ 1 año antigüedad laboral en la empresa con contrato temporal, del sector agrícola (7,0%), indistintamente del tamaño de la empresa (≤ 99 trabajadores=6,3%; ≥ 100 trabajadores=5,9%).

4. Conclusiones

La RSE es un tema de interés actual en Latinoamérica (Sierra, García & Zorio, 2014), no obstante, en Ecuador ha sido poco estudiado hasta el momento y sus resultados no revelan de forma real esta temática en el país.

Según Viteri, estima que 8 de cada 10 ecuatorianos desconocen qué es la RSE, asimismo, manifiesta que las empresas asocian la responsabilidad con acciones y compromisos con el medio ambiente, el entorno comunitario, con programas de ayuda a damnificados y como una acción de marketing (Viteri, 2010), sin considerar la seguridad y salud del trabajador, este hecho posiblemente es debido al desconocimiento de la gerencia (Mejía et al., 2015; Vega, 2016).

En este sentido, nuestros hallazgos difieren con la afirmación de Guerrero y colaboradores (Guerrero Chicaiza et al., 2017), donde declaran que en Ecuador están creadas las condiciones para que las empresas sean socialmente responsables. Igualmente, con la publicación titulada "Estudio de Responsabilidad Social Empresarial en Ecuador" (Torresano, 2012), donde se evaluaron a 743 empresas sobre la planificación estratégica, la implementación, la medición y la comunicación de la responsabilidad social. En este estudio se indica, a diferencia de nuestros resultados, que el 70% de las empresas realizan prácticas en seguridad y salud ocupacional.

En particular, si bien la gran mayoría de los trabajadores encuestados manifiestan satisfacción, es importante considerar que la insatisfacción laboral por ingresos bajos es preocupante, el salario básico actual (\$386 USD) es insuficiente en relación al costo de vida (canasta básica vital \$495 USD; canasta básica familiar \$708 USD), igualmente la imposibilidad de desarrollo dentro de la empresa puede deberse a que más de la mitad de los trabajadores disponen de un nivel educativo medio (estudios primarios – bachillerato) limitando acceder a cargos más altos, además, podemos suponer que las empresas no consideran dentro de sus objetivos estratégicos el capital humano, implicando en este sentido desigualdades sociales.

Otro aspecto que llama la atención es el exceso de horas de trabajo, las jornadas de trabajo prolongadas inciden en la conciliación con la vida familiar y es considerado como un factor de riesgo determinante en la aparición de posibles enfermedades de origen laboral, generando ausentismo y por consiguiente pérdidas productivas para las empresas. En cuanto a los resultados sobre la gestión en seguridad y salud en el trabajo podemos afirmar un incumplimiento legal en esta materia (Gómez et al., 2016; Gómez et al., 2017). La RSE, en la cual se integra la SST, debe abordar desde un comienzo con la protección de la seguridad de los trabajadores y mejora de la calidad de vida laboral y extra-laboral y, en segundo lugar, de forma externa a la sociedad en su conjunto, proveedores, consumidores, clientes, contratistas, etc (Arévalo & Molano, 2013; Vega, 2017).

Por tanto, el principal grupo de interés que deben considerar las empresas del país es el trabajador, entre otras razones porque es el capital humano y debe ser considerado como el eje central a fin de poder ser consideradas como responsablemente sociales, aunque en nuestro estudio esta realidad dicta mucho de ser de éste modo.

Entre las limitaciones que se pueden mostrar están en el tipo de diseño, por tratarse de un estudio descriptivo de diseño transversal no ha sido posible establecer la asociación entre las

variables en el tiempo y su evolución. Otra posible limitación de esta investigación ha sido no diferenciar por tamaño de empresa en micro, pequeñas, medianas y grandes. No obstante, entre las fortalezas del estudio están las características de la sub-muestra que son representativas en las principales zonas urbanas y rurales de las provincias del Ecuador. Es recomendable y necesario continuar desarrollando otros estudios más profundos (Koskela, 2014).

Como conclusión, el presente estudio contribuye, por primera vez, a la generación de información preliminar sobre el estado actual entre la RSE y SST en el Ecuador. El análisis de los resultados ha permitido revelar el bajo nivel de desempeño social interno e insuficiente gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las empresas, imposibilitando, a corto y mediano plazo, llegar a la deseada cultura de seguridad y ética de empresas saludables (Duque et al., 2013). De este modo, podemos afirmar que aún queda un trabajo importante por hacer para generar comportamientos socialmente responsables (CSR) en las prácticas de RSE y SST del país (Ramón et al., 2018).

Referencias bibliográficas

Arévalo, N. & Molano, J. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Innovar*, 23, 21-32.

Atehortúa Hurtado, F. (2008). Responsabilidad social empresarial: entre la ética discursiva y la Racionalidad técnica. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 62, 125-139.

Coba Molina, E., Díaz Córdova, J., Zurita Meza, E. & Proaño López, P. (2017). La responsabilidad social empresarial en las empresas del Ecuador. Un test de relación con la imagen corporativa y desempeño financiero. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, 5(18): 23-44.

Duque Orozco, Y.V., Cardona Acevedo, M., & Rendón Acevedo, J.A. (2013). Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones. *Cuadernos de Administración*, 29(5), 196-207.

Ecuador. Resolución C.D. No. 513. Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. (2016). Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. IESS, 2016.

Ecuador. Acuerdo N° 1404. Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresa. (1978). Ministerio del Trabajo y Bienestar Social. MTBS1978.

Fisscher, O. (2003) Het organiseren van morele competentie. In: *Gids voor Personeelsmanagement*, 82(3), 12-18.

Gómez García, A.R., Espinoza Samaniego, C.E., Tapia Claudio, O.M. & Merino Salazar, P. (2017). Epidemiología de los accidentes de trabajo en Ecuador basado en la base de datos de la Seguridad Social entre los años 2014 y 2016. *Rev. Científica*, 15(2), 14-18.

Gómez García, A.R., Suasnavas Bermúdez, P.R., Barona Terán, C. & Vinueza Herrera, M.C. (2016). Auditoría básica del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional en 102 empresas del Ecuador. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17(2), 21-26.

Guerrero Chicaiza, N.F., Parra Gavilanes, D.A., Rivera Velasco, J.L., Palma Álavay, P.E. & Srich Vázquez, A.J. (2017). Caracterización y perspectivas de la Responsabilidad Social Empresarial en el contexto ecuatoriano. *Revista Espacios*, 38(41), 34-43.

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2018a). Reporte de Economía Laboral Recuperado de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Marzo-2018/Informe_Economia_laboral-mar18.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2018b). Encuesta Nacional de Empleo. Manual del encuestador/a. Recuperado de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Marzo-2018/MANUAL%20DE%20EMPLEO%20WEB%20-%20MARZO%202018.pdf>

Kok, P., Wielde, T., Van Der McKenna, R. & Brown A. (2001). A CSR audit within a quality management framework. *Journal of Business Ethics*, 31, 285-297.

- Koskela, M. (2014). Occupational health and safety in corporate social responsibility reports. *Safety Sci.*, 68, 294-308.
- Mansley M. (2002). Health and safety indicator for institutional investors; a report to the health and safety executive, Claros Consulting.
- Mejia, C.R., Miraval Cabrera, E., Quiñones Laveriano, D.M. & Gomero Cuadra, R. (2015). Sanciones por infracciones contra la Salud y Seguridad en el trabajo en empresas de Perú, 2011-2013. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 24(4), 149-157.
- Nagata, T., Nakata, A., Mori, K., Maruyama, T., Kawashita, F. & Nagata, M. (2017). Occupational safety and health aspects of corporate social responsibility reporting in Japan from 2004 to 2012. *MC Public Health*, 17, 381.
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). Trabajo Decente y la Agenda 2030 de desarrollo sostenible. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf.
- Padilla, C., Arévalo, D., Bustamante, M.A. & Vidal, C. (2017). Responsabilidad Social Empresarial y Desempeño Financiero en la Industria del Plástico en Ecuador. *Información Tecnológica*, 28(4), 93-102.
- Peña D, Serra A. (2013). La práctica de la responsabilidad social empresarial. Estudio de caso en el sector turístico. *Innovar*, 23(49), 101-114.
- Perdomo J, Escobar A. (2011). La investigación en RSE: una revisión desde el management. *Cuad. Admon. Ser. Organ.*, 24(43), 193-219.
- Ramos, V., Avalos, A.C. & Vinueza Aguirre, L.P. (2018). Diferencias del comportamiento socialmente responsable entre empresas que aplican y no aplican responsabilidad social empresarial. *Revista Interamericana de Psicología*, 52(1), 140-152.
- Sanders K, Roefs M.A.J. (2001), 'De invloed van maatschappelijk verantwoord ondernemen', In: *Gids voor personeelsmanagement*, 80(5), 30-33.
- Segal, J.P., Sobczak, A. & Triomphe, C.E. (2003), 'CSR and working conditions', European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Sierra García, L., García Benau, M.A. & Zorio, A. (2014). Credibilidad en Latinoamérica del informe de responsabilidad social corporativa. *RAE*, 54(1), 28-38.
- Torresano, M. (2012). Estudio de responsabilidad social de empresas del Ecuador-2012. Recuperado de http://docs.wixstatic.com/ugd/8c779e_60dd6b5ace4d4d1a8c071ef2d972aead.pdf
- Vega Monsalve, N. (2016). Razones del Incumplimiento de los Controles de Seguridad en el Trabajo en Empresas Colombianas. *Cienc. & Trab.*, 18(57), 154-158.
- Vega Monsalve, N.C. (2017). Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño. *Cad. Saúde Pública*, 33(6), e00062516.
- Viteri Moya, J. (2010). Responsabilidad social. *Enfoque*, 1, 90-100.
- Zanko, M. & Dawson, P. (2012). Occupational health and safety Management in Organizations. *A Review Int. J. Manag. Rev.*, 14, 328-344.
- Zwetsloot G, Starren A. (2003). Maatschappelijk verantwoord ondernemen: 'people aspect' komt ernog bekaaid van af. *Arbo.*, 1(3), 9-11.
- Zwetsloot G. (2003). From management systems to CSR. *Journal of Business Ethics*, 44, 201-207.
- Zwetsloot, G. & Starren, A. (2004). European Agency for Safety and Health at work.: corporate social responsibility and safety and health at work. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

2. Ingeniera en Seguridad y Salud Ocupacional. Estudiante de la Maestría en Gestión del Talento Humano. Universidad Internacional SEK, Ecuador. annabelanman_24@hotmail.com

3. Ingeniera en Administración y Dirección de Empresas. Estudiante de la Maestría en Gestión del Talento Humano. Universidad Internacional SEK, Ecuador. karlygd@hotmail.com

4. Abogado. Estudiante de la Maestría en Gestión del Talento Humano. Universidad Internacional SEK, Ecuador. hernandavalosm@hotmail.com

5. Magíster en Seguridad y Salud Ocupacional con Mención en Prevención de Riesgos Laborales. Profesor Auxiliar de la Facultad de Ciencias del Trabajo y del Comportamiento Humano, Universidad Internacional SEK, Ecuador. henry.cardenas@uisek.edu.ec

6. PhD Prevención de Riesgos Laborales. Profesor Titular Principal de la Facultad de Ciencias del Trabajo y del Comportamiento Humano, Universidad Internacional SEK, Ecuador. antonio.gomez@uisek.edu.ec

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 40 (Nº 04) Año 2019

[Índice]

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a webmaster]

©2019. revistaESPACIOS.com • Derechos Reservados