



## Relación de la responsabilidad social corporativa con la salud y seguridad ocupacional en la construcción

### Relationship of corporate social responsibility to occupational health and safety in construction

Viviana Carolina Salgado-Rodríguez  
viviana.salgado.65@est.ucacue.edu.ec

**Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Azuay, Ecuador**  
<https://orcid.org/0009-0001-8977-0356>

Jorge Andrés Torres-Jerves  
jorge.torres@ucacue.edu.ec

**Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Azuay, Ecuador**  
<https://orcid.org/0000-0002-7979-4303>

Marco Benito Reinoso-Avecillas  
mreinoso@ucacue.edu.ec

**Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Azuay, Ecuador**  
<https://orcid.org/0000-0001-8250-5288>

#### RESUMEN

La investigación tiene por objetivo determinar la relación de la responsabilidad social corporativa con la salud y seguridad ocupacional en la construcción. Se trabajó desde un tipo de investigación descriptiva con diseño no experimental con alcance correlacional de Pearson, en términos de la población de estudio, se optó por un muestreo intencional que involucró a tres empresas constructoras ubicadas en la región de la Amazonia Ecuatoriana, en las provincias de Morona Santiago y Zamora Chinchipe, con la participación de 58 trabajadores pertenecientes a diversas categorías laborales, como ingenieros, maestros, albañiles, oficiales y soldadores. La correlación con las demás variables es baja (0.099 con Apoyo a trabajadores vulnerables, 0.049 con Comunicación efectiva). Se destacan correlaciones moderadas entre el apoyo a trabajadores vulnerables y la organización del trabajo en equipo, así como entre la organización del trabajo en equipo y la comunicación efectiva.

**Descriptores:** responsabilidad social; comportamiento social; empresa. (Fuente: Tesoro UNESCO).

#### ABSTRACT

The research aims to determine the relationship between corporate social responsibility and occupational health and safety in construction. In terms of the study population, a purposive sampling was chosen involving three construction companies located in the Ecuadorian Amazon region, in the provinces of Morona Santiago and Zamora Chinchipe, with the participation of 58 workers belonging to different labour categories, such as engineers, masters, bricklayers, journeymen and welders. The correlation with the other variables is low (0.099 with Support to vulnerable workers, 0.049 with Effective communication). Moderate correlations stand out between support for vulnerable workers and teamwork organisation, as well as between teamwork organisation and effective communication.

**Descriptors:** social responsibility; social behaviour; enterprises. (Source: UNESCO Thesaurus).



## INTRODUCCIÓN

Las marcadas diferencias entre regiones ha afectado la percepción del significado de la RSC, sin lograrse comprender cómo puede desempeñar un rol relevante en el espacio empresarial, por lo cual ha generado limitaciones en la capacidad de respuesta de ciertos países, quizás debido a que se encuentran en fases aún incipientes de desarrollo o implementación de políticas y actividades relacionadas con la RSC (Molero-García, 2016). En varios países la RSC se la considera más teórica que práctica, en gran medida, se debe, a la persistencia de problemas como la pobreza, la falta de acceso a la educación y la presencia de violencia en diferentes entornos ya sea personal, laboral o social (Pinos, 2018).

Una de las actividades con mayor crecimiento a nivel mundial en la industria es la construcción, la cual se caracteriza por hacer uso de mano de obra poco calificada y sin educación, y en ocasiones, bajo condiciones laborales precarias. A pesar de las declaraciones sobre RSC en países vecinos como Colombia, se observan escasos efectos positivos en cuanto a la mejora de las condiciones laborales de sus empleados (Domínguez-Díaz, 2020). En Ecuador son pocas las compañías que han adoptado modelos de la RSC, en principio han sido grandes corporaciones establecidas en el país, aunque su enfoque en general se centra en aspectos ambientales y comunitarios. Incluso hay organizaciones sin fines de lucro que buscan influir en las empresas para que también consideren estos aspectos de RSC en sus estrategias empresariales (Tello-Caicedo et al. 2018).

A partir de lo planteado, la investigación tiene por objetivo determinar la relación de la responsabilidad social corporativa con la salud y seguridad ocupacional en la construcción.

## MÉTODO

La investigación se trabajó desde un tipo de investigación descriptiva con diseño no experimental con alcance correlacional de Pearson. En términos de la población de estudio, se optó por un muestreo intencional que involucró a tres empresas constructoras ubicadas en la región de la Amazonia Ecuatoriana, en las provincias de Morona Santiago y Zamora Chinchipe, con la participación de 58 trabajadores pertenecientes a diversas categorías laborales, como ingenieros, maestros, albañiles, oficiales y soldados.

Como técnica de recolección de datos, se empleó una encuesta basada en el cuestionario de riesgos psicosociales propuesto por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, enfocándose en las condiciones de trabajo y el ambiente laboral, con un total de 19 preguntas.

La información recopilada, se procesó estadísticamente mediante análisis de correlación de Pearson con apoyo del programa estadístico SPSS V25. Para analizar los resultados del coeficiente de correlación de Pearson de la tabla proporcionada, es primordial considerar tanto el valor de Pearson como el valor p. El coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) oscila entre -1 y 1, donde:

Si  $r$  es cercano a 1, indica una correlación positiva perfecta, lo que significa que las variables están altamente relacionadas de manera directa.

Si  $r$  es cercano a -1, indica una correlación negativa perfecta, lo que significa que las variables están altamente relacionadas de manera inversa.

Si  $r$  es cercano a 0, indica una correlación débil o nula entre las variables.

Por otro lado, el valor p indica la significancia estadística de la correlación. Un valor p menor a 0.05 se considera generalmente como estadísticamente significativo.

## RESULTADOS

En función de la información analizada, se presentan los resultados de la investigación:



**Tabla 1.** Correlación de Pearson de la encuesta para el estudio presente.

Variable	Plan de Capacitaciones	No me causa efectos negativos a mi salud física y mental	Apoyo a trabajadores vulnerables	Organización y fomento trabajo en equipo	Comunicación efectiva
1. Plan de Capacitaciones	—	—	—	—	—
R de Pearson	—	—	—	—	—
Valor p	—	—	—	—	—
2. No me causa efectos negativos a mi salud física y mental	0.099	—	—	—	—
R de Pearson	0.099	—	—	—	—
Valor p	0.460	—	—	—	—
3. Apoyo a trabajadores vulnerables	0.321	0.217	—	—	—
R de Pearson	0.321	0.217	—	—	—
Valor p	0.014	0.102	—	—	—
4. Organización y fomento trabajo en equipo	0.494	0.143	0.446	—	—
R de Pearson	0.494	0.143	0.446	—	—
Valor p	< .001	0.285	< .001	—	—
5. Comunicación efectiva	0.555	0.049	0.433	0.555	—
R de Pearson	0.555	0.049	0.433	0.555	—
Valor p	< .001	0.712	< .001	< .001	—

En la tabla 1, se evidencia una correlación con todas las demás variables es 0 o muy cercana a 0, lo que sugiere una correlación débil o nula.

Todos los valores p son mayores a 0.05, lo que indica que no hay una correlación significativa entre el Plan de Capacitaciones y las demás variables.

Para la variable "No me causa efectos negativos a mi salud física y mental":

La correlación con las demás variables es baja (0.099 con Apoyo a trabajadores vulnerables, 0.049 con Comunicación efectiva).

Todos los valores p son mayores a 0.05, lo que sugiere que no hay una correlación significativa entre esta variable y las demás.

Para la variable "Apoyo a trabajadores vulnerables":

Se observa una correlación moderada con la Organización y fomento trabajo en equipo (0.446).

El valor p es menor a 0.05 para la correlación con la Organización y fomento trabajo en equipo, lo que indica una correlación significativa.

Para la variable "Organización y fomento trabajo en equipo":

Se observa una correlación moderada con la Comunicación efectiva (0.555).

Todos los valores p son menores a 0.05, lo que sugiere correlaciones significativas con todas las demás variables.

Para la variable "Comunicación efectiva":

Se observa una correlación moderada con la Organización y fomento trabajo en equipo (0.555).

Todos los valores p son menores a 0.05, lo que sugiere correlaciones significativas con todas las demás variables.



**Tabla 2.** Correlación de Pearson de la encuesta para el estudio presente.

Variable		Ayuda técnica y administrativa	Instalaciones y equipos adecuados	Pausas activas	Estado física y mental saludable	Acceso a la atención
1. Ayuda técnica y administrativa	R de Pearson	—				
	Valor p	—				
2. Instalaciones y equipos adecuados	R de Pearson	0.033	—			
	Valor p	0.807	—			
3. Pausas activas	R de Pearson	0.065	0.652	—		
	Valor p	0.629	< .001	—		
4. Estado física y mental saludable	R de Pearson	0.025	0.713	0.652	—	
	Valor p	0.850	< .001	< .001	—	
5. Acceso a la atención	R de Pearson	0.131	0.635	0.505	0.460	—
	Valor p	0.329	< .001	< .001	< .001	—

En la tabla 2, el análisis de correlaciones de Pearson entre las variables revela patrones interesantes en el contexto laboral evaluado. En primer lugar, la variable "Ayuda técnica y administrativa" no muestra una correlación significativa con ninguna otra variable, ya que tanto el valor de Pearson como el valor p no son significativos.

En cuanto a las "Instalaciones y equipos adecuados", se observa una correlación muy débil y no significativa (0.033) con "Ayuda técnica y administrativa", lo que sugiere una baja asociación entre estas dos variables.

La presencia de "Pausas activas" muestra una correlación positiva y significativa con "Instalaciones y equipos adecuados" y "Estado físico y mental saludable". Esto indica que la implementación de pausas activas se asocia de manera positiva con la disponibilidad de instalaciones y equipos adecuados, así como con la percepción de un estado físico y mental saludable.

La variable "Estado físico y mental saludable" también se correlaciona de manera positiva con "Acceso a la atención", sugiriendo que aquellos que perciben un estado saludable son más propensos a tener acceso a la atención.

El "Acceso a la atención" muestra correlaciones significativas con todas las variables, destacando su importancia en el bienestar laboral. Estos resultados sugieren que las pausas activas y la disponibilidad de instalaciones adecuadas están asociadas con un estado físico y mental saludable, y que el acceso a la atención también está vinculado a estos factores, este análisis resalta la importancia de considerar factores como las pausas activas y las instalaciones adecuadas para promover el bienestar en el entorno laboral.



**Tabla 4.** Correlación de Pearson de la encuesta para el estudio presente.

Variable		Libre de conductas sexuales	Buen ambiente laboral	Autoidentificación étnica	Acoso laboral
1. Libre de conductas sexuales	R de Pearson	—			
	Valor p	—			
2. Buen ambiente laboral	R de Pearson	0.253	—		
	Valor p	0.056	—		
3. Autoidentificación étnica	R de Pearson	0.202	0.065	—	
	Valor p	0.128	0.626	—	
4. Acoso laboral	R de Pearson	0.069	0.125	0.092	—
	Valor p	0.608	0.350	0.491	—

En la tabla 3, el análisis de correlaciones de Pearson entre las variables ofrece una visión de las relaciones en el entorno laboral evaluado. En primer lugar, la variable "Libre de conductas sexuales" no muestra una correlación significativa con ninguna otra variable, ya que los valores de Pearson y p no son significativos.

La percepción de un "Buen ambiente laboral" muestra una correlación positiva moderada sin embargo no de manera estadística con la "Autoidentificación étnica"(0,065). Esto sugiere una tendencia hacia una asociación positiva entre un buen ambiente laboral y la autoidentificación étnica, aunque no alcanza significancia estadística.

La "Autoidentificación étnica" no presenta correlación significativa con ninguna de las otras variables, indicando que la percepción de la identidad étnica no está asociada con la ausencia de conductas sexuales, un buen ambiente o el acoso laborales.

La variable "Acoso laboral" muestra correlaciones bajas y no significativas con las otras variables. Esto sugiere que la percepción de acoso laboral no está relacionada con la ausencia de conductas sexuales, el buen ambiente laboral o la autoidentificación étnica en este contexto específico.

Este análisis indica que la percepción de un buen ambiente laboral podría tener una tendencia positiva con la autoidentificación étnica, aunque esta relación no alcanza significancia estadística. Además, la ausencia de conductas sexuales, la autoidentificación étnica y el acoso laboral no muestran correlaciones significativas en este conjunto de datos.

## DISCUSIÓN

Dentro de la RSC cuando se habla de salud y seguridad ocupacional (SSO) es un tema de gran interés, se articula dentro de la dimensión social y está vinculada con las condiciones de trabajo de los empleados donde su finalidad es alcanzar un ambiente laboral adecuado, seguro y saludable por lo cual no es correcto que solo se considere la salud de los trabajadores como un medio para alcanzar una buena imagen sino como una responsabilidad social (Martínez-Barranco & Yandun-Burbano, 2017).

Es evidente la importancia que ha ganado la RSC en el mundo empresarial, la cual se entiende en este marco como una filosofía empresarial tanto para la sostenibilidad como para la competitividad, promoviendo el desarrollo económico en consonancia con los valores éticos, sociales y el medio ambiente (Lara-Manjarrez & Sánchez-Gutiérrez, 2021). Mantener un entorno de trabajo seguro no solo contribuye a retener a trabajadores calificados, sino que también orienta proyectos hacia la prevención de accidentes que, en caso de ocurrir, podrían resultar en lesiones, retrasos en los cronogramas y problemas legales y regulatorios. Además, un historial destacado en seguridad no solo eleva la reputación de una empresa, sino que también la hace más competitiva en un entorno en el cual la SSO está ganando progresiva



importancia con el modelo de Gestión de RSC, es así como se convierte en una inversión que produce beneficios concretos (Martínez-Oropesa & Montero-Martínez, 2015).

La RSC emerge entre los siglos XIX y XX como una respuesta voluntaria de la industria, ya que mostraba influencia en la resolución de conflictos con la sociedad mediante la creación de normas y pautas establecidas a través de alianzas entre el gobierno y las empresas, contribuyendo al desarrollo y la sostenibilidad. Se puede destacar que alrededor de 1930, las empresas comenzaron a implementar prácticas de RSC, aunque en ese momento no se les denominaba así. Estas acciones sociales que se realizaron estaban dirigidas a abordar el aumento del desempleo y la pobreza que se vivió durante la Gran Depresión en países como Estados Unidos y en las regiones de Europa y Latinoamérica (Palacio-Flórez, 2020).

La responsabilidad social empresarial aporta a la generación de beneficios y competitividad al combinar dos objetivos esenciales de las empresas, que es la obtención de ganancias y satisfacer las demandas de la sociedad (Lara-Manjarrez & Sánchez-Gutiérrez, 2021). Siendo así que la RSC es objeto de atención por parte de gobiernos, investigadores y entidades, quienes evalúan el compromiso de las empresas con la protección del medio ambiente, el apoyo a la sociedad y el impulso al desarrollo económico. En consecuencia, las empresas deben desarrollar estrategias éticas y responsables que consideren a todos sus grupos de interés: socios, empleados, clientes, comunidad, proveedores, autoridades gubernamentales y organismos (López-Salazar et al. 2017). La relevancia del capital humano en las empresas ha llevado a que se propongan iniciativas de RSC en el ámbito de recursos humanos, destacando la importancia de implementar programas que abarquen y se centren en valores como, formación continua, trabajo en equipo, reconocimiento, beneficios, salud y seguridad para los trabajadores.

Siendo una actividad considerada de alto riesgo, los accidentes laborales en el sector de la construcción en el Ecuador, como en muchos países, son motivo de preocupación y el demostrar un compromiso con los empleados también ofrece ventajas a las empresas, lo que sin duda conlleva una mejora en la productividad, eficacia, consecución de objetivos y calidad en las operaciones realizadas, lo que resulta en un mejor desempeño financiero y en una imagen corporativa fortalecida (López-Salazar et al. 2017). No obstante, en la actualidad, aunque puede ser algo paradójico, muchos empresarios muestran aún resistencia a asignar recursos económicos para la implementación de la seguridad y la salud, a pesar de comprender y aceptar esta realidad (Martínez-Oropesa & Montero-Martínez, 2015)

La importancia de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en el ámbito empresarial contemporáneo es innegable. Esta se concibe como una filosofía empresarial esencial tanto para la sostenibilidad como para la competitividad. La RSC promueve el desarrollo económico en armonía con valores éticos, sociales y medioambientales. Este enfoque se extiende al ámbito del capital humano, donde se enfatiza la necesidad de implementar programas éticos y responsables en recursos humanos. Sin embargo, a pesar de reconocer la importancia de la seguridad y salud ocupacional (SSO) dentro de la RSC, en sectores de alto riesgo como la construcción, persiste la resistencia de algunos empresarios a asignar recursos para su implementación y a pesar de todos los esfuerzos, los accidentes y enfermedades laborales siguen siendo una realidad (Ormaza-Andrade et al. 2020).

En ocasiones se debe a la falta de adopción de las medidas necesarias, ya sea por desconocimiento, por la influencia de factores económicos o, sobre todo, por la arraigada cultura laboral. La prevención de riesgos laborales se reconoce como una de las formas más efectivas de mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida en general teniendo una relación directa con lo que refiere a la RSC. La identificación de riesgos en los puestos de trabajo puede ampliar la comprensión para prestar atención a factores que antes pasaban desapercibidos mejorando los espacios de trabajo generando un ambiente laboral apto. Este fenómeno revela una paradoja donde, a pesar de comprender la realidad y la importancia de la SSO, se muestra reticencia a invertir en medidas que podrían mejorar tanto la productividad como la imagen corporativa (Córdova-Hernández et al. 2023), (Pimenta et al. 2022).



## CONCLUSIÓN

Las divergencias significativas entre regiones han generado percepciones dispares sobre el significado y la aplicabilidad de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Este fenómeno ha incidido en la comprensión de cómo la RSC puede desempeñar un rol relevante en el ámbito empresarial, de manera especial en aquellos países que se encuentran en fases incipientes de desarrollo o implementación de políticas relacionadas con la RSC. En varios contextos, la RSC se considera más como un concepto teórico que práctico, con la persistencia de problemas fundamentales como la pobreza, la falta de acceso a la educación y la presencia de violencia en diversos entornos. Además, en sectores como la construcción, a pesar de la declaración de compromisos con la RSC, se observa un impacto limitado en la mejora de las condiciones laborales de los empleados.

## FINANCIAMIENTO

No monetario

## CONFLICTO DE INTERÉS

No existe conflicto de interés con personas o instituciones ligadas a la investigación.

## AGRADECIMIENTOS

A la Unidad Académica de Posgrado por fomentar procesos de investigación en sus programas de Maestría.

## REFERENCIAS

- Córdova-Hernández, Dania Jimena, León Saltos, Amparito Cecilia, & Saltos Cruz, Juan Gabriel. (2023). La reputación empresarial y la responsabilidad social corporativa en las organizaciones bananeras ecuatorianas [Business reputation and corporate social responsibility in banana ecuadorian companies]. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 27(118), 29-38. Epub 05 de enero de 2024. <https://doi.org/10.47460/uct.v27i118.684>
- Domínguez-Díaz, Ana María. (2020). Empresas constructoras y responsabilidad social corporativa: ¿es posible? [Construction companies and corporate social responsibility: is it possible?]. *Trascender, contabilidad y gestión*, 5(15), 66-78. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i15.89>
- Lara-Manjarrez, Itzel Alejandra, & Sánchez-Gutiérrez, José. (2021). Responsabilidad social empresarial para la competitividad de las organizaciones en México [Corporate social responsibility for the competitiveness of organisations in Mexico]. *Mercados y negocios*, 22(43), 97-118 <https://doi.org/10.32870/myn.v0i43.7546>
- López-Salazar, A., Ojeda Hidalgo, J. F., & Ríos Manríquez, M. (2017). La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de un caso [The corporate social responsibility from the perception of human capital. A case study]. *Revista de Contabilidad - Spanish Accounting Review*, 20(1), 36-46. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2016.01.001>
- Martínez-Barranco, M. P., & Yandun-Burbano, E. D. (2017). Seguridad y salud ocupacional en Ecuador: Contribución normativa a la responsabilidad social organizacional [Occupational safety and health in Ecuador: Regulatory contribution to organisational social responsibility]. *INNOVA Research Journal*, 2(3), 58-68. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n3.2017.135>
- Martínez-Oropesa, Ciro, & Montero-Martínez, Ricardo. (2015). La cultura de la seguridad en una empresa constructora: evaluación e interpretación de sus resultados [Safety culture in a construction company: assessment and interpretation of results]. *Salud de los Trabajadores*, 23(2), 115-126.



- Molero-García, G. J., (2016). La responsabilidad social empresarial en el contexto del capital social [Corporate social responsibility in the context of social capital]. *Omnia*, 22(3), 46-59.
- Ormaza-Andrade, J., Ochoa Crespo, J., Ramírez Valarezo, F., & Quevedo Vázquez, J. (2020). Responsabilidad social empresarial en el Ecuador: Abordaje desde la Agenda 2030 [Corporate social responsibility in Ecuador: Approach from the 2030 Agenda]. *Revista De Ciencias Sociales*, 26(3), 175-193. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i3.33241>
- Palacio-Flórez, A. K. (2020). Responsabilidad social empresarial: evolución e importancia dentro de las organizaciones [Corporate social responsibility: evolution and importance within organisations]. *Revista Colombiana De Contabilidad - ASFACOP*, 8(15), 75-85. <https://doi.org/10.56241/asf.v8n15.172>
- Pimenta, Clayson Cosme Da Costa, & Calderón, José Alberto Goicochea. (2022). Un repaso a la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en América Latina y el Caribe [A review of Corporate Social Responsibility (CSR) in Latin America and the Caribbean. Companies and implementation of new policies]. *Revista Economía y Política*, (36), 1-25.
- Pinos, L. (2018). ¿Gestión de riesgos laborales es parte de la responsabilidad social corporativa en el Ecuador? [Is occupational risk management part of corporate social responsibility in Ecuador?]. *Revista De Ciencias De Seguridad Y Defensa*, 3(4), 58. <https://doi.org/10.24133/rcsd.V3N4.2018.07>
- Tello-Caicedo, Grace Elizabeth, Agila Maldonado, Mercy Victoria, & Legarda Arreaga, Cynthia. (2018). La responsabilidad social empresarial corporativa y su incidencia en el ámbito laboral en Ecuador [Corporate entrepreneurial social responsibility and its impact on the laboring context in Ecuador]. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(5), 60-69.

**Derechos de autor: 2024 Por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>