

Artículo original

SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA

SAFETY, OCCUPATIONAL HEALTH AND ITS RELATIONSHIP
WITH WORK SATISFACTION OF THE WORKERS OF THE
PROVINCIAL MUNICIPALITY OF TACNA

SAM MICHAEL ESPINOZA VIDAURRE¹

 <https://orcid.org/0000-0002-5889-0507>

NORMA CONSTANZA VELÁSQUEZ RODRÍGUEZ²

 <https://orcid.org/0000-0002-8877-6705>

ERNESTO ALEXANDRO LEO-ROSSI³

 <https://orcid.org/0000-0002-9716-6853>

Recibido: 12/11/2022

Aceptado: 16/11/2022

Publicado: 28/12/2022

¹Escuela profesional de Ingeniería de Industrial, Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú

²Universidad Católica Sedes Sapientiae, Lima, Perú

³Escuela de Posgrado Newman, Tacna, Perú

E-mail: ¹samespinozav@upt.pe, ²nvelasquez@ucss.edu.pe,
³ernestoalexandro.leo@epnewman.edu.pe



Resumen

La investigación tuvo por finalidad conocer la relación de la seguridad y salud ocupacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna (MPT), mediante un diseño no experimental con enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo y correlacional. La muestra fue de tipo probabilístico encuestando a 244 colaboradores. Se aplicó un cuestionario validado por expertos académicos del tema, luego se realizaron procedimientos estadísticos para analizar los resultados, utilizando la técnica estadística del coeficiente de correlación de Rho de Spearman para determinar las relaciones de ambas variables. Los resultados del análisis de datos mostraron que la seguridad y la salud ocupacional presentan un efecto positivo en la satisfacción laboral, pero no influyen significativamente en la satisfacción de los empleados. Por tanto, es necesario mejorar las condiciones de seguridad del tipo higiénico, ergonómico, psicosocial de los empleados para aumentar la satisfacción laboral.

Palabras clave: Seguridad y salud en el trabajo; satisfacción laboral; gobierno local.

Abstract

The purpose of the research was to determine the relationship between occupational health and safety, and the work satisfaction of the workers of the Provincial Municipality of Tacna (MPT), through a non-experimental design with a quantitative approach and a descriptive and correlational level. The sample was probabilistic and 244 collaborators were surveyed. A questionnaire validated by academic experts on the matter was applied, then statistical procedures were carried out to analyze the results using the statistical technique of Spearman's Rho correlation coefficient to determine the relationships between the two variables. The results of the data analysis showed that occupational safety and health have a positive effect on work satisfaction, but do not significantly influence the employee's satisfaction. Therefore, it is necessary to improve the hygienic, ergonomic and psychosocial safety conditions of employees in order to increase work satisfaction.

Keywords: Occupational safety and health, work satisfaction, local government.

1. Introducción

La investigación buscó determinar la relación entre la seguridad y la salud ocupacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna. En este sentido, Mappamiring et Al. (2020) indican que los recursos humanos deben gestionarse profesionalmente para crear un equilibrio entre las necesidades de los empleados, las demandas y capacidades de la organización de la empresa. Este equilibrio aporta como clave principal de la empresa a desarrollar un trabajo productivo logrando los objetivos de la organización. En relación con ese punto, se espera que los empleados trabajen de manera productiva y profesionalmente. Varios autores (Aryati, 2019; Nurhilalia et al., 2019; Firman et al., 2020) analizan como las relaciones de supervivencia y crecimiento de una empresa, son determinados para la fortaleza del capital y que a la vez, son determinantes para una buena gestión de los recursos humanos.

Por su parte, Akob et al. (2020) analizan que la empresa debe ser capaz de equiparar las percepciones de los empleados y líderes para alcanzar los objetivos de la empresa, tales como la determinación de una correcta mentalidad de trabajo con alta dedicación y lealtad a su trabajo, brindando orientación, dirección, motivación y una adecuada coordinación de trabajo de un líder con sus subordinados, ello significa que el comportamiento de los miembros corporativos, tanto individualmente como en grupos, proporciona poder sobre la satisfacción laboral de los colaboradores.

1.1. Satisfacción laboral

Xavier, et al. (2012) manifiestan que la variable satisfacción laboral ha sido resemantizado con el paso de los años y, en la actualidad, se ha convertido en tema de debate social y foco de diversas investigaciones en el ámbito de las ciencias sociales, así como en la gestión de recursos humanos. Años más tarde, Alshery et al. (2015) analizan que el personal es un elemento fundamental que determina el éxito de cualquier organización. De otro lado, Hoppock (1932) fue el pionero en analizar a la satisfacción laboral identificando la importancia del pago, la autonomía laboral y las relaciones interpersonales con supervisores y compañeros de trabajo como algunas de las causas potenciales de la satisfacción laboral. Posteriormente, Locke (1976) define a la satisfacción laboral como un estado positivo y agradable, resultado de la valoración individual del trabajo o de la experiencia laboral, que reflexiona un juicio evaluativo, positivo o negativo sobre la situación laboral que se desempeña, presentando una relación muy fuerte entre la salud mental y la rotación. Adicionalmente, Gutiérrez et al. (2022) consideran una medida de resumen sobre la utilidad en el trabajo, vinculada con el bienestar laboral. Así mismo, la satisfacción laboral se considera como el resultado de una serie de características percibidas, que incluyen recompensas intrínsecas, derivadas de la realización del trabajo, y extrínsecas, como salario y beneficios económicos. La definición y los factores relacionados con la satisfacción laboral se presentan en la Tabla 1.

En tanto, la satisfacción laboral, se debe comprender a manera que el término de bienestar entendido como el nivel de satisfacción de las necesidades básicas que están inclinadas hacia diferentes esferas de la vida como, por ejemplo, la salud, alimentación, vivienda, trabajo, educación, entre otros, que son indispensables en nuestro diario vivir. Mientras que el bienestar social se refiere a factores como: mejora en la distribución del ingreso, incremento de empleo, mejores niveles de salud, así el bienestar individual, consiste

en componentes sociales, psicológicos y espirituales (Cruz, 2020).

Tabla 1

Satisfacción laboral: definición y factores relacionados

Autores	Definición	Factores relacionados
Hoppock (1932)	Lo que les gusta y disgusta del trabajo.	Autonomía laboral, colaboradores y pago.
Locke (1976)	Valoración individual de la experiencia laboral.	Estado positivo y agradable.
Pichler y Wallace (2009)	Resultado de una serie de características laborales percibidas.	Recompensas intrínsecas y extrínsecas.
Bockerman e Ilmakunnas (2012)	Atributo importante del mercado laboral, al ser una medida de resumen sobre utilidad en el trabajo.	Bienestar laboral.
Fan et al. (2019)	Evaluación general de los empleados sobre sus trabajos.	Rotación laboral y salud mental.

Nota. Elaborado por Gutiérrez et al. (2022).

Las dimensiones de la satisfacción laboral se plantearon adoptando el modelo de la escala de satisfacción laboral – SL-SPC de Palma (1999). En la Tabla 2, se muestra las dimensiones para la herramienta de medición.

Tabla 2

Dimensiones e indicadores de la satisfacción laboral – SL-SPC

N.º	Dimensiones	Indicadores
1	Condiciones físicas o materiales	- Ambiente de trabajo - Comodidades
2	Beneficios laborales o remunerativos	- Salario - Expectativas laborales
3	Políticas Administrativas	- Trato - Horario
4	Relaciones sociales	- Clima laboral - Solidaridad
5	Desarrollo Personal	- Desarrollo profesional - Compromiso de trabajo
6	Desarrollo de Tareas	- Satisfecho es su puesto de trabajo - Funciones
7	Relación con la autoridad	- Buen trato del jefe - Valoran su trabajo

Nota. Elaborado a partir de los cuestionarios formulados por Palma (1999).

1.2. Seguridad y salud en el trabajo

Jaramillo y Gómez (2008) afirman que la seguridad y salud en el trabajo ha tomado importancia en las últimas décadas, principalmente cuando se enfatiza conocer más la relación entre el hombre y el trabajo. Por ende, todas las empresas, independientemente del trabajo que



realizan, deben asegurarse de que sus empleados se sientan seguros y se reduzcan los riesgos de accidentes en el trabajo o contraigan una enfermedad profesional cuando realicen sus actividades programadas en una jornada académica. Además, Herrán et al.(2016) consideran que la internacionalización de los mercados, la apertura de fronteras, los nuevos avances tecnológicos y la dinámica del gobierno han generado cambios en las empresas, sobre todo en la protección de sus empleados generando un marco de seguridad y salud ocupacional.

A nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) así como la Organización Mundial de la Salud (OMS) han promovido iniciativas desde cada gobierno en el establecimiento de políticas públicas en materia de seguridad y salud laboral que incentiven la inversión por parte de los empresarios en prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. En este sentido, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo establece que los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo representan un componente fundamental en el marco de la estrategia destinada a potenciar ambientes seguros y saludables de trabajo (Riaño et al., 2016; Mendoza, 2017) Por su parte, Vallejo et al. (2017) analizan que los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) representan una herramienta empleada por cualquier organización para el desarrollo de actividades preventivas, brindando los medios necesarios de forma organizada y estructurada.

Con su aplicación, la organización obtiene una reducción de la accidentalidad, con lo que se genera un aumento en la productividad, que impacta en la economía y finanzas de la empresa. Estos cambios apresurados que se están produciendo en las condiciones de empleo y trabajo, y sus efectos sobre la salud, constituyen desafíos enormes para la salud pública en general, y la salud ocupacional en particular (Marmot y Bell, 2010). Así como el proceso social y económico relaciona las fuerzas del mercado y la legislación laboral, ya que, en cierta disposición, podrían aumentar los niveles de precarización del empleo (Comin, 2015). Para medir la variable de seguridad y salud (tabla 3) en el trabajo se adaptó el modelo básico sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe (Cuestionario CTESLAC).

Tabla 3

Variable Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe (Cuestionario CTESLAC)

N.º	Dimensiones	Indicadores
1	Condiciones de seguridad	- Riesgo de caídas al mismo nivel - Riesgo de caídas distinto nivel - Exposición a máquinas o herramientas
2	Condiciones de higiene	- Exposición a ruido - Exposición a riesgos químicos (respira) - Exposición a riesgos biológicos - Exposición a radiación
3	Condiciones ergonómicas	- Exposición a posturas incómodas - Exposición a levantar carga - Exposición a movimientos repetitivos
4	Condiciones psicosociales	- Exposición a alto ritmo de trabajo - Exposición a bajo control en el trabajo - Riesgo de esconder emociones - No aplicar conocimientos - No aprender - Alta cantidad de trabajo - Percepción del salario

2. Objetivo

La investigación tuvo como objetivo conocer la relación entre la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna (MPT), Perú.

3. Metodología

El estudio fue de tipo básico debido a que tiene su enfoque de desarrollo sobre las bases teóricas descritas, generando aportes a las mismas en función de los resultados. El nivel de investigación fue descriptivo, correlacional, ya que se describe lo evidenciado en la realidad de las variables de estudio examinando su interacción y relación; de diseño no experimental, dado que el estudio no implica que se generarán alteraciones o cambios sobre el contexto de estudio, respetando en todo momento estas características. Por otro lado, la investigación fue de corte transversal, es decir, el estudio se realizó en un único momento en el tiempo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

La muestra fue de tipo probabilística para conformar muestras homogéneas (Hernández-Sampieri et al., 2014), se obtuvo una muestra de 244 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna (MPT), para medir las variables de estudio se emplearon dos cuestionarios una para medir la satisfacción laboral adaptada del trabajo de Palma (1999) y la otra elaborada a partir del cuestionario básico sobre condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe, Cuestionario CTESLAC (Benavides et al., 2016).

Previo a la aplicación del instrumento cuantitativo, para verificar la fiabilidad del contenido del cuestionario, se llevó a cabo una prueba piloto a una muestra representativa de 30 trabajadores, obteniendo resultados de fiabilidad entre rangos de 0,734 a 0,810. Posteriormente, se solicitó a tres expertos que evalúen y revisen el contenido del cuestionario, los mismos que lo calificaron entre un rango de 28 a 30 puntos. El estudio contó con la aprobación de la Municipalidad Provincial de Tacna, al cual se le envió un documento solicitando la autorización y las facilidades para la aplicación del cuestionario de manera presencial. Los instrumentos de recolección de datos se aplicaron entre los meses de septiembre y octubre de 2022.

Para medir la satisfacción laboral, se empleó el método de escala de satisfacción laboral – SL-SPC, que es un instrumento que permitió evaluar a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tacna, el mismo cuenta con siete dimensiones y quince indicadores, con una escala de intervalo Likert. Para la otra variable seguridad y salud ocupacional se empleó el Cuestionario Básico sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en Latinoamérica y el Caribe (CTESLAC), este tenía como finalidad evaluar la percepción respecto a la Seguridad y Salud en el trabajo planteado por los autores, Benavides et al. (2016) esta versión del instrumento está compuesta por cuatro dimensiones y diecisiete indicadores.

4. Resultados

Para el procesamiento de los datos cuantitativos, se efectuó el análisis de normalidad y se aplicó la prueba estadística de Kolmogórov - Smirnov, obteniendo un valor de significancia de 0,05 (Aldás y Uriel, 2017), con estas pruebas se reportó que las distribuciones no son normales. Los

resultados del análisis de distribución normal indican que las variables que generan una distribución normal (Tabla 4).

Tabla 4
Comportamiento de las variables test Kolmogórov-Smirnov

<i>Variables</i>	<i>Estadístico</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
1. Seguridad Salud Ocupacional	0,109	244	0,000*
2. Satisfacción Laboral	0,123	244	0,000*

Nota. Correlación significativa. *= $p < 0,05$.

En una primera aproximación para averiguar la existencia de relaciones estadísticamente significativas entre las diferentes variables del modelo, y a manera de comprobación de hipótesis, se realizó un análisis de correlación bivariada. Teniendo en cuenta que, en el análisis introductorio de los datos, las variables se identificaron como no paramétricas, se utilizó la correlación de Spearman. En este sentido, en la Tabla 5 se expresa la fuerza de las relaciones de acuerdo al coeficiente de correlación obtenido:

Tabla 5
Correlaciones no paramétrica Rho de Spearman bivariada

<i>Variables</i>	<i>Parámetros</i>	<i>Seguridad y salud en el trabajo</i>	<i>Desempeño laboral</i>
Seguridad y salud en el trabajo	Correlación de Pearson	1	0,010**
	Sig. (bilateral)	-	0,891
	N	244	244
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	0,010**	1
	Sig. (bilateral)	0,891	-
	N	244	244

Nota. Correlaciones significativa entre variables ** = $p < 0,001$.

Para la comprobación de la hipótesis, se utilizó la técnica estadística del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, el cual permite calcular el valor de significancia estadística para determinar la existencia de relación entre variables, la hipótesis general planteó que la Seguridad, salud ocupacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna. Como se puede observar en la Tabla 5, el valor de significancia es de 0,891 como es mayor a 0,05 se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la hipótesis nula, lo cual evidencia que los datos mostraron que la seguridad y la salud ocupacional tuvo un efecto positivo en la satisfacción laboral, pero no influyeron significativamente en la satisfacción de los empleados.

5. Discusión

En la investigación Seguridad y Salud Ocupacional en Ecuador: Contribución Normativa a la Responsabilidad Social Organizacional realizado por Yandún y Martínez (2017), señalan que las organizaciones cumplen parcialmente con las normas estipuladas, en ocasiones no se percatan

de los elementos prioritarios para la seguridad y salud ocupacional en sus instalaciones, haciendo caso omiso y limitándose a cumplir ciertas disposiciones para evitar ser sancionados, sabiendo que la dirección organizacional es la responsable de la unidad de seguridad y salud, la cual aplica para aquellas organizaciones con 100 o más trabajadores, que sean calificadas de alto riesgo. Dentro de las expectativas a resaltar, las organizaciones deberán prestar especial atención a la capacitación, el desarrollo de los trabajadores y brindar seguridad laboral, ya que hoy en día la forma de contratación tiende a alejarse del tradicional contrato a tiempo completo y a tiempo indefinido (Hassan et al., 2020). Los resultados de los estudios mencionados concuerdan con los resultados de la presente investigación.

La seguridad y salud ocupacional es muy extensa, puesto que trata de cada ámbito de la protección, evaluación, mitigación, control, seguimiento de los distintos riesgos a los que están expuestos los trabajadores en su medio de trabajo, es por ello, que la seguridad y salud ocupacional en una organización es muy importante, ya que por medio de esta se puede conocer que tan seguras están las instalaciones y los trabajadores, permitiendo tomar las acciones necesarias para implementar políticas de prevención con respecto a la seguridad y salud ocupacional.

6. Conclusiones

El objetivo de la investigación fue identificar la relación entre la seguridad y la salud ocupacional con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Tacna, encontrando una relación del 0,010(**) que explica una baja relación entre las variables. Demostrando que la seguridad y la salud en el trabajo, a través de sus procesos de condiciones de seguridad, higiene, ergonomía y psicosocial, inciden en el objeto de estudio, pero no son significativas, lo cual nos refiere que para los trabajadores de Municipalidad Provincial de Tacna perciben otros factores como los beneficios laborales o remunerativos, y expectativas laborales que tienen una mayor incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Por su parte, la relación de la dimensión, condiciones de higiene a través de sus indicadores como la exposición a ruido, riesgos químicos, riesgos biológicos o exposición a radiación tienen una incidencia en el desarrollo de tareas, en la satisfacción, en su puesto de trabajo y sus funciones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna.

Finalmente, un hallazgo importante en la investigación es que se identificó una relación negativa proporcional entre la dimensión, condiciones psicosociales a través de los indicadores, no aplicar conocimientos, no aprender, alta cantidad de trabajo y percepción del salario con la dimensión relación con la autoridad (buen trato del jefe, valoran su trabajo).

7. Referencias Bibliográficas

Akob, M., Arianty, R., & Putra, A. (2020). The mediating role of distribution Kahn's engagement: An empirical evidence of salesforce in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(2), 249-260. doi: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no2.249>

Aldás, J., & Uriel, E. (2017). *Análisis multivariante aplicado con R*. Madrid: Paraninfo Thomson Learning.

- Alshery, W., Ahmad, F., & Al-Swidi, A. (2015). The moderating effect of role ambiguity on the relationship of job satisfaction, training and leadership with employee performance. *International Journal of Business Administration*, 6(2), 30-41. doi: <https://doi.org/10.5430/ijba.v6n2p30>
- Aryati, A. (2019). Analysis of Productivity and Distribution of Female Workers in FB's Industries. *Journal of Distribution Science*, 17(3), 31-39. doi: <https://doi.org/10.15722/jds.17.3.201903.31>
- Benavides, F., Merino-Salazar, P., Cornelio, C., Assunção, A., Agudelo-Suárez, A., Amable, M., & Vives, A. (2016). Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe. *Cadernos de saude publica*, 32.
- Comin, A. (2015). Desenvolvimento econômico e desigualdades no Brasil: 1960-2010. *Trajetórias das desigualdades: como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos*.
- Cruz, A. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista Unimar*, 38(2), 63-94.
- Firman, A., Mustapa, Z., Ilyas, G., & Putra, A. (2020). Relationship of TQM on managerial performance: Evidence from property sector in Indonesia. *Journal of Distribution Science*, 18(1), 47-57. doi: <https://doi.org/10.15722/jds.18.1.202001.47>
- Gutiérrez, A., Olivera, E., & Bastida, E. (2022). Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. *Visión de futuro*, 26(2), 1-21. Doi <http://dx.doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2022.26.02.001.es>.
- Hassan, M., Jambulingam, M., Alagas, E., & Halbusi, H. (2020). Necessities and ways of combating dissatisfactions at workplaces against the Job-Hopping Generation Y employees. *Global Business Review*, 1-26. doi: <https://doi.org/10.1177/0972150920926966>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Herrán, V., Lugo, E., Puello, A., & Ruiz, A. (2016). Nivel de conocimiento en riesgos laborales: el caso de trabajadores de servicios generales en una universidad. *IPSA Scientia. revista científica multidisciplinaria*, 1(1), 43-51.
- Jaramillo, V., & Gómez, I. (2008). *Salud laboral. Investigaciones realizadas en Colombia*. *Pensamiento psicológico*, 4(10), 9-25.
- Mappamiring, M., Akob, M., & Putra, A. (2020). What millennial workers want? Turnover or intention to stay in company. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 237-248. doi: <https://doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no5.237>
- Marmot, M., & Bell, R. (2010). Challenging health inequalities—implications for the workplace. *Occupational medicine*, 60(3), 162-164.
- Mendoza, C. (2017). Implantación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en el modelo Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 3(4), 264-283.

- Nurhilalia, N., Rahman, K., Mahlia, M., Jusni, J., & Aditya, H. (2019). Determinant of market orientation on SME performance: RBV and SCP perspective. *Journal of Distribution Science*, 17(9), 35-45. doi: <https://doi.org/10.15722/jds.17.9.201909.35>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. doi: <https://doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Palma, S. (1999). Elaboración y estandarización de la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista de la Facultad de Psicología URP*, 9(1).
- Riaño, M., Hoyos, E., & Valero, I. (2016). Progress of an occupational health and safety management system that impacts workplace accidents: case study of petrochemical companies in Colombia. *Ciencia & trabajo*, 18(55), 68-72.
- Vallejo, M., Villa, G., & Cevallos, E. (2017). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para la empresa de vialidad IMBAVIAL EP Provincia de Imbabura. *Industrial data*, 20(1), 17-26.
- Xavier, S., Sugumar, D., & Jeyaraj, P. (2012). A study on job satisfaction among the academicians across the self-financing arts and science colleges in Tiruchirappalli, South Tamil Nadu, India. *Journal of Management Research and Reviews*, 2(10), 1764-1776.
- Yandún, E., & Martínez, M. (2017). Seguridad y Salud Ocupacional en Ecuador: Contribución Normativa a la Responsabilidad Social Organizacional. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/2963>