

## ¿GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES ES PARTE DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN EL ECUADOR?

Lilián Patricia Pinos Mora

Universidad de Huelva, España

Autor de correspondencia: pinoslili@yahoo.es

Recibido 30 de marzo 2018 / Aceptado 28 de mayo 2018

### RESUMEN

La Gestión de los Riesgos Laborales (GRL) en las Prácticas de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), tiene gran importancia dado que no existen muchos estudios científicos relacionados, sin haberse contemplado la trascendencia del conjunto y la importancia que tiene el recurso humano y sus riesgos en el proceso. El estudio se realizó con la participación de 671 informantes, pertenecientes a las 112 organizaciones de diferentes características socio demográficas y laborales. El diagnóstico demostró una considerable falta de conocimiento sobre la integralidad de la Responsabilidad Social Corporativa, y la interrelación entre sus pilares fundamentales (Contexto Institucional, Legitimidad y Aspecto Social) y la Gestión de Riesgos Laborales como parte del Aspecto Social, en respuesta a lo que se procedió a la intervención con mejoramiento en las organizaciones intervenidas. Al desarrollar planes de mejora de RSC desde un punto de vista técnico científico tienen un mejor desarrollo interno, perfil social y posicionamiento en la comunidad de entorno.

**Palabras clave:**

### ABSTRACT

The Occupational Health and Safety Management (OHM), in the Practice of Corporate Social Responsibility (CSR), is important because there are not many scientific studies related to this subject. Although great importance has been given to the study of the Management of Hazards, in addition to Corporate Social Responsibility, it has not referred to the significance of this topic as a whole, neither to the importance of humans as working resources and their risks in the process. The study was conducted with the participation of 671 respondents, belonging to 112 organizations of different socio-demographic and labor characteristics. The diagnosis was showed a considerable lack of knowledge about the integrality of Corporate Social Responsibility, the importance of the interrelationship between its pillars (Institutional Context, Legitimacy and Social Aspect) and Occupational Health and Safety Management as part of the Social Aspect, Consequently, we proceeded to the intervention. Through the intervention, a significant difference was achieved between the initial phase and the post-intervention, with improvement in the participating organizations. Developing improvement plans of CSR, from a technical and scientific point of view, produces increased internal development, better social profile and higher positioning in the surrounding community.

**Keywords:**

## INTRODUCCIÓN

La vida en sociedad constituye una interrelación lógica entre deberes y derechos que deben mantenerse en equilibrio para lograr un adecuado desarrollo y bienestar de la colectividad (Arenas & Bestratén, 2012) (Belu & Manescu, 2013) individual data from a system where decentralization varies both in design and duration – the Spanish State of Autonomies – are used. Results show that clarity of responsibility has worsened where decentralization has adopted a more intertwined (marble-cake (León, 2010) individual data from a system where decentralization varies both in design and duration – the Spanish State of Autonomies – are used. Results show that clarity of responsibility has worsened where decentralization has adopted a more intertwined (marble-cake, sin embargo, durante mucho tiempo se consideraron los procesos como instrumentos con el propósito fundamental de satisfacer requerimientos y necesidades de los clientes y, consecuentemente crear beneficios socio-políticos y económicos para sus directivos y propietarios, en reciprocidad a su inversión y en concordancia con el riesgo inherente a cada actividad económica (León, 2010) individual data from a system where decentralization varies both in design and duration – the Spanish State of Autonomies – are used. Results show that clarity of responsibility has worsened where decentralization has adopted a more intertwined (marble-cake individual data from a system where decentralization varies both in design and duration – the Spanish State of Autonomies – are used. Results show that clarity of responsibility has worsened where decentralization has adopted a more intertwined (marble-cake (Vaca, Moreno, & Riquel, 2007) Moreno, & Riquel, 2007.

La humanidad ha ido evolucionando en el tiempo y con ella sus apreciaciones. “Aldo Ferrer considera que a partir de 1492 con la conquista y colonización realizada por Europa en el mundo se inicia el proceso de globalización” (Notario Durán, 2014) (Pinos, 2015). En 1945 después de la segunda guerra mundial se asocian las naciones con propósitos conjuntos de desarrollo, protección y defensa ante el inminente peligro del holocausto mundial; en los años 60 se provocó una reorganización radical de la economía a través de innovación tecnológica y transformación de las políticas de respeto a las libertades y protección de derechos y libertades del individuo (Ferrer, 2007) (Pinos, 2015).

En consecuencia, “la comunicación e interdependencia entre países, e incluso entre continentes, ha dado origen a la unificación de mercados, sociedades y culturas” (Pinos, 2015). En un mundo globalizado, las corporaciones que sobreviven y avanzan son aquellas que involucran y benefician a todos sus parte interesadas o Teoría de los Stakeholders (Capaira, 2012), responsabilidades y límites propios compartidos deben intervenir en el proceso productivo integral con la comunidad en la que se desenvuelven, buscando crear riqueza en concordancia con la legislación vigentes (León, 2010) (Godos, Fernandez, & Cabeza, 2011).

Una nueva visión de la RSC, nace en Lisboa en marzo de 2000 en el Libro Verde titulado “Fomentar un marco europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas”, define que la Unión Europea hasta el año 2010 deberá convertirse en la economía más competitiva y eficiente del mundo (García Govea et al., 2012) (EUR-Lex, 2005).

La Responsabilidad Social Corporativa es “la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y medioambientales de las organizaciones en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores” (Comunidad Europea, 2006), en búsqueda del mejoramiento competitivo y de imagen pública de las organizaciones, fomentando instituciones más productivas y con mejores condiciones laborales (Ministerio de Empleo y Seguridad Social:, 2014), considerando además, que la RSC va más allá del cumplimiento legal, el cual, es el punto de

partida hasta llegar a la excelencia interna de la institución con especial diligencia en el recurso humano, sus condiciones laborales y la calidad de sus procesos productivos (EUR-Lex, 2005), constituyéndose en un valor agregado para sus actividades productivas (Cueto, 2015) (AHK, 2013) (Foote, Gaffney, & Evans, 2010).

En Latinoamérica, la RSC está relacionada intrínsecamente a movimientos filantrópicos, de naturaleza asistencial y solidaria; en algunos casos, vinculada a la estrategia organizacional en estrecho vínculo con tratar de cumplir las responsabilidades legales, en otros, con resultados financieros o anexada a programas de marketing, pero pocas ocasiones, como elemento importante de desarrollo social, laboral y preservación socio-ambiental o sostenibilidad (Bandeira, 2010).

En Medio Oriente, África y Asia no se ha logrado establecer una verdadera cultura en RSC (Munro, 2013).

Es notoria, la creciente tendencia a la concienciación de las instituciones para ser Socialmente Responsables a través de proyectos orientados a beneficiar a las comunidades en las cuales se desarrollan, en Estados Unidos y los países europeos, en los cuales la RSC es desarrollada desde tiempo atrás (Aqueveque & Encina, 2010) (Igalens & Gond, 2005), en España a pesar de la crisis económica de los últimos años, se fomentan programas sociales relacionados con las organizaciones saludables, evitar la explotación infantil, etc. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014) (Granda, 2012); sin embargo aún en ellos mantienen en algunos aspectos rasgos de discriminación como en lo relativo a los inmigrantes (Agudelo-Suárez, Ronda-Pérez, Ruiz-Frutos, & Gil-González, 2011) (Porthé, Benavides, Vasquez, & Ruiz-Frutos, 2009) (Brimmer, 2013).

En consecuencia, se puede argumentar que la RSC se encuentra en una etapa de desarrollo más teórico que práctico, especialmente en los países en desarrollo, en los cuales aún existen problemas fundamentales como son la pobreza, la falta de educación y la violencia personal, laboral y social (Restrepo, 2010) (UNIT, 2013) (Lindgreen & Córdova, 2010).

El 26 de junio del 2002, firmaron como Comunidad Andina la “Carta Andina para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos”, en búsqueda de garantizar su cumplimiento y defensa de estos derechos entre los cuales se encuentra el trabajo digno (pago justo de acuerdo con competencias y desempeño laboral, condiciones saludables de trabajo) por considerarlos como inalienables, indelegable e impostergables (Comunidad Andina de Naciones, 2002) (Pinos Mora, 2017).

Normativa internacional como la Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948), el Pacto Mundial (Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, 2012, p. 10), Directrices OCDE para empresas multinacionales (OCDE, 2013), Libro Verde (EUR-Lex, 2005), Libro Blanco de responsabilidad Social de España (Subcomisión Parlamentaria sobre Responsabilidad Social España, 2006) (Derecho Ecuador, 2014) (Agencia Europea de Seguridad y Salud, 2014) y el precepto de que las instituciones son entidades constituidas por personas en beneficio de personas, es necesario el respeto de todos sus derechos en el desarrollo de sus actividades laborales, el adiestramiento y supervisión socio-laborales, desarrollo del capital y talento humanos, la gestión del conocimiento, la gestión de la sostenibilidad, producción con criterios de inclusión social y ambiental, el desarrollo del empleo local, el marketing social, la protección de grupos vulnerables, fundamentado en la búsqueda de una sociedad más equitativa y equilibrada y sin discriminación (Díaz, Tamayo, Parragué, & farías, 2011) (Pinos, 2015); no se debe dejar de reconocer la interrelación cliente-trabajador y cómo enlaza el consumidor los aspectos de la RSC y su preferencia por el producto o servicio (Marín & Ruiz, 2008), además

de valorar la publicidad, la realidad existente en las instituciones, su credibilidad y confianza, castigándose comercialmente el doble discurso (Buil, Martínez, & Montaner, 2012).

En la dimensión interna contemplada en el Libro Verde se contempla la gestión de los recursos humanos y se cita explícitamente el parámetro de la Salud y Seguridad en el lugar de trabajo, como uno de los campos en los que la empresa debe manifestar su gestión socialmente responsable (Comunidad Europea, 2006) (Villasevil, 2008), fomentando el primer empleo, las mejores condiciones de trabajo, la no discriminación laboral (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014), la integración de las partes interesadas para crear una cultura que consolide las acciones de las personas en particular y de las instituciones en general (Ruiz & Ruiz, 2012) y la búsqueda de una rentabilidad organizacional necesaria pero ética (Vyhmeister, 2004) que contempla “Proteger, Respetar y Remediar” (ONU, 2013), garantizando los derechos de las personas e instituciones (Senado de España, 2014).

La Responsabilidad Social Corporativa debe ser una nueva cultura de desarrollo organizacional que debe ser asumida por toda institución, independientemente de su tamaño, actividad laboral, sector comercial, y, en la que se integren los requerimiento de la comunidad a la cual pertenecen (Romero, 2010).

Es una concepción y compromiso voluntario, que va más allá del cumplimiento de la ley hacia la defensa absoluta, no vulnerable, no negociable de la esencia del ser humano y su trabajo (Observatorio RSC, 2014) (ONU, 2013) (Bretones & Jaimez, 2011).

Para lograr la adecuada organización y el manejo eficiente de los recursos se han adoptado a nivel mundial varios métodos o sistemas relacionados:

La Responsabilidad Social Corporativa debe ser una nueva cultura de desarrollo organizacional que debe ser asumida por toda institución, independientemente de su tamaño, actividad laboral, sector comercial, y, en la que se integren los requerimiento de la comunidad a la cual pertenecen (Romero, 2010).

Es una concepción y compromiso voluntario, que va más allá del cumplimiento de la ley hacia la defensa absoluta, no vulnerable, no negociable de la esencia del ser humano y su trabajo (Observatorio RSC, 2014) (ONU, 2013) (Bretones & Jaimez, 2011).

Para lograr la adecuada organización y el manejo eficiente de los recursos se han adoptado a nivel mundial varios métodos o sistemas relacionados:

1. La Responsabilidad Social Corporativa: SGE 21 (FORÉTICA, 2008), SA 8000 (Social Accountability International, 2014), Uno de los más utilizados en Ecuador es ISO 26000 (ISO, 2010b), técnicos de varios países del mundo entre ellos de Europa y ecuatorianos participaron en la creación de ISO 26000 y a través de la norma NTE INEN ISO 26000:2011 se determinó que en el Ecuador la Responsabilidad Social Corporativa se basará en ISO 26000 (Instituto Nacional Ecuatoriano de Normalización., 2011).
2. Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, en el Ecuador, especialmente empresas multinacionales, es OSHAS 18001, sin embargo, aquel que debe cumplirse obligatoriamente es el contemplado en la legislación ecuatoriana, así lo manifiestan: La Constitución Política del Estado (Título II Derechos, Capítulo II Del buen vivir, Sección Séptima: Salud y Sección Octava: Trabajo y Seguridad Social; Título VI Régimen de Desarrollo, Capítulo Sexto Trabajo y producción) (Asamblea Nacional Constituyente, 1998), el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (artículo 9, los Países Miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) (Comunidad Andina, 2004), El Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo (Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Capítulo I, artículo

1) (Comunidad Andina, 2005), el Código del Trabajo (Asamblea Nacional, 2012) y las Normas Técnicas vigentes (Instituto Nacional Ecuatoriano de Normalización., 2011). Los estamentos encargados de controlar que se cumpla la legislación vigente en Gestión de Riesgos del Trabajo en el Ecuador son entre otros, el Ministerio de Trabajo y la Dirección de Riesgos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Febres-Cordero, 2014).

El principal estamento internacional encargado de la mejora permanente de las condiciones de trabajo a través de convenios y directivas promulgados en sus reuniones anuales, y publicaciones de estudios realizados es la Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2014b) (Organización Internacional del Trabajo, 2014e).

Además, la legislación interna de cada organización deberá contemplar en sus estatutos, reglamentos, contratos, etc., la protección de sus colaboradores así como las demás partes interesadas (ISO, 2010b).

El talento humano, como parte importante de este colectivo, es un bien jurídico y técnico al que hay que proteger, su actividad laboral es el medio por el cual se crea riqueza y busca satisfacer las necesidades tanto individuales (físico como intelectual) como sociales (conciliación de la vida familiar y laboral); sin embargo, el trabajo puede convertirse en el peor enemigo del trabajador y ocasionarle deterioro de su salud e incluso la muerte (León, 2010) individual data from a system where decentralization varies both in design and duration – the Spanish State of Autonomies – are used. Results show that clarity of responsibility has worsened where decentralization has adopted a more intertwined (marble-cake, las enfermedades, los accidentes laborales (Comunidad Andina, 2005) los Países Miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual se podrán tener en cuenta los siguientes aspectos: \n\n \n\na, la insatisfacción laboral, las incapacidades que generan y sus consecuencias económicas y patrimoniales, también son importantes dentro de la responsabilidad social (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014) (De Regil Castilla A., 2004).

Las pérdidas laborales pueden ser evitadas (De Regil Castilla A., 2004) (Organización Internacional del Trabajo, 2014c), consecuentemente, identificarlas es importante para aplicar las medidas preventivas y correctivas (Vaca et al., 2007) 2007 (Godos et al., 2011) (Febres-Cordero, 2014).

Al igual que en otros países en España, se defienden a través de su Constitución el Respeto a la Ley en el artículo 9 y los Derechos Fundamentales en los artículos del 10 al 13, Derechos y libertades, artículos del 14 al 29, De los Derechos y Deberes de los Ciudadanos especialmente en el artículo 35 (El trabajo, derecho y deber) (Senado de España, 2014) (FORÉTICA, 2010) (Skypalová & Kučerová, 2014) (Pinos, 2015).

En la Conferencia Internacional de Inclusión Económica Políticas Públicas y Desarrollo Local, realizada en Ecuador en diciembre del 2011, Jérôme Faure, Jefe del Departamento de Economía Social en la Dirección General de la Cohesión Social de Francia manifiesta “la necesidad en Ecuador de identificar si la responsabilidad social de las empresas se entiende como una responsabilidad colectiva y humana dentro de las empresas, o bien como una responsabilidad transitoria de filantropía o peor aún enmarcada en campañas de imagen y marketing” (Faure, 2010).

En el diario “Hoy.com.ec”, del 05 de septiembre de 2008, Ramiro Alvear experto del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social, manifiesta que entre el 5% y el 8% de las compañías que trabajan en el Ecuador, han empezado a adoptar proyectos de Responsabilidad Social Corporativa (Diario hoy, 2008).

## ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

Hasta este momento se han dado pasos importantes tanto en RSC como en la GRL, sin embargo, falta aún mucho por hacer, un ejemplo de ello es que no se reconoce realmente su interdependencia, sin que puedan optimizarse los recursos organizacionales utilizados (IRSE, 2008).

No se ha hecho un análisis profundo de la percepción y participación de las partes interesadas, especialmente del cliente interno o trabajador (Farooq, Farooq, & Jasimuddin, 2014) (Ngawenja & Downs, 2014).

En asuntos de responsabilidad laboral, se hace indispensable continuar el estudio de accidentes laborales, enfermedades ocupacionales, sus causas, sus costes y la forma de prevenirlos (López-Ruiz, Martínez, Castejón, & Benavides, 2009) (Rodríguez-Martínez & Coello-Carrero, 2008) (Pons, 2011).

El interés actual sobre el tema radica en que en los últimos años, a nivel mundial, la sociedad se ha concienciado sobre la real importancia del trabajo, la producción, los servicios y las consecuencias sociales y ambientales que dichas actividades representan (Pinos, 2015) (M. Sánchez, 2014).

Cabe destacar, que es necesario concienciar a todos los niveles que uno de los recursos más importantes que posee toda institución es el humano, pues es la fuerza creativa y transformadora del proceso, sin que por ello se deban descuidar los aspectos económicos, comerciales y publicitarios, sino que más bien son fortalecidos por el capital humano de las Instituciones, buscar un empoderamiento institucional y un clima organizacional preventivo donde no existan fallos, ni pérdidas (ni materiales ni humanas) y donde todo el conglomerado trabaje hacia un fin común (FORÉTICA, 2010).

El aspecto altamente innovador de la RSC no puede discutirse pues convierte cada institución en un ente de desarrollo ético, social y económico de desarrollo (Romero, 2010), cuya transformación no debe transparentarse únicamente al interior de la institución sino que debe trascender e influir en la transformación de la sociedad (Midttun & Granda, 2008).

Este trabajo busca, además, lograr demostrar la importancia de la implantación de los aspectos técnico legales, sociales y económicos, que conviven al interior de una organización como punto de partida para un proceso, que se revierte en mejores condiciones sociales, mejoran el uso de recursos y disminuir las pérdidas, a través de mejorar la imagen, competitividad, producción, etc., a través de establecer un diagnóstico de la situación actual, sistemas compatibles de implantación de RSC y GRL, complementar y mejorar la percepción de las partes interesadas, a través de la intervención en varias empresas, obtener resultados de mejora y que sirva como modelo para su aplicación en diversas organizaciones del Ecuador (Rodríguez-Antón, Alonso-Almeida, & Calemin, 2012) (Pinos, 2015) (Azuero, 2009).

A través de la presente investigación se crea conocimientos, pues establece que es trascendental concienciar de la importancia de la RSC, como un mecanismo infalible para alcanzar mejores condiciones laborales y sociales, menor incidencia de eventos adversos, mayor productividad y mejor calidad con la utilización de los mejores insumos, “no puedes ofrecer lo que no tienes” (FORÉTICA, 2010). La responsabilidad, lealtad y transparencia hacen relaciones de confianza a través de principios éticos y respeto a los derechos de cada una de las partes interesadas, que permiten un conocimiento real de las necesidades y requerimientos y un crecimiento conjunto social, económico y científico (León, 2010) individual data from a system where decentralization varies both in design and duration – the Spanish State of Autonomies – are used. Results show that clarity of responsibility has worsened where decentralization has adopted a more intertwined (marble-cake).

El proyecto tiene factibilidad en varios campos: Humano, como recurso imprescindible de los procesos; Económico, pues es de interés empresarial por los beneficios que puede significar en productividad, disminución de costes y pérdidas laborales; Legal, para un mejor cumplimiento de la legislación tanto nacional como internacional; y en el tiempo planteado para lograr resultados.

El presente estudio se realiza a través de un análisis ordenado y profundo de las causas y los efectos planteados en las variables, considerando los fenómenos observados en el transcurso del mismo, en búsqueda de mejorar la situación actual, relacionada con el respeto a los derechos humanos y laborales, el trabajo digno, la satisfacción laboral, y relacionando una mayor productividad y sociedades más justas y equitativas (Lemonche, 2011).

## **MARCO TEÓRICO**

### **RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**

Con el transcurso de los años y luego de muchos debates sociales, académicos y críticos las organizaciones han asumido su rol como agentes sociales con la obligación de contribuir a la solución de los problemas de las comunidades en las cuales desarrollan sus actividades (Foote et al., 2010) (Díaz de Ipáguirres, Ana, 2010) (Womack, 2009). La gestión de RSC tiene como punto de partida el cumplimiento de la legislación tanto nacional como internacional vigentes o “Respeto al Principio de Legalidad” («ISO 26000 Directrices de Responsabilidad Social», s. f.) (Nason, 2014).

Con el propósito de detener el deterioro creciente de las condiciones de trabajo para millones de trabajadores en el mundo, debido a las consecuencias de los procesos de globalización, automatización y liberalización económica, se buscan fórmulas orientadas a lograr una gestión organizacional socialmente responsable que vayan acompañada de procesos de vigilancia y seguimiento de los comportamientos y prácticas de producción, servicios y comercio que no perjudiquen los derechos humanos, laborales, económicos, sociales y ambientales (García Govea et al., 2012) (Hong, 2013).

Surge así un conjunto de mecanismos e instrumentos, algunos de carácter integral pues abordan variadas materias y otros que ponen especial énfasis en aspectos específicos como en el caso que nos ocupa, la GRL (Díaz de Ipáguirres, Ana, 2010) (Givel, 2013) («ISO 26000 Directrices de Responsabilidad Social», s. f.).

Las propuestas emanadas de los organismos internacionales más conocidas y utilizadas son: la Declaración Tripartita de Principios de la Organización Internacional del Trabajo sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos para Multinacionales y, el Pacto Mundial sobre Responsabilidad Social Corporativa de las Naciones Unidas (Universidad de Salamanca, 2014) (Reyes, Berbel, & Gómez, 2007), como se pueden apreciar en la Ilustración 1 “Iniciativas y Normas de Responsabilidad Social Corporativa”.

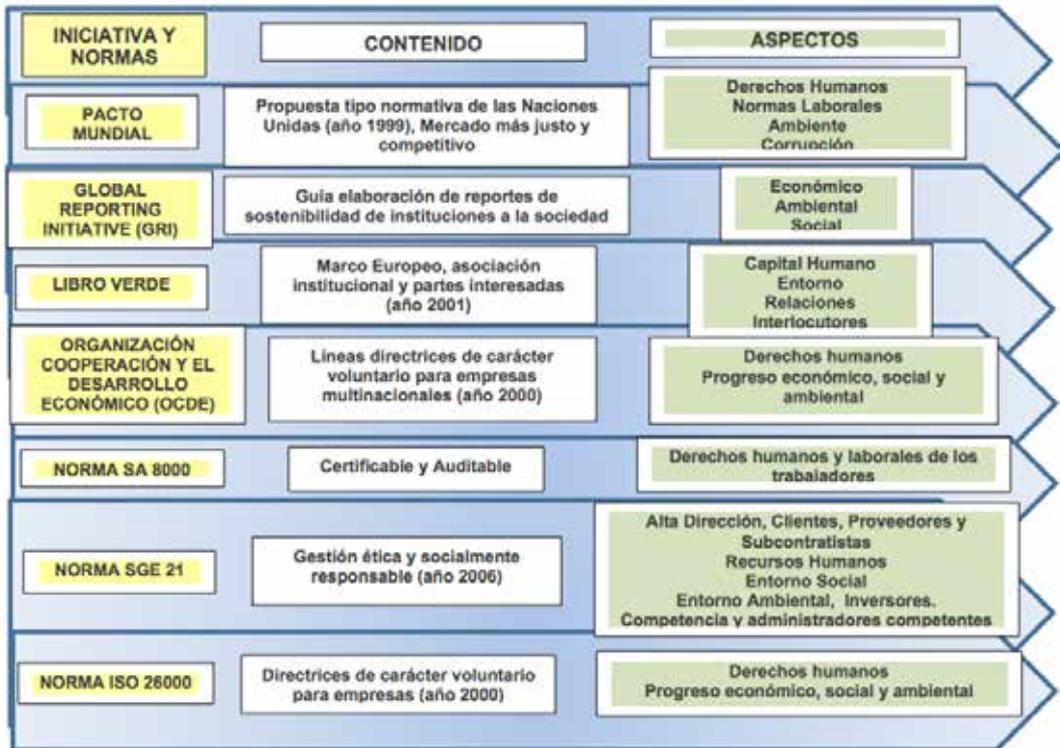


Ilustración 1 Iniciativas y Normas de Responsabilidad Social Corporativa

La RSC debe ser un compromiso voluntario e ineludible, una estrategia, una conducta, una cultura, una filosofía institucional, de cualquier actividad productiva para el sector público o privado (Rodríguez & López, 2014), de acuerdo con sus propias características corporativas. No debe ser considerada como una actividad adicional marginal o esporádica, sino que debe marcar una perspectiva ética, con el fin de mejorar la calidad de vida y el entorno de todos sus grupos de influencia (Stakeholders), implica un cambio que afecta a la estructura institucional, donde nada queda fuera del ámbito de un enfoque ético, debiendo considerarse que su objetivo fundamental es conciliar el desarrollo y competitividad de cada institución, con el compromiso de fomentar el desarrollo social y precautelar la salud ambiental de su entorno (FOÉTICA, 2014), siempre considerando que su punto de partida es el cumplimiento de la ley (Comunidad Europea, 2006) (Fernández & Bajo, 2012).

La RSC considera: El ámbito económico-financiero (balance transparente, ajustado a ley, ética) (Global Reporting Initiative, 2014b) (Global Reporting Initiative, 2013). El ámbito social (impacto social positivo sobre los grupos de interés, actuación ética y responsable con los empleados sus derechos y adecuadas condiciones laborales, calidad y precios justos, buscar desarrollo conjunto con la comunidad de su entorno) (Global Reporting Initiative, 2014b) (Global Reporting Initiative, 2013) (UNESCO, 2014). El ámbito ambiental y de uso de los recursos (Sostenibilidad, sustentabilidad y minimizar y remediar sus impactos ambientales) (Global Reporting Initiative, 2014b) (Global Reporting Initiative, 2013).

La RSC debe ser parte de la cultura organizacional y debe merecer mayor interés por parte de las instituciones para poder afianzar una vivencia interior que pueda transparentarse al exterior de la organización («aldunate\_1.pdf - By Nitro PDF Software», s. f.) y fomentar el liderazgo

corporativo tanto interno como externo y llegar a la excelencia corporativa (Kramer & Portes, 2006) (Momberg, 2006).

Compromete recursos humanos (El Abboubi, 2013), inversión en tecnologías, respeto al ambiente y conciliación del desarrollo institucional y el progreso social, alcanzando por tanto mayor competitividad (EUR-Lex, 2005) («aldunate\_1.pdf - By Nitro PDF Software», s. f.).

La RSC nace de las necesidades de la comunidad de equidad en la creación y distribución del patrimonio como de la integración de sus miembros constituyentes del grupo (Subcomisión Parlamentaria sobre Responsabilidad Social España, 2006) (Stankevičienė & Čepulytė, 2014), no es un implemento sustitutivo de la legislación, sino que la considera como punto de partida, por lo cual, requiere que en todas las nacionalidades exista la normativa necesaria, la misma que debe ser fomentada con consideraciones uniformes, para que se constituyan en puntos similares de partida para la aplicación de la RSC (Comunidad Europea, 2006) (M. Sánchez, 2014).

No debe ser una moda que nos permita alcanzar competitividad a través de maquillajes, o falsas prácticas, debe vivir diaria y transversalmente en la organización (Nunn, 2012) (Bajo & Durán, 2009) (Arias, 2012)



Ilustración 2 Teorías de la Responsabilidad Social Corporativa. Fuente: Sánchez 2014 “La Teoría Institucional y la Responsabilidad Social Corporativa en el Sector Hotelero de la Eurorregión Galicia-Norte de Portugal” (74) . Modificado

En la Ilustración 2 “Teorías de la Responsabilidad Social Corporativa” se observan las diferentes teorías de la RSC, basadas en los enfoques de los aspectos que los integran de acuerdo con sus concepciones (M. Sánchez, 2014) (Cancino & Morales, 2008).

En los objetivos de las instituciones se establece el grado de productividad, competitividad y eficiencia, mejorando la relación costo/beneficio en la función de producción, contando con un incremento y desarrollo para lograr seguridad, control e independencia en la regulación del proceso, para la supervivencia en el objetivo primario de superación permanente en eventos cotidianos y adversos (Sepúlveda, 2010) (M. Sánchez & Gallardo, 2013) (Murray, Caulier-Grice, & Mulgan, 2010).

## TEORÍA INSTITUCIONAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

La Teoría Institucional de las organizaciones se desarrolla a partir de los años 40 y se fundamenta en la “supervivencia empresarial” (vocación institucional en el tiempo), los recursos requeridos, la “diversidad organizacional” (acciones individuales) y el “isomorfismo institucional” (similitud de políticas, mitos, rituales y ceremonias) (Riquel, 2010) (Stern & Stalk, 2007).

En la evolución de la Teoría Institucional, existen dos corrientes que comparten premisas básicas como el escepticismo hacia el principio de la elección racional, la relación entre ambiente y cultura organizacional. Al inicio el viejo institucionalismo centra esfuerzos en aspectos políticos como el conflicto de grupos, la estrategia organizacional, la limitada racionalidad organizacional como respuesta a la presión de los grupos, alianzas, ambientes locales, etc. En tiempos más recientes el neo institucionalismo se centra en la respuesta de las organizaciones, sus estructuras elaboradas, la conducta de actores en contra de sus intereses, la limitada racionalidad organizacional como consecuencia de búsqueda de estabilidad, y la legitimidad y entorno en un contexto de ambientes no locales. Dicha evolución se fundamenta en el cambio desde la Teoría de la Acción de Parsons o Psicología Freudiana, a la Teoría de la Acción o Etnometodología promulgada por Garfinkel, Berger y Luckman y Giddens, y la influencia de la nueva Psicología Cognitiva o Teoría de la Burocracia de Weber, incertidumbre, toma de decisiones, rutinas organizacionales, ambigüedad y preferencias subjetivas promulgadas por Barnard, Simon, March y Cyert) (M. Sánchez, 2014) (Riquel, 2010) (V. García, López, & Llamas, 2005) (Baltera & Diaz, 2005).

### FORMULACIONES DEL NEO INSTITUCIONALISMO

Los autores John Meyer y Brian Rowan en el año 1977 en “*Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony*” son considerados los precursores de la corriente que resalta la adopción de las estructuras formales organizacionales de manera ceremonial como mitos que se convierten en elementos institucionalizados en búsqueda de legitimidad y esperanza de supervivencia aún a costa de la eficiencia (ambiente laboral institucional).

Se considera que el neo institucionalismo se origina debido a que las organizaciones con menor legitimidad (mayor incertidumbre, pequeño tamaño, escasa planificación, sin monitoreo en el entorno) deben incorporar prácticas institucionalizadas (status, acciones sociales); las actividades técnicas diarias deben vincularse a las organizaciones a través de los objetivos, las políticas y las estrategias coordinadas (Teoría Estructura Formal Racional, Burocracia de Weber en 1952 – origen de la estructura formal refleja estructuralmente la realidad de la estructura socialmente construida), la aparición de estados centralizados, la existencia de elementos formales racionalizados (leyes, conocimiento socialmente legitimado, prestigio social, pueden surgir de las redes de relaciones locales y la necesidad de un estamento de control de actividades diarias que asegure el éxito a través de ventajas competitivas o de una organización altamente institucionalizada que busque legitimidad) (M. Sánchez, 2014) (Riquel, 2010).

Estos mitos deben ser racionalizados, impersonales, técnicos y con propósitos sociales como lo establece Ellul; deben estar profundamente institucionalizados. El ambiente institucional y sus relaciones con las organizaciones hace que se vuelvan isomorfas por las mutuas influencias tanto internas como sociales y de los liderazgos locales, las organizaciones tendrán mayor estabilidad en la medida que se convierten en parte del sistema colectivo (concesión como monopolio o servicio básico), consiguiendo mayor “esperanza de supervivencia” (capacidad de liderazgo y adaptación) (Scott, 2010) (Riquel, 2010).

El Neo institucionalismo clasifica las instituciones en aquellas que pueden evaluar fácilmente su productividad (éxito en manejo de redes sociales) y aquellas en las que es difícil evaluarla (éxito en confianza y estabilidad logradas).

Es necesario alinear la eficiencia productiva y las reglas racionalizadas, así se debe aplicar la “separación de elementos de la estructura, de las actividades a realizar” (inspección, revisión calidad, evaluación eficiencia, unificación y coordinación de objetivos) y “separación” (evitar, ser directos, hacer de la vista gorda y no tener que actuar en consecuencia) (M. Sánchez, 2014) (Riquel, 2010).

Mecanismos para lograr la supervivencia organizacional que se aprecia en la Ilustración 3, donde los mitos institucionales racionalizados se convierten en formas de actuación formal en búsqueda de legitimidad social y supervivencia organizacional sin tomar en consideración la eficiencia.

DiMaggio y Powell en 1983 con su obra “Retorno a la jaula de hierro: El isomorfismo institucional y la racionalidad colectiva en los campos organizacionales”, consideran que las organizaciones evolucionan tomando características similares sin considerar ser más eficientes, surge de la relación entre organización, entorno y presiones institucionales, la influencia directa del Estado y la profesionalización (Isomorfismo Institucional); partiendo del precepto “como aquellas organizaciones que en conjunto constituyen un área reconocida de la vida institucional: los proveedores principales, los consumidores de recursos y productos, las agencias reguladoras y otras organizaciones que dan productos o servicios similares”; al inicio las organizaciones presentan diversidad y al establecerse tienden a la homogenización y similitud incluso modificando estructura, prácticas, metas, cultura y misión (interacción organizacional, estructuras inter organizacionales, información y conciencia de campo organizacional) (Riquel, 2010). Los mecanismos que influyen en la homogeneidad de las instituciones son:

1. Isomorfismo Mimético, cimentado por la incertidumbre por desconocimiento de tecnologías, metas ambiguas, por lo cual siguen el ejemplo de otras organizaciones de éxito (rotación de empleados, consultorías, asociaciones supra organizacionales), se busca legitimidad con economicidad.
2. Isomorfismo Normativo, procede de la profesionalización especialmente a nivel gerencial (“la reproducción homosexual de la gerencia” en 1977 Kanter), con base cognoscitiva (universidades), busca legitimidad, interactúa con redes sociales,
3. Isomorfismo Coercitivo, se basa en influencia política y legitimidad como resultado de presiones formales e informales de las organizaciones, crea expectativas sociales, reduce la diversidad e induce al cambio organizacional, pudiendo constituirse en mandatos legales de gobiernos y la relación de autoridad (Riquel, 2010).

Persistencia cultural, Zucker en 1977 “*The role of institutionalization in culture persistente*”, con un planteamiento etnometodológico que engloba objetividad (racional, sin medidas de control social) y exterioridad y que promulga que a mayor grado de institucionalización, mayor facilidad de transmisión, grado de conservación y resistencia al cambio (Riquel, 2010) (M. Sánchez, 2014)

Meyer y Scott en su obra en 1983 en “*The organization of societal sectors*”, se basa en los patrones comunitarios de Warren (patrón de relaciones horizontales y verticales), política pública (toma de decisiones políticas y su ejecución, vínculos ordenados verticalmente y coordinados horizontalmente), servicios humanos; presenta un modelo de concordancia ambiente-organización que supere las limitaciones de modelos anteriores, donde conceptos de campo organizacional, sector social e industria están entrañablemente relacionados, determinando que

el sector (misma área, similitud de servicios o productos, organizaciones de influencia) determina la estructura, la conducta y ambiente organizacional (técnico e institucional), toma de decisiones (pragmática –objetivos-, instrumentales –procedimientos-, de financiación; influencia de la profesionalización, centralización –vertical-, fragmentación-unificación –horizontal), tipos de controles (estructurales, de proceso, de resultado) (Riquel, 2010) (Nunn, 2012).

## **DESARROLLO DE LA TEORÍA INSTITUCIONAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**

Scott en *Institutions and Organizations* 1995, indica que “las instituciones son sistemas que representan distintos aspectos, que incorporan sistemas de símbolos (Construcciones cognitivas y reglas normativas) y procesos reguladores que llevan a cabo y determinan el comportamiento social. Tanto los sistemas de significados como los procesos de control y las acciones están interrelacionados.” (Riquel, 2010), las instituciones operan en distintos niveles en base a sus estructuras reguladora cognitiva y normativa (pilares institucionales) (Riquel, 2010).

Según Selznick en 1996 la institucionalización es un proceso socialmente integrado en el que partiendo de algo inestable y desestructurado se alcanza algo más estable y estructurado (fase de rutinización).

Según Tolbert y Zucker en 1996, las etapas del desarrollo son la innovación (solución creativa y novedosa al problema consecuencia de cambios tecnológicos, legislativos opresiones de mercado), habitualización (generación de nueva estructura, política y procedimientos), objetivación (desarrollo consenso social del valor estructural, proceso consecuencia monitorización competidores). Según Berger y Luckman en 1967 es la sedimentación (supervivencia organizacional)

La Teoría Institucional se enmarca en el neo institucionalismo, considera que los elementos institucionales, normas organizacionales o mitos racionalizados institucionalizados creados en función de los requerimientos y valores de las partes interesadas (incluyendo organismos gubernamentales y no gubernamentales) (Wijk, Stam, Zietsma, & Hond, 2013) (Park, Chidlow, & Choi, 2014) influyen en la estructura y desempeño de las instituciones (también RSC y legitimidad) (Egels-Zandén, School of Business, & Economics and Law at Göteborg University, 2006), en consecuencia las organizaciones buscan su legitimación social tanto interna como externa implementando estrategias de actuación o prácticas (Doh & Guay, 2006) (Campbell, 2007) (Vargas, 2008) (Díez, Blanco, & Prado Camilo, 2010) (Godos-Díez & Fernández-Gago, 2011) creándose así un estatus organizacional característico (Vaca et al., 2007) (M. D. Lee, 2011). Estos lineamientos se constituyen en los pilares fundamentales y se presentan por presiones coercitivas, normativas y miméticas propias de las organizaciones (Scott, 2007) (Powell & DiMaggio, 2012) (Olsen, 2002) (Battilana, Leca, & Boxenbaum, 2009) (Dias & Goncalves, 2013) (Zarbañi, 2011) (Cronjé & Wyk, 2013) y pueden enfrentar entornos diferentes de acuerdo con su ubicación geográfica o posición sociocultural (Magan, Li, & Lorente, 2010).

La Teoría Institucional proporciona la base argumentativa para analizar el comportamiento de las organizaciones y su legitimidad como factor clave en el contexto institucional (Esen, 2013) (Morales, 2014) y la imitación de las prácticas exitosas para incrementar su legitimidad y evitar el fracaso organizativo o desahucio social (sanción, limitaciones de acceso a créditos, pérdida de demanda, disminución de credibilidad) (110) (Kopka, Mahoney, Convery, & LaGore, 2014), varios estudios han demostrado que las empresas más jóvenes tienen mayor índice de fracaso hasta adaptarse a las exigencias del entorno (114)



Ilustración 3 Criterios de la teoría Institucional de la Responsabilidad Social Corporativa. Fuente: Riquel (2010) “Análisis Institucional de las Prácticas de Gestión Ambiental de los Campos de Golf Andaluces”. (105)

En la Ilustración 3 se observa los criterios de la Teoría Institucional, sus pilares institucionales Normativo (como situación es la obligación, como base social la moral, se implementa a través de mecanismos como valores y normas y su lógica es la apropiación), Coercitivo/Regulatorio (como situación es la dependencia, como base social es lo legal, se implementa a través de mecanismos miméticos y su lógica es instrumental) y Mimético (como situación es la incertidumbre, como base social es la cultura y la aceptación, se implementa a través de mecanismos como valores y normas y su lógica es la ortodoxia).

En el institucionalismo el cambio organizacional es explicado a través de los siguientes niveles:

Primer nivel: perspectiva macro (contexto social como determinante) y perspectiva micro (determinado por dinámicas internas organizacionales).

Segundo nivel: cambio organizacional desde poco factible debido a la rigidez del contexto hasta dinámica creada por el ambiente competitivo y contexto institucional;

Tercer nivel: desplazamiento de la unidad de análisis a través de campos institucionales hasta la organización individual (Grant, 2013) (Plowman, 2010) (Dibella, 2010).

El cambio organizacional está ligado al poder y los intereses, pues si bien las organizaciones alinean su estructura y estrategias acordes con requerimientos técnicos, tareas, objetivos y normas propias, son influidos por su interacción con el entorno al que la organización debe adaptarse (Laughlin, 2014) (Turner, 2013).

El cambio organizacional cuando se encuentra ligado con la legitimidad y el isomorfismo establece que las acciones organizacionales están determinadas por los mitos racionalizados y creencias del entorno en búsqueda de legitimidad, éxito y supervivencia institucional (isomorfismo, estructuras organizacionales formales homogéneas, según indica en 1999 DiMaggio y Powell) (Riquel, 2010) (Laughlin, 2014).

El análisis del cambio y la reintroducción del poder y los intereses, que establece la interacción de dinámicas exógenas y endógenas que determinan el cambio institucional flexible y dinámico (Greenwood y Hinings en 1996) (Riquel, 2010).

El cambio organizacional relacionado con la disminución del riesgo y la incertidumbre como lo señala Beckert en 1999. Sin embargo cuando una organización se transforma individualmente y asume riesgo en búsqueda de ventaja competitiva y es exitosa, según manifiesta Kondra y Hinings en 1998, se inicia el mecanismo mimético y una nueva institucionalización (Riquel, 2010) (Laughlin, 2014) (Gready, 2013).

ESTRATEGIAS	TÁCTICAS	EXPLICACIÓN
AQUIESCENCIA	HÁBITO IMITACIÓN	Seguir normas dadas por sentado inconscientemente. Reproducir modelos institucionalizados (Isomorfismo mimético)
COMPROMISO	CUMPLIMIENTO EQUILIBRIO PAZ	Obediencia consciente de reglas y aceptación de normas. Equilibrar las expectativas de múltiples agentes Tácticas de pacificación que dan lugar a conformidad parcial con las expectativas de uno o más agentes.
EVASIÓN	PACTO  DISIMULO AMORTIGUAR	Apaciguar y adoptar elementos institucionales. Compromiso más activo. Negociar con Stakeholders institucionales. Disimular la disconformidad. Conformidad aparente. Suavizar acuerdos institucionales. Intentar reducir el grado de control externo, mantener autonomía y maximizar la eficiencia.
DESAFIO	ESCAPE  RECHAZO	Cambiar objetivos, actividades o de sector para eludir la conformidad. Ignorar normas y valores explícitos. Los objetivos internos divergen de los valores y requisitos institucionales.
MANIPULACIÓN	RETO ATAQUE COACCIÓN INFLUENCIA CONTROL	Respuestas desafiantes a requisitos y reglas. Insumisión. Enfrentarse a las fuentes de presión institucional. Importar agentes de influencia. Determinar valores y criterios. Dominar agentes y procesos institucionales.

Fuente: Sánchez 2014 “La Teoría Institucional y la Responsabilidad Social Corporativa en el Sector Hotelero de la Erorregión Galicia-Norte de Portugal” (74) Modificada

En la tabla 2 se aprecian las estrategias de respuesta organizacional de aquiescencia, compromiso, evasión, desafío y manipulación ante las presiones con tácticas de imitación, cumplimiento, disimulo, rechazo e influencia respectivamente.

Las respuestas estratégicas organizacionales deben ser cambios organizacionales a través de procesos de elección conscientes y voluntarios, se considera: cuerpo (sistemas y subsistemas) y alma (esquema imperativo), como se puede observar en la Ilustración 4.



Ilustración 4 Cambios Organizacionales. Fuente: Riquel 2010 “Análisis Institucional de las Prácticas de Gestión Ambiental de los Campos de Golf Andaluces”(105)

## LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

### DIMENSIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Interna: Contempla la situación legal e inversión en personal. Considera los valores y transparencia (corporativa e individual), cumplimiento y compromisos de RSC, empleabilidad (no discriminación), remuneración y beneficios, capacitación y desarrollo profesional, prevención de riesgos, trato laboral adecuado, protección a la maternidad, protección del sindicato y participación de la comunidad y ambiente (EUR-Lex, 2005) en el que se inscriben diversas iniciativas llevadas a cabo por las organizaciones internacionales, como el «Pacto Mundial» de la ONU (2000 (Koskela, 2014) (Bigné, Alvarado, Currás, & Rivera, 2010) tanto cuantitativa como cualitativamente, y para aprender cuál de los tres puntos de vista competitivos evolutivos epistemológicos (progresiva, variegational, normativista).



Ilustración 5 Dimensión Interna de la Responsabilidad Social Corporativa. Fuente: Norma Responsabilidad Social Corporativa ISO 26000 (2)

En la Ilustración 5 se observa la constitución de la Dimensión Interna de la Responsabilidad Social Corporativa, con los aspectos relativos a Gestión del recurso Humano, Salud y Seguridad en el trabajo, Adaptación al cambio y Gestión del impacto ambiental y recursos naturales.

Cuando se considera la RSC y su dimensión interna relacionada con el recurso humano, es importante considerar el aspecto de la salud y seguridad en el trabajo (Gestión de Riesgos del Trabajo, condiciones de trabajo, satisfacción laboral), trabajadores con salud, fuerza de trabajo saludable que fomenta el desarrollo y crecimiento sostenible, disminución de la pobreza, desigualdad, organizaciones inclusivas, promover la cohesión social y mayor productividad (Sorensen & Brand, 2011).

No se debe dejar de considerar la creación de estrategias de gobernabilidad para fortalecer el empleo, la educación, la formación, la creación de capacidades, la participación y protección social de los colaboradores, consiguiendo reducir el desempleo, reforzando el aseguramiento de los trabajadores, la confianza y simpatía de los consumidores, precautelando las condiciones ambientales y comerciales al atraer la inversión y convirtiéndose en una herramienta de integración social y crecimiento organizacional en base al empoderamiento de todas las partes interesadas (Donsimoni & Labaronne, 2014) (Falkenberg, 2013)

Externa: Contempla el medio en el cual se desarrolla y la forma de producción. Considera la intervención en la cadena productiva de la empresa, propone el respeto al ambiente, mantiene compromiso y acciones que contribuyan al desarrollo económico y social de la comunidad, promueve prácticas comerciales responsables con sus clientes, inversionistas, proveedores,

contratistas y distribuidores, con la sociedad y el Estado (EUR-Lex, 2005) en el que se inscriben diversas iniciativas llevadas a cabo por las organizaciones internacionales, como el «Pacto Mundial» de la ONU (2000).



Ilustración 6 Dimensión Externa de la Responsabilidad Social Corporativa. Fuente: Norma Responsabilidad Social Corporativa ISO 26000 (2)

En la Ilustración 9 se observa la conformación de la Dimensión Externa en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa con los aspectos de Comunidades locales, Socios comerciales, proveedores y consumidores, derechos humanos y Problemas ecológicos mundiales.

La RSC es un modelo de gestión integral de una organización constituidos como ciudadanos corporativos con legitimidad social (Escudero, 2012) de Madrid a Londres, han surgido brotes de rebelión con un mensaje común: necesitamos un nuevo contrato social. Es hora de que las empresas actúen como ciudadanos del mundo. Vivimos en un mundo en la encrucijada: en medio de la mayor crisis económico-financiera de nuestro tiempo, con otras crisis latentes que, de vez en cuando, resurgen en relación a la seguridad energética, las hambrunas, la escasez de agua o las crisis climáticas, con un horizonte desconocido de revolución digital y con movimientos de protesta ciudadana (en el último año, que genera beneficios en su entorno interno (afianzamiento y mejora de su identidad, cultura, clima ocupacional) y externo (imagen, reputación, confianza, vínculos fuertes con partes interesadas externas reflejados en la rentabilidad de las organizaciones). Debe nacer de la misión, visión y valores (decisiones éticas, comunicación, donde el capital humano, intelectual y moral son su principal soporte) y verse convertida en su identidad y cultura, a través de su cadena de valor (proveedores, contratistas, socios comerciales), en el entorno (comunidad con intereses y necesidades) y garantizar el desarrollo sostenible (ambiente) (Dubin, 2010) (Setthasakko, 2007).



Ilustración 7 Elementos Constitutivos de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Fuente: Norma Responsabilidad Social Corporativa (2). Elaboración propia

En la Ilustración 7 se aprecian los Elementos Constitutivos de la Responsabilidad Social Corporativa, como son concepto, gobierno corporativo, dirección estratégica, gestión y control interno, información interna, certificación, inversión y comunicación externa que permiten una organización sistemática y planificada para una mejor consecución de objetivos.

## FUNDAMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Se puede establecer que dichos fundamentos son: Voluntariedad, Identidad y sostenibilidad (responsabilidades compartidas entre grupos de interés), Relación de los grupos participantes (EMPRENDE PYME, 2014) podemos encontrar 3 elementos fundamentales que crean consenso en lo que es la Responsabilidad Social Empresarial:

1. Voluntariedad
 

El desarrollo de las acciones de RSC debe ser voluntario y basándose en la idea base de que las mismas empresas son organizaciones que responden a criterios éticos de comportamiento, puestos en evidencia en su interacción con el entorno, conformando un cultura ética empresarial adecuada a las realidades, exigencias y requerimientos de los llamados grupos de interés o “stakeholders”.

En base a esta voluntariedad, no se tiene ninguna justificación para que las acciones de RSC sean impuestas de manera obligatoria por el Estado o las asociaciones empresariales.
2. Identidad y Sostenibilidad
 

La RSC es un esquema integral de responsabilidades compartidas entre todos los actores que concurren en la actividad empresarial, quienes conforman una compleja red de relaciones y de valores en cada uno de los eslabones de la cadena de valor empresarial.

Esta cadena de valor empresarial, más que una herramienta para la evaluación de las ventajas competitivas, es un mecanismo de apoyo para el desarrollo de las acciones de la RSC, permitiendo la identificación del impacto económico, social y medioambiental de los procesos; la evaluación de sus fortalezas, opciones, debilidades y amenazas, así como el diseño y la implementación de las estrategias y cursos de acción que permitan alcanzar el desarrollo sostenible.
3. Relación con los “grupos de interés”
 

En el entorno de negocios se ha desplazado el enfoque tradicional de la empresa basada en los accionistas (“shareholders”.

Los parámetros de base de aplicabilidad de la RSC se encuentran contemplados en los cuerpos legales vigentes en el Ecuador (Derecho Ecuador, 2014).

La RSC puede ser aplicada en todas las organizaciones, actividades productivas, cualesquiera que sean sus riesgos y las características de la Institución (Martínez, Pérez, & Rodríguez del Bosque, 2013), cuyos principios son legalidad, sostenibilidad, alcance a toda la

organización, mejores condiciones de trabajo, revisión periódica de cumplimiento y beneficio económico, social y ambiental (ISO, 2010b).

La globalización y los crecientes desafíos sociales, económicos y ambientales han llevado a las organizaciones a buscar la colaboración e interrelación para poder dar respuesta conjunta en coordinación de recursos, competencias y experiencia y lograr un desarrollo más sostenible local, intersectorial e incluso mundial a través de alianzas de colaboración, alianzas verdes y redes de sostenibilidad (Pfeiffer, 2008) (Washington, 2013) (Gray, Kouhy, & Lavers, 1995). La conciencia social ha determinado la importancia de respetar los límites ético-teóricos al ejercer cualquier actividad productiva y divulgar las condiciones y acciones realizadas (sistemas de gestión) para poder legitimarlas ante las partes interesadas. Hay un número creciente de organizaciones que anualmente informan de su situación y logros alcanzados con total transparencia a través de órgano responsable de la gestión y rendición de cuentas (dirección), tomando en cuenta el aspecto económico, social y ambiental (Prado, García, & Gallego, 2009) (Koleva & Senkel, 2010).

Es de gran importancia integrar la transparencia organizativa necesaria a la estrategia de comunicación corporativa en la RSC, para también al interior de la organización poder difundir información, objetivos y metas que deben ser socializados y legitimados como propios y propiciar la sensibilización y compromiso de las partes interesadas (Haddock, 2005) (Ihlen, May, & Bartlett, 2014).

A través del ingenio del hombre se ha podido acceder a la tecnología necesaria que ha permitido trascender los referentes morales, históricos, jurídicos y políticos existentes, fundamentándose en los derechos humanos, el desarrollo sostenible y la protección ambiental, utilizando como recursos el empleo, la inversión y los impuestos (Connolly, 2012).

El reto es garantizar el desarrollo social de forma sustentable y sostenible, sin embargo las actividades productivas tanto privadas como públicas si no tienen el control adecuado son fuente directa de violación de derechos humanos, laborales, sociales y ambientales (Cavaco & Crifo, 2014) (Blomgren, 2011). Se produce un debate social y político, relacionado con la forma de implantar la RSC de manera voluntaria (posición institucional) u obligatoria (reglamentaria), pudiéndose observar que en la mayoría de los casos el enfoque voluntario no está dando los resultados esperados (Connolly, 2012). En las organizaciones se ha observado una priorización entre los aspectos de la RSC que deben ser abordados de acuerdo con los intereses propios del giro del negocio, dejando otros aspectos en espera, sin considerar que varios estudios han establecido que tomar en consideración los requerimientos y el empoderamiento de todas las partes interesadas, en especial de su recurso interno es fundamental para el éxito del proyecto de RSC e incluso el crecimiento económico (Skare & Golja, 2013) (Jiménez, Gessa-Perera, Irimia, Morales, & Ruiz, 2014).

La RSC es un proceso que debe ser aprendido y acordado por las partes interesadas, en el cual no se puede descuidar los principios y valores institucionales, los derechos de las partes interesadas y el desarrollo social (Fenwich, 2011), sin embargo existen aún muchos grupos sociales que consideran que sus intereses no están considerados creándose una corriente negativa frente a la RSC (Rafi & Lund-Thomsen, 2011).

Es importante también considerar la manera de manejar la RSC por algunas instituciones que la utilizan para beneficio propio como son los productores y comercializadores de alcohol o cigarrillos, quienes desplazan la responsabilidad de producción y consumo a quienes lo utilizan, buscando retrasar el control de venta y publicidad a través del marketing y ayuda ofrecidas (Yoon & Lam, 2013). Algunas instituciones que buscan únicamente disminución de costos y aumento de productividad (Stoy & Kitzia, 2006) la gestión de la llamada por objetivos (DPO).

Basado en la incidencia en el ámbito socioeconómico y cultural del consumo como resultado del comportamiento del consumidor como son la decisión de compra, malas decisiones, comportamiento autodestructivo, resistencia y respuesta a la publicidad, el boicot comercial, los efectos directos e indirectos del producto y el comportamiento ético (procedencia del producto, condiciones de producción, posicionamiento social y ambiental de la marca) (Dueñas, Pedromo, & Villa, 2014) (Llopis, 2009) (K.-H. Lee & Shin, 2010) (Adams, 2006).

En el ámbito de la RSC no podemos olvidar el precio justo basado en características del producto, calidad requerida, materias primas y condiciones laborales de los trabajadores entre ellas, la cualificación necesaria (Laux & Leuz, 2015) la Comisión Europea, así como las actividades bancarias y contables reguladores de todo el mundo. Los críticos argumentan que la FVA, a menudo también llamado mark-to-market de contabilidad (MTM)

## **VENTAJAS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.**

Tiene ventajas tanto en el ámbito externo como en el interno, así se puede señalar que:

Al hablar de economía permite a medio y largo plazo, disminuir el costo de la no calidad, manejo eficiente de recursos y mayor rentabilidad, con lo cual favorece la consecución de financiación con bancos y entidades financieras (Gama, Santos, & Bandeira-de-Mello, 2012).

A través de políticas y estrategias coherentes y éticas, mejora las relaciones organizacionales tanto internas como externas, aportando una mayor credibilidad ante los grupos de interés y mayor aceptación y logrando un desarrollo conjunto con la comunidad a la cual pertenece (Subcomisión Parlamentaria sobre Responsabilidad Social España, 2006) (Fajardo, 2014).

Como propuesta Innovadora determina una nueva estructura y función de las instituciones que le permita mantener las nuevas relaciones con sus partes interesadas tanto internas como externas, mejores tecnologías, producciones más limpias, reducción de costes, aumento del rendimiento y disminuye el impacto ambiental (Gisbert-Lopez, Verdú-Jover, & Gómez-Gras, 2014).

Con los proveedores y distribuidores a medio y largo plazos, mejora la información, la comunicación y el flujo de materiales con lo que aumenta la fiabilidad y el compromiso y desarrollo mutuo (Díaz de Ipaguirres, Ana, 2010) por formar parte de un sistema social tiene obligaciones ineludibles que afrontar, responsabilidades éstas que serán englobadas de acción u omisión, materiales o inmateriales., por lo que podemos asegurar que las organizaciones además de producir bienes y servicios para asegurar su estabilidad y crecimiento, las empresas deben cumplir objetivos sociales.\n\nSegún Henry Gómez Samper (2001).

Con la competencia, se genera más credibilidad en el mercado, contribuyendo a incrementarlo y generando clientes más fieles (Manning, 2013) (Assiouras, Ozgen, & Skourtis, 2013).

En el ámbito interno una gobernanza equitativa y participativa mejora la satisfacción y el clima laboral de los trabajadores, que ven en su labor una motivación extrínseca, permite su autorrealización por colaborar con una organización que contribuye al bienestar social, permite la conciliación entre vida laboral y familiar, el respeto en las relaciones interpersonales, la equidad y los salarios justos contribuyen al mejor desempeño, mejora en la formación y capacitación de los *Stakeholders*, así como el relacional y estructural en el interior y exterior de la institución, ya que un clima laboral motivante genera empoderamientos reales (Pailot, 2007) (Estrada & Ramírez, 2010) (Grosser & Moon, 2006).

La RSC como una estrategia de valor agregado y rentabilidad inmaterial e intangible permite el “Goodwill” (fondo de comercio o superbeneicios de la organización socialmente responsable, que se origina a través de factores como el nombre, los clientes a través de un vínculo emocional (Manning, 2013), eficiencia, prestigio, organización y experiencia, lo cual genera un valor empresarial mayor a la suma algebraica de los elementos de su patrimonio y debe ser considerado (especialmente en lo relacionado a la competitividad), la razón de preferencia (Kim, 2011), la reactivación de mercados, la posibilidad de acceso a créditos (EXCITE, 2010) (Secretaría de Estado de Comercio, 2014) y que como consecuencia aumenta la productividad y competencia organizacional (Belu & Manescu, 2013) (Manning, 2013). Finalmente la RSC permite el desarrollo hacia la excelencia.- Debe ser considerada como una estrategia que nos permita llegar a la calidad y mejora institucional (Foote et al., 2010).

## **MODELOS DE GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**

Global Reporting Initiative (GRI).- Entidad que promueve la elaboración de memorias de sostenibilidad para toda institución, cuyos promotores son la Coalición de Economías Socialmente Responsables (CERES) y el Programa Ambiental de Naciones Unidas (UNEP). Su sede está en Ámsterdam, se creó el año 2002, con especificidad en triple cuenta de los resultados (económico, ambiental y social) y con un enfoque en la comunicación de resultados a través de evaluación de indicadores y su verificación (entidades auditoras) (Global Reporting Initiative, 2014b) (Global Reporting Initiative, 2013).

Accountability. AA1000.- El Instituto Internacional de Rendimiento de Cuentas (éticos y sociales) con sede en Reino Unido, promueve asegurar el cumplimiento de la responsabilidad y fomentar la capacidad de respuesta ante eventos adversos, su año de creación es el 2003, mantiene un enfoque basado en técnicas de rendimiento de cuentas y concordancia con las partes interesadas, puede complementar a GRI al establecer cómo se comunican los datos de los indicadores y facilitar las herramienta de autoevaluación, se especializa en analizar el diálogo entre las partes interesadas, su verificación la realizan entidades acreditadas por Accountability (ACCOUNTABILITY, 2008).

SA 8000 Standard 2014.- Es una norma auditable de certificación social relacionada con evaluación de condiciones de trabajo digno, lo promociona SAI (Social Accountability International), que es una organización internacional con su sede principal ubicada en Nueva York y oficinas en Europa, se creó en el año 1997 y se la ha actualizado en el 2014 (Social Accountability International, 2014). El enfoque de esta norma está dirigido a los procesos de gestión y la verificación es a través de Bureau Veritas, SGS, DNV, etc. Se especializa en aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, incorpora requisitos de Organización Internacional del Trabajo y de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y Riesgos del Trabajo (El Abboubi & Cornet, 2007).

SGE 21.- Sistema de gestión multistakeholders (nueve grupos de interés), escalable, fácil de integrar con otros sistemas de gestión, certificable (FORÉTICA, 2008) (Legrand, 2011) (FORÉTICA, s. f.), su promotor es FORÉTICA (Asociación sin ánimo de lucro), su año de creación es el 2002, revisada en 2005, tiene un enfoque en procesos de gestión y su verificación

la realizan Bureau Veritas, SGS, DNV, etc.(FORÉTICA, 2008), se especializa en Gestión de RSC (FORÉTICA, 2008) (Manning, 2013). (Legrand, 2011) (FORÉTICA, s. f.).

ISO 26000.- Norma crea con la participación de expertos de más de 90 países y 40 organizaciones internacionales o regionales (ISO, 2010b) («ISO 26000 Directrices de Responsabilidad Social», s. f.) (UNIT, 2013), considera varios aspectos de la RSC e incluye enfoques desde los sectores de los consumidores, el gobierno, la industria, los trabajadores, las organizaciones no gubernamentales (ONG), los servicios, el apoyo, la investigación y otros (Capaira, 2012); promueve el equilibrio entre los países en desarrollo y desarrollados (ISO, 2010b). Su forma de presentación es clara y comprensible para todas las personas, incluso para no especialistas, es objetiva y aplicable a todo tipo de organizaciones, sean estas grandes, pequeñas o medianas, sean de derecho público y organizaciones no gubernamentales, para cualquier actividad comercial o de servicios (UNIT, 2013, p. 26000).

Esta ISO 26000 contiene directrices voluntarias, no requisitos, su finalidad es ser una guía y no es una norma certificable («ISO 26000 Directrices de Responsabilidad Social», s. f.) (ISO, 2010a), contempla el compromiso que asume voluntariamente una institución ante las consecuencias que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y al ambiente, cuyo resultado se obtiene a través, de un comportamiento transparente y ético que contribuya al desarrollo sostenible, considere las expectativas de las partes interesadas; cumpla con la legislación vigente relacionada y sea vinculado con la normativa internacional de comportamiento. Debe estar integrada transversalmente en toda la organización y llevarse a la práctica en todas las actividades de la organización (Capaira, 2012, p. 26)de carácter voluntario, que proporciona orientación sobre los principios que subyacen en la responsabilidad social, el reconocimiento de ésta por parte de las organizaciones y el involucramiento con sus grupos de interés (stakeholders, como se encuentra contemplado en la ilustración 8, basada en los principios de la RSC, las prácticas fundamentales y el desarrollo sostenible.

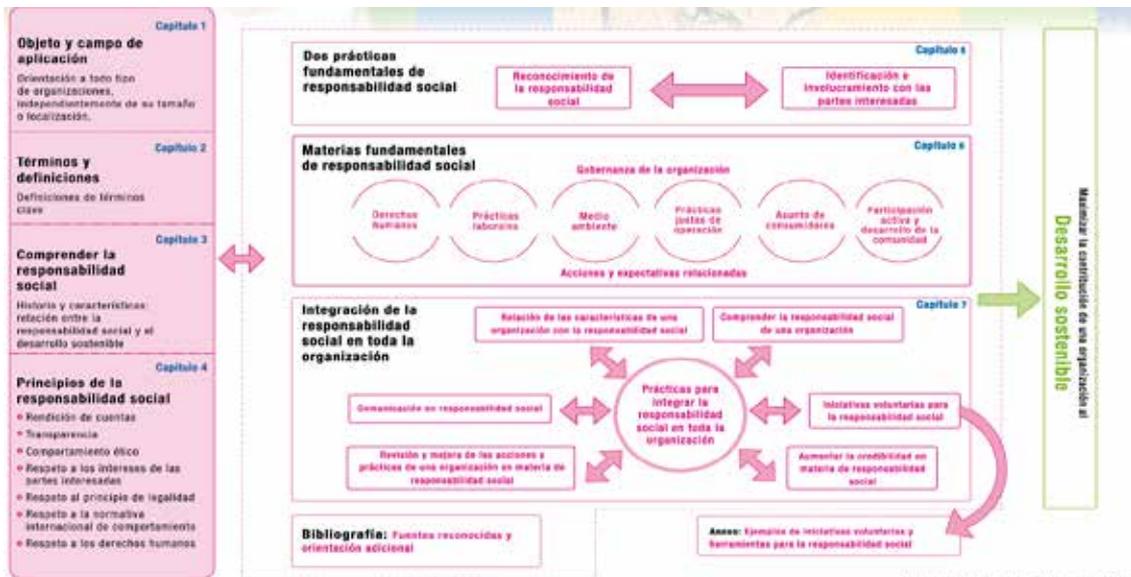


Ilustración 8 Visión esquemática de la Norma ISO 26000. Fuente: ISO 26000, 2010 (10).

La materia fundamental de Derechos Humanos de la Norma ISO 26000 (Trasciende leyes y tradiciones), en la categoría de derechos económicos, sociales y culturales, hace referencia a condiciones de vida digna (CETIM, 2005), al trabajo, salud, seguridad social entre otros como inherentes, inalienables, universales, indivisibles, interdependientes (Bretones & Jaimez, 2011), así el Apartado 6 Derechos civiles y políticos (seguridad: jurídica y patrimonial) (EUR-Lex, 2005) en el que se inscriben diversas iniciativas llevadas a cabo por las organizaciones internacionales, como el «Pacto Mundial» de la ONU (2000 y el Apartado 8 Principios y derechos en el trabajo (derecho humano básico: asociación y negociación colectiva, trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y no discriminación, trabajo infantil) (Coba, da Silva, & Custodio, 2014) Brazil. In the first stage of the study, 15 independent dimensions were theoretically obtained. In the second stage, five different multiple dimensions were confirmed using structure equation modeling (SEM).

Materia fundamental de Prácticas Laborales (trabajo digno y productivo, el trabajo no es una mercancía, el trabajador no es factor de producción) (EUR-Lex, 2005) en el que se inscriben diversas iniciativas llevadas a cabo por las organizaciones internacionales, como el «Pacto Mundial» de la ONU (2000, así el Apartado 1: Trabajo y Relaciones Laborales, el Apartado 2: Condiciones de trabajo y protección social, el Apartado 4: Salud y Seguridad, el Apartado 5: Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo (Manning, 2013) (Coba et al., 2014) Brazil. In the first stage of the study, 15 independent dimensions were theoretically obtained. In the second stage, five different multiple dimensions were confirmed using structure equation modeling (SEM).

## **PRÁCTICAS PARA INTEGRAR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN LA ORGANIZACIÓN**

Las prácticas de RSC se basan en buscar un impacto intangible que mejore la calidad de vida y la interrelación entre las partes interesadas en el marco de la sostenibilidad sociocultural, económica y ambiental, implica conciliación llegando a un equilibrio entre los intereses de la organización y las expectativas de la comunidad, tomando en consideración que las responsabilidades éticas directas están relacionadas con los trabajadores y la comunidad de inferencia (Diario EL PAIS Uruguay, 2013, p. 25).

Se debe crear una cultura organizacional, códigos de conducta y participación de las partes interesadas (Prideaux, 2008) (Zhang & Byrd, 2013). Productos éticos y saludables: riqueza creada distribuida en forma justa entre quienes la creen. Continuidad de la organización

Entre los programas aplicables en RSC (Organización Internacional del Trabajo, 2006) podemos citar en el caso de los trabajadores la mejora de la salud a través de incentivos de programas deportivos, el desplazarse al trabajo en medios que mejoren su salud y no produzcan contaminación (Hosking, Macmillan, Connor, Bullen, & Ameratunga, 2010) (Organización Internacional del Trabajo, 2014a) (Blecher, Kaymar, & Bellamy, 2014). Convenios interinstitucionales, becas y permisos que permitan capacitación, formación y adiestramiento de los trabajadores y la comunidad de inferencia. Convenios de préstamos sin intereses para asuntos emergentes, vivienda y calamidades. Condiciones laborales saludables. Trabajo digno. Buenas prácticas laborales. Desarrollo personal y laboral de los trabajadores. Nutrición (dieta calórica, comedores). Transporte. En el ámbito familiar: guardería, integración a los derechos de los trabajadores. Asociación. Precios de costo en productos propios y convenios con otras organizaciones para beneficio de las partes interesadas. Programas especiales de reinserción

laboral y manejo de discapacitados. Programas especiales de salud (manejo de tiempos de ocio). “*Benchmarking*”.

Debe existir una política de inclusión para: Discapacitados (programa de ejecutivos, trabajadores, estructurales, vigilancia de la salud, comunicación, sensibilización, capacitación, adiestramiento). Respeto y tolerancia a la diversidad.

Para consumidores a través de cumplir sus requerimientos, evitar intermediarios y con precios justos.

Supervisión adecuada de la cadena de suministros de proveedores y distribuidores, garantizando que manejen una política semejante.

Una disminución del Impacto ambiental: manejo adecuado de desechos, eficiencia energética y manejo sostenible de los recursos naturales.

Políticas sociales: lucha contra la corrupción, contratación personas de la comunidad de injerencia. Marketing con causa y posicionamiento (SOCIAL WORK AND & SOCIAL DEVELOPMENT COMMITMENT TO ACTION, 2012).

Económicos: balanza de pagos.

## **GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES**

La Gestión de Riesgos Laborales constituye uno de los aspectos principales de los que la organización debería demostrar su conducta socialmente responsable (Comisión Económica Europea, 2011), más aún de lo contemplado en la legislación ecuatoriana vigente (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014) (Comunidad Andina, 2005) y establecido en RSC en el acápite de Seguridad y Salud en el Trabajo (UNIT, 2013) como actividad estratégica para reducir los siniestros o pérdidas laborales (Comunidad Andina, 2005) (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2011) (Ardila & Muñoz, 2009) y cuya responsabilidad recae directamente en el representante legal de la organización.

## **LOS DETERMINANTES DE LA SALUD ESTÁN CONSTITUIDOS POR:**

Ambiente: (a) físico (macro ambiente constituido por alimentos, contaminación del aire, transporte, etc., y, microambiente constituido por su influencia geográfica como vivienda, barrio, escuela, trabajo) y (b) social (grado de desarrollo económico, social, cultural, nivel educativo) (OMS, 2014).

Estilo de vida: resultado de la interrelación entre las características personales, interrelaciones sociales y las condiciones sociales, económicas, laborales y ambientales (OMS, 2014) (Reinoso, 2007).

Sistema sanitario, accesibilidad, calidad y costes (OMS, 2014).

Biología humana: Predisposiciones y herencia de enfermedades, fortaleza o resistencia a la enfermedad (OMS, 2014).

Los determinantes sociales de la salud se constituyen por aquellas condiciones sociales, culturales, políticas y económicas en que las personas nacen, crecen, trabajan, envejecen e incluso mueren, constituyen la explicación de la mayor parte de los problemas sanitarios, muchos de ellos factibles de ser solucionados, por lo cual la OMS en el 2005 estableció la Comisión sobre determinantes de la Salud, la cual tiene como objetivo el asesorar para mitigar las inequidades que se producen en este ámbito (OMS, 2014). Por lo anteriormente expuesto, es necesario, mejorar las condiciones de vida, buscando entornos salubres, interviniendo en los primeros años de vida

de las personas, con programas de salud y educación de calidad, vivienda digna, agua salubre, alimentación de calidad, seguridad, incentivar hábitos sanos de vida, ambiente sano, prácticas justas en materia de trabajo, condiciones de trabajo dignas y decentes, protección social, sistemas de salud basados en equidad social (OMS, 2014).

## **ASUNTOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO Y LAS CONDICIONES LABORALES**

De acuerdo con la Constitución del Ecuador el trabajo es un deber y un derecho y debe ser otorgado en igualdad de condiciones, no debe haber discriminación de raza, credo, género, edad, y capacidades físicas o mentales (Asamblea Nacional Constituyente, 1998), debe tener características de trabajo digno, es decir, con condiciones adecuadas y salubres de trabajo, control de riesgos y salarios que satisfagan al menos las necesidades básicas (Información General Constitución, s. f.) (Zink, 2007).

Sin embargo, cuando las condiciones de trabajo no son adecuadas sea por características de la organización del trabajo (Joyce, Pabayo, Critchley, & Bamba, 2010) (Muller & Wyss, 2007), características propias del trabajador (Mahmud et al., 2010) (Schaafsma et al., 2013) o condiciones sociales, económicas o políticas (Pega, Carter, Blakely, & Lucas, 2012) (Chiu, 2007), no se mantienen controlados los riesgos, dando lugar a la presencia de los eventos adversos o pérdidas laborales (accidentes y enfermedades laborales), se deteriora la salud de los trabajadores (Krogsboll, Jorgensen, Larsen, & Gotzsche, 2012) (Young, Arens, Kennedy, Rutherford, & Laurie, 2012) (Kirouac, 2011), disminuye la seguridad e incluso los puede llevar a la muerte, con la consecuente pérdida de producción, insatisfacción laboral, absentismo, no pertenencia, calidad e imagen (Ruiz-Frutos, Declós, Ronda, García, & Benavides, 2014) (Webster, 2014), además la discriminación y la falta de respeto a los derechos laborales de las clases vulnerables como los discapacitados o los inmigrantes se constituyen en una fuente de disminución en la productividad organizacional (Solé & Rodríguez, 2010) (EU-OSHA, 2014). En el Ecuador se realiza el control de la gestión a través del CD 333 o Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014)

## **CLIMA PREVENTIVO ORGANIZACIONAL DE SEGURIDAD LABORAL (AMBIENTE LABORAL)**

Se considera clima organizacional a la percepción de la situación existente que tienen los miembros de la organización, la misma que determina una dinámica de grupo y que se encuentra generado por la interacción del ambiente físico, estructural, estilo de dirección, ambiente social, características personales y el comportamiento organizacional (la productividad, la rotación, el absentismo, la satisfacción laboral) y en el que tienen un papel primordial la comunicación (correlación entre confianza y cooperación), el liderazgo (estilo de mando), la identidad-pertenencia (integración de grupo, identificación, participación, empoderamiento), y la motivación (Coba et al., 2014) Brazil. In the first stage of the study, 15 independent dimensions were theoretically obtained. In the second stage, five different multiple dimensions were confirmed using structure equation modeling (SEM) (M. García, 2009).

En el aspecto de la seguridad específicamente está constituido por la relación interactiva del compromiso de la dirección por la seguridad, el nivel de seguridad de la organización, la presión laboral y su impacto sobre el comportamiento de los miembros de la misma (Zohar, 2010) (Gutierrez-Cia, Merino, Yáñez, Obón-Azuara, & Alonso-Ovies, 2010) (Bosak, Coetsee, & Cullinane, 2013). Se fundamenta en la gestión de un conjunto de actividades y disciplinas para

la promoción y mantenimiento de una mejor calidad de vida del trabajador a través de ambientes laborales saludables (Martínez-Córcoles, Gracia, Tomás, & Peiró, 2011) (Tomás, & Peiró, 2011) (J. Sánchez, Lanero, Yurrebaso, & Tejero, 2007) (Ruiz, Ruiz, & Martínez, 2012).

## **PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS.**

Una institución sea esta de cualquier actividad laboral, número de trabajadores y nivel de riesgos, debe realizar el manejo de los riesgos laborales en de forma transversal y bajo la responsabilidad de todos y cada una de las partes que constituyen la misma, así todos los trabajadores, procesos, puestos de trabajo y actividades deben ser considerados en este proceso.

Todos los miembros de una organización son corresponsables del manejo de la GRL y por lo tanto garantes de cumplir y hacer cumplir con todos los requerimientos y normas existentes y contribuir para el mejoramiento continuo (Febres-Cordero, 2014).

Es importante considerar en este campo que si bien todos somos corresponsables, el principal responsable a nivel de toda la organización es el representante legal de la misma, tanto en el aspecto social como legal (civil como penal), con todas las partes interesadas (clientes internos como externos) y de allí se desprende la importancia de su involucramiento y las repercusiones que de dicho involucramiento resulte (beneficioso para la seguridad).

En la conformación del clima de seguridad es fundamental a nivel organizacional, pero los supervisores son clave para la práctica in situ. El liderazgo preventivo es efectivo orientado a las tareas. El empoderamiento de los trabajadores debe estar encaminado a través de formas organizativas grupales (Boix & Rodríguez-de-Prada, 2011).

## **GESTIÓN RIESGOS LABORALES**

La Organización internacional del Trabajo propone, en materia de prevención de riesgos laborales, el impulso de soluciones prácticas de bajo coste, aplicable fundamentalmente a las pequeñas y medianas empresas y en la idea de mejorar la productividad y las condiciones de trabajo. Este mecanismo de aproximación positiva, basada en la experiencia con gran énfasis en la acción, ha demostrado ser muy útil en los contextos más diversos (Kawahami et al., 2013).

Este Sistema está constituido de acuerdo con la Resolución 957 de la Comunidad Andina de Naciones:

1. *Gestión Administrativa:* Política, Organización, Administración, Implementación, Verificación, Mejoramiento continuo, Realización de actividades de emprendimiento en SST, Información estadística.
2. *Gestión Técnica:* Identificación de factores de riesgo, Evaluación de factores de riesgo, Control de factores de riesgo, Seguimiento de medidas de control.
3. *Gestión del Talento Humano:* Selección, Información, Comunicación, Formación, Capacitación, Adiestramiento, Incentivo, estímulo y motivación de los trabajadores.
4. *Procesos Operativos Básicos:* Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Vigilancia de la salud de los trabajadores (vigilancia epidemiológica), Inspecciones y auditorías, Planes de emergencia, Planes de prevención y control de accidentes mayores, Control de incendios y explosiones, Programas de mantenimiento, Usos de equipos de protección individual, Seguridad en la compra de insumos, Otros específicos, en función de la complejidad y el nivel de riesgo de la organización.

La GRL debe ser a través de sistemas estandarizados de gestión preventiva con enfoques sistemáticos y planificados, que deben orientarse a objetivos vinculados a indicadores verificables proactivos, basados en normas legales, resultados (inmediatos o de condiciones de trabajo, intermedios o relacionados con el clima y finales o relacionados con pérdidas laborales) y mejora continua (Boix & Rodríguez-de-Prada, 2011).

La Generación de una Cultura Preventiva de Seguridad (riesgo sistémico) es un proceso continuo y complejo, a largo plazo en los que se incluyen actividades de investigación, capacitación, comunicación e implicación (Boix & Rodríguez-de-Prada, 2011).

La formación en gestión de riesgos laborales en las empresas tiene un impacto positivo importante, pues mejora de los conocimientos, comportamiento y habilidades de los trabajadores. Debe ser un proceso sistémico e interdisciplinar basado en evaluación de necesidades formativas por todas las partes involucradas, debe ser continuo (inicial y de recordación, refuerzo y profundización posteriores). Los conocimientos teóricos deben ser complementados con las prácticas, las competencias técnicas deben complementarse con competencias transversales: comunicación, participación, toma de decisiones, etc. De lo general a lo específico, considerando características de los participantes como su idioma materno y las condiciones materiales y espaciales necesarias, grupos pequeños, participación e implicación de los trabajadores, metodologías activas y participativas, medios audiovisuales. Lográndose a través de la formación cambios de conocimientos y comportamientos, impacto de la formación y retorno de la inversión (J. Sánchez et al., 2007) (Ruiz et al., 2012) (Boix & Rodríguez-de-Prada, 2011).

Mantener canales de comunicación bidireccionales de acuerdo con las características y necesidades del receptor, buscando favorecer la confiabilidad, usar mensajes positivos (buenas prácticas). (Boix & Rodríguez-de-Prada, 2011)

## **COSTES DE GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES VERSUS PÉRDIDAS DE GESTIÓN**

Se ha de hacer comprender que los costes relacionados con la GRL, no son un gasto sino una inversión. Es fácil colegir su importancia si se toma en consideración los costos ocultos de la no seguridad, la no calidad (rehacer, desechar, reparar, incumplir) (Medina, 2013) («Revista Española de Economía de la Salud ::--:: ReES», s. f.). A través de un análisis de situaciones de riesgo (costo de medidas preventivas) y pérdidas laborales (costo de medidas correctivas) se puede apreciar el beneficio de una Cultura Preventiva en Riesgos Laborales.

Los eventos laborales adversos o pérdidas laborales deben ser observados desde varios aspectos:

- A quién se dirige: coste organizacional (la mayoría de veces reversible, relacionadas con las instalaciones, procesos, el costo del capital humano y la supervivencia institucional) y el coste humano (en su mayoría irreversible, cliente interno), clientes externos (incumplimientos, pérdidas indirectas) y la Responsabilidad Social Corporativa (daños familiares y sociales); se debe considerar en este punto que muchas veces el cliente interno es también un cliente externo (J. Sánchez et al., 2007) (Ruiz et al., 2012).
- Cómo se presentan: coste directo (obvio, calculado, inmediato) y el indirecto (oculto, pocas veces calculado o incalculable y puede ser inmediato o mediato) (Pérez, 2007) (Ruiz-Frutos et al., 2014).

Es fundamental calcular el valor que genera el mantener una buena imagen institucional, es decir no arriesgar la supervivencia de la misma en una comunidad (Buil et al., 2012).

Bajo estos preceptos se puede concluir que una cultura preventiva en Gestión de Riesgos Laborales por más ambiciosa que sea siempre tendrá ventajas en un análisis de coste beneficios tanto para la organización, su productividad como para el trabajador.

## **GESTIÓN PREVENTIVA Y EXCELENCIA EMPRESARIAL**

Basada en prácticas no obligatorias, que están por encima de las exigencias legales, beneficiosas para las organizaciones de forma directa o indirecta, relacionadas con el compromiso de la prevención de los riesgos laborales (PRL) como una condición irrenunciable para merecer la excelencia empresarial, cuyas motivaciones son la reducción de pérdidas laborales, la satisfacción de los trabajadores, la responsabilidad social, el cumplimiento de la legislación y al valor intangible de la mejora de la imagen institucional (Bestratén, Poy, & Ruiz-Escribano, 2013).

Los aspectos de gestión más importantes son el compromiso de la dirección (recursos económicos y humanos e implicación directa en actividades preventivas) y la integración de la prevención en todos los niveles y todas las actividades.

La prevención de riesgos laborales (estándares internos superiores a los reglamentariamente exigibles) es una condición irrenunciable para merecer la excelencia empresarial.

Las motivaciones (reducción de pérdidas laborales, la satisfacción de los trabajadores, la responsabilidad social y el cumplimiento de la legislación), reducción de costes y el valor intangible de la mejora de la imagen institucional (J. Sánchez et al., 2007).

El valor estratégico de la prevención se basa en la consideración de la persona como el valor máximo en la organización y los esfuerzos por preservar la integridad de los trabajadores son legítimos y están justificados.

## **MARCO JURÍDICO**

Partiendo de que la RSC es un compromiso voluntario, que va más allá del cumplimiento obligatorio de la ley, en beneficio de la sociedad, estableceremos a continuación la línea base de partida en este ámbito:

Una adecuada prevención de riesgos laborales evitará los costes sociales, laborales y económicos, ocasionados en las organizaciones por el incumplimiento de la legislación, la deficiencia o inexistencia de medidas preventivas, falta de una cultura preventiva y la protección de los derechos humanos (Derecho Ecuador, 2014). Las obligaciones jurídicas nacen de la ley (*ex lege*), de los contratos y los cuasi contratos (*ex contractu*). En el ámbito de la prevención de los riesgos laborales en las prácticas de responsabilidad social corporativa, tiene su fundamento en:

Documentos y organismos internacionales.- El Pacto Global (Agencias de Naciones Unidas): Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACDH), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), y la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI)), es un instrumento de adhesión voluntaria para aplicar los Diez Principios que lo integran y rendir cuentas a la sociedad, con publicidad y transparencia, de los avances que realiza en ese proceso de implantación, mediante la elaboración de Informes de Progreso (Universidad de Salamanca, 2014).

Líneas principales/ principios de la Responsabilidad Social Corporativa, En la Ilustración 9 se observa las líneas principales que contemplan los principios de la RSC, como son derechos humanos, derechos laborales, protección del ambiente y anticorrupción (Baltera & Diaz, 2005).

Elementos RSC según pacto mundial (Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, 2012).- El Pacto Mundial contempla un Marco de Derechos Humanos, sobre el cual se estructura una serie de elementos fundamentales, que son estrategia, procesos y procedimientos, capacitación, medición de desempeño, políticas, instituciones mundiales (Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, 2012).

Normativa vigente ecuatoriana.- En el marco de la legislación ecuatoriana vigente tanto los Derechos Humanos como la Responsabilidad Social Corporativa, así como los Riesgos Laborales se encuentran protegidos por cuerpos legales tanto internacionales como nacionales, debidamente jerarquizados para mantener un orden jurídico, así: “Art. 425.- El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos” (Asamblea Nacional Constituyente, 1998).

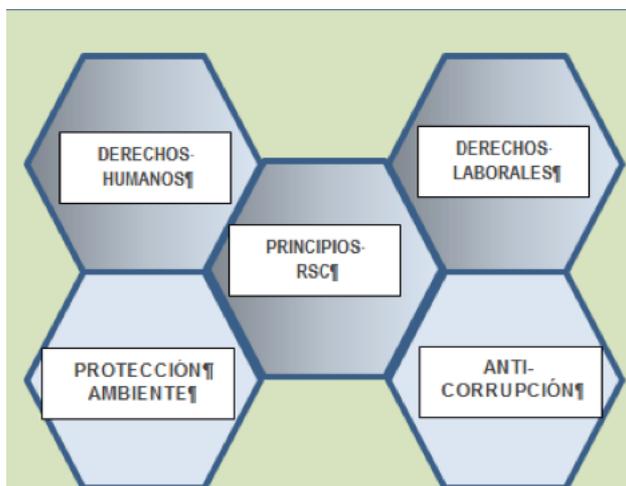


Ilustración 9 Principios de la Responsabilidad Social Corporativa

Las normas emitidas por la Comunidad Andina de Naciones, que son de obligado cumplimiento para el Ecuador por ser parte del antes mencionado organismo, se consideran entonces: Carta Andina para la Promoción y la Protección de los Derechos Humanos (Comunidad Andina de Naciones, 2002), Decisión 583, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Comunidad Andina, 2004) y Resolución 957, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Comunidad Andina, 2005) los Países Miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual se podrán tener en cuenta los siguientes aspectos:\n\n\nna, determina condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida, trabajo digno, condiciones saludables y de seguridad en el trabajo.

El artículo 424 de la Constitución del Ecuador establece que “La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica” (Asamblea Nacional Constituyente, 1998). Señala en el Título II Derechos, Capítulo I Principios de aplicación de los Derechos, Capítulo II Derechos del Buen Vivir en sus artículos del 12 al 34 (agua y alimentación; ambiente sano, comunicación e información, cultura y ciencia, educación, hábitat y vivienda, salud, trabajo y seguridad social), Capítulo III Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria en sus artículos en sus artículos del 35 al 55 (poblaciones que requieren atención prioritaria por encontrarse en condiciones de mayor vulnerabilidad).

En el Título VI Régimen de Desarrollo, Capítulo VI Trabajo y Producción, Sección Tercera Formas de Trabajo y su Retribución, en sus artículos 325 a 333 (derecho a trabajo decente, los derechos de los trabajadores son intangibles e irrenunciables, no discriminación y reinserción laboral).

Título VII Régimen del Buen Vivir en sus artículos del 340 al 415 (inclusión y equidad, educación, salud, seguridad social, hábitat y vivienda, cultura, cultura física y tiempo libre, comunicación social, ciencia tecnología innovación y saberes ancestrales, gestión integral y transversal del riesgo, población y movilidad humana, seguridad humana, transporte, biodiversidad y recursos naturales, naturaleza y ambiente, biodiversidad, patrimonio natural y ecosistemas, recursos naturales, suelo, agua, biosfera, ecología urbana y energías alternativas) (Asamblea Nacional Constituyente, 1998).

Las normas (tratados y convenios) internacionales ratificadas por el Ecuador, siendo estas: a nivel mundial la Declaración de los Derechos Humanos (ONU, 1948); con la Organización Internacional del Trabajo, el Ecuador ha ratificado Convenios Fundamentales (trabajo forzoso en 1930, libertad sindical y la protección del derecho de sindicación en 1948, igualdad de remuneración en 1951, abolición del trabajo forzoso en 1957, discriminación: empleo y ocupación en 1958, edad mínima en 1973, las peores formas de trabajo infantil en 1999), Convenios de Gobernanza (Inspección del trabajo en 1947, política del empleo en 1964, consulta tripartita en 1976), Técnicos (desempleo, seguro de enfermedad, derecho de asociación, trabajo subterráneo, métodos para la fijación de salarios mínimos, protección del salario, examen médico de menores, contratos de trabajo, maternidad, trabajadores migrantes, seguridad social, política social, cáncer profesional, prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, ambiente de trabajo, desarrollo de los recursos humanos, readaptación profesional y empleo, trabajadores con responsabilidades familiares, trabajadores domésticos) (Blecher et al., 2014) (Organización Internacional del Trabajo, 2014b) (Organización Internacional del Trabajo, 2014d).

Leyes orgánicas, especiales y ordinarias de vigencia obligatoria: Código Orgánico Integral Penal, Ley de Gestión Ambiental, Código del Trabajo (relaciones entre empleadores y trabajadores en diversas condiciones y modalidades de trabajo), Código Civil, Ley de Seguridad Social (Sistema Nacional de Seguridad Social: principios de obligatoriedad, solidaridad, universalidad, eficiencia y suficiencia) entre otras.

Normas relacionadas de vigencia obligatoria: Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 (SENPLADES, 2013), ahora Plan Nacional de Desarrollo (SENPLADES, 2017) entre otros.

Decreto Ejecutivo 2393 o Reglamento de Seguridad y Salud e los trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.

Normas Ministeriales: Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Normas Técnicas, entre ellas, las del Instituto Ecuatoriano de Normalización como NTE INEN-ISO 26000:2011 Guía de Responsabilidad Social (Instituto Nacional Ecuatoriano de Normalización., 2011).

Responsabilidad Jurídica. Necesidad cierta (hecho realizado), o eventual (hecho aún no realizado) de afrontar las consecuencias gravosas de un acto; tipos de responsabilidad: moral, política y jurídica. Al hablar de Riesgos Laborales debemos considerar las responsabilidades del estado (garantiza), los empresarios (deudor), los técnicos, los trabajadores (acreedor), los proveedores y todos quienes tienen relación con la actividad productiva (partes interesadas). (Derecho Ecuador, 2014)

Clases de responsabilidad jurídica:

1. Disciplinaria.- Se causa en el incumplimiento de deberes específicos al buen funcionamiento de una institución, como no usar equipo de protección personal.
2. Sancionatoria.- Penal o administrativa, acuerdo con la falta, como robar, trabajar en estado de ebriedad, etc. (Derecho Ecuador, 2014)
3. Civil o Reparadora.- Contractual o extracontractual, patrimonial o extra patrimonial, cuyos principios son: el hecho (propio y ajeno), perjuicio (daño emergente y lucro cesante), culpa (no dolo), relación de causalidad (entre la culpa y el perjuicio) (Derecho Ecuador, 2014).
4. Solidaria.- Cuando se participa de la responsabilidad “Siempre que dos o más empresas o cooperativas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, los empleadores serán solidariamente responsables por la aplicación de las medidas de prevención y protección frente a los riesgos del trabajo. Dichas medidas serán equitativa y complementariamente asignadas y coordinadas entre las organizaciones, de acuerdo a los factores de riesgo a que se encuentren expuestos los trabajadores” (Comunidad Andina, 2005) los Países Miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual se podrán tener en cuenta los siguientes aspectos:\n\n\nna.

Cabe resaltar que en el ámbito de la Gestión de Riesgos Laborales en las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa al exigir ir más allá de lo establecido en la ley, supone asumir los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos, derechos laborales, protección del ambiente, desarrollo sostenible y Responsabilidad Social Corporativa (Organización Internacional del Trabajo y Desarrollo Sostenible), aquellos determinados por la jurisprudencia establecida, las buenas costumbres, entre ellos por ejemplo el evitar el abuso de autoridad de grupos con mayor poder sobre los más débiles (López-Cabarcos, Vazquez-Rodríguez, & Montes

Piñeiro, 2010)”.container-title”:”SCIELO”,genre”:”Revista Latinoamericana de Psicología Print version ISSN 0120-0534 rev.latinoam.psicol. vol.42 no.2”,abstract”:”Este trabajo analiza el papel de algunos factores psicosociales como antecedentes de mobbing (exigencias psicológicas cuantitativas, claridad de rol, apoyo social, calidad de liderazgo e influencia.

## **HIPÓTESIS**

H1 La normativa vigente más relevante en Ecuador y España relativa a la Responsabilidad Social Corporativa y la Gestión de Riesgos Laborales es similar, y permite la implantación conjunta de la Responsabilidad Social Corporativa y la Gestión de los Riesgos Laborales.

H2 Existe diferencia positiva en la percepción de los informantes entre la fase de inicio y la fase posterior a la intervención en el presente estudio.

## **OBJETIVOS**

### Objetivo General

Evaluar la Gestión de Riesgos Laborales en las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en empresas de Ecuador.

### Objetivos Específicos

Analizar comparativamente las legislaciones vigentes en Ecuador y España relativo a la Gestión de los Riesgos Laborales en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa.

Evaluar la compatibilidad en la implantación conjunta entre los sistemas de Gestión de Riesgos Laborales y de Responsabilidad Social Corporativa en Ecuador.

## **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

Se trata de una Investigación documental, descriptiva, prospectiva, científica aplicada, con un nivel explicativo, de carácter cuantitativo con uso de fuentes tanto primarias como secundarias (registros, bases de datos) y con procesos inductivos, deductivos, sistemáticos y correlacionales. (Muñoz, 2012)

Se procedió a un análisis específico comparativo entre la legislación más trascendental vinculante sobre el tema en el Ecuador y en España, al considerar importante la relación existente entre los dos países, tanto histórica como actual, pues alrededor de 450.000 ecuatorianos residen en España (Pelegrin, 2013), además, las legislaciones tienen su origen en el Derecho Romano y la lengua oficial es común, así como muchas normativas ecuatorianas se han basado parcialmente en normativas españolas, entre otras razones.

También se consideró establecer la posibilidad de una implantación conjunta entre la Responsabilidad Social Corporativa y la Gestión de Riesgos Laborales (Global Reporting Initiative, 2014a), pues en la mayoría de organizaciones observadas en Ecuador dichos sistemas son implantados a través de estamentos completamente diferentes.

## **OBTENCIÓN DE LOS DATOS OBJETO DEL ESTUDIO.**

Algunos datos de las organizaciones participantes en el estudio se consiguieron a través de organismos especializados, como Responsabilidad Social Corporativa, Riesgos del Trabajo, Superintendencia de Compañías en el Ecuador, Cámaras de Producción, Industria y Comercio,

también, a través de los informantes su realidad y de sus puestos de trabajo (encuestas de 43 epígrafes), y las propias organizaciones su caracterización como tamaño (grande, mediana, pequeña o micro), la relación con el número de trabajadores, la actividad laboral, el riesgo de trabajo (alto, mediano y bajo).

Datos específicos fueron proporcionados por los organismos especializados en las diferentes áreas de interés (Riesgos del Trabajo, el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos, Cámara de Comercio, Superintendencia de Compañías) (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2010) (SUPEINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS, 2014) (Vitell, Ramos, & Nishihara, 2010).

A través del coeficiente de fiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,79 se determinó la consistencia interna de los datos obtenidos

En la parte relacionada con la Institucionalización (Kostova & Roth, 2002) (V. García et al., 2005) (Riquel, 2010), y Legitimación (D. L. Deephouse, 1999) (D. Deephouse & Carter, 2005), se basaron en baterías utilizadas en otras investigaciones como en la tesis que lleva por título “La Teoría Institucional y la Responsabilidad Social Corporativa en el Sector Hotelero de la Euro región Galicia-Norte de Portugal” (M. Sánchez, 2014), la misma que está constituida por preguntas cerradas 18 de la parte institucional y 9 de legitimidad a través respuestas en escala de Likert de 5 parámetros del 1 al 5, donde el parámetro secuencial se establece con 1 completamente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 parcialmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 5 completamente de acuerdo. Likert es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios y es la de uso más amplio en encuestas para la investigación especialmente en ciencias sociales.

La segunda escala de Likert es una adaptación a la realidad de la población del estudio de la parte social del cuestionario Global Reporting Initiative (GRI) con 53 preguntas cerradas (Global Reporting Initiative, 2014a) (Gallardo-Vazquez, Sánchez-Hernández, & Corchuelo-Martínez-Azua, 2013) (Gallardo-Vazquez & Sánchez-Hernández, 2012) and the extended concept of market considering all agents of interest, has served as background for analysing the relationship between the three sub-dimensions of what we call orientation to environmental responsibility: information on CSR (Corporate Social Responsibility, especialmente considerando lo relacionado con la Gestión de Riesgos Laborales (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2011) (Zohar, 2010) (Bosak et al., 2013) (J. Sánchez et al., 2007).

De la misma forma se incluyen 15 preguntas cerradas que contemplan la implantación más práctica de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) relacionada con la Gestión de Riesgos Laborales (GRL).

Para aplicar el instrumento, se solicitó a cinco personas de diferente nivel educativo y laboral que no conocen a fondo la RSC que lean el cuestionario y den su opinión sobre su comprensibilidad; posteriormente fue revisado por dos expertos para que emitiesen su criterio sobre el mismo, una vez avalado se aplicó el test.

El estudio investiga y luego evalúa las relaciones causales de las variables o Constructos (Arceo-Moheno, 2009) (Barroso, Cepeda, & Roldán, 2007) para contrastar con las relacionadas con la teoría institucional, su legitimación, las prácticas de RSC y la Gestión de Riesgos Laborales y las preguntas específicas, consideradas en todo el contexto sociodemográfico económico

Se realizó un análisis estadístico descriptivo de los resultados obtenidos en las dos fases previa y posterior a la intervención.

Para analizar la relación entre variables se usó las tablas de contingencia, U de Mann Whitney, prueba de Kruskal-Wallis.

## UNIVERSO Y MUESTRA

### POBLACIÓN DE ESTUDIO

Unidad de investigación:

El estudio se realizó en el Ecuador, en más de 100 organizaciones; las primeras que están registradas en Responsabilidad Social Corporativa y otras escogidas a través de muestreo de juicio entre las que se consideraron que cumplen los parámetros de RSC.

Perfil de las organizaciones seleccionadas para el estudio:

Al definir las poblaciones de estudio se seleccionaron Instituciones que tengan las siguientes características:

- Entidades autónomas, mixtas, públicas y privadas,
- Con actividades comerciales de diversa índole como: servicios estratégicos, servicios complementarios, de educación superior, de comercio y de consultoría especializada.
- Área de influencia geográfica con matriz en la ciudad de Quito.
- Tamaño de las Instituciones: grandes, medianas, pequeñas y microempresas de acuerdo al número de su población trabajadora.
- Características relacionadas con el riesgo: bajo, medio y alto riesgo.
- Accesibilidad a las instituciones que son parte de la población.

Marco temporal y espacial.-

El presente estudio se realiza durante el año 2014, en la República del Ecuador, en la provincia de Pichincha, en la Ciudad de Quito, donde funcionan las organizaciones participantes en el presente estudio, de las cuales hay fotografías en la Ilustración 10.

Se han escogido organizaciones de servicios, de educación, de producción, de comercio y de servicios complementarios, siendo tanto de derecho público como privado, consideradas por el número de trabajadores como microempresas, pequeñas, medianas y grandes, y, por la magnitud de riesgo como de riesgo moderado, importante e intolerable (Ruiz-Frutos et al., 2014) (SENPLADES, 2013).



Ilustración 10 Colage población de estudio

## **FUENTES:**

Fuentes:

Primarias: Encuestas

Secundarias:

Base de datos Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo “SART”

Base de datos IESS Accidentes por rama, por empresa y por año.

Base de datos Superintendencia de Compañías

Técnicas: Cuestionarios con respuestas de selección múltiple cerrada

Instrumentos: Encuesta

Análisis y discusión de resultados.-

Recolección de datos realizada por el investigador; ingreso de datos cuantitativos al programa SPSS, con un intervalo de confianza del 95%, tabulación, codificación de datos y análisis según categorización de acuerdo con conocimientos previos, informes y documentos, etc. (Análisis inductivo de los datos, Contrastación con los conceptos bibliográficos, Exploración de la relación entre variables causales y de resultados).

## **ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA BIBLIOGRÁFICA.-**

Las bases científicas de datos en las que se realizó la búsqueda bibliográfica y el porcentaje, siendo el 45,735 Taylor y Francis online la más buscada, seguida por Scencedirect con 32,82%.

## **SISTEMA DE VARIABLES**

Conceptualización de variables.- En el estudio se proponen las variables independientes (estrategias-causas), dependientes (resultados-efectos), moderadoras (legislación, política, económica), confusoras (características propias de los informantes).

Operativización de variables

En la tabla 3 se aprecia la Operativización de Variables relativas a RSC, datos Institucionales, datos Socio Demográfico Culturales, Laborales y la Percepción de los informantes.

## **BENEFICIOS Y APLICABILIDAD:**

Con el presente estudio se pretende analizar el desarrollo, la participación directa y el compromiso de las partes interesadas en conjunto, en la Prevención de Riesgos Laborales en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en el Ecuador.

Mediante los resultados de la tesis facilitaremos un instrumento que ayude a lograr el reconocimiento de las partes interesadas, tanto interna como externamente y como resultado de ello y de forma indirecta, que las empresas que lo instauren puedan alcanzar mayor competitividad, mejor imagen, mejora en la producción y un desarrollo más sostenible y equitativo.

Dar pautas que ayuden a los miembros del consejo directivo de las organizaciones a incorporar las prácticas de RSC, la cultura, valores institucionales a través de la implementación tanto las políticas pertinentes, como la organización adecuada del trabajo, las condiciones laborales y ambientales a la mejora de las relaciones con la comunidad de influencia (Rodríguez & López, 2014)but also of state-owned enterprises (SOEs).

CATEGORÍAS	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE REAL DIMENSIÓN	VARIABLE OPERACIONAL INDICADOR	ESCALA
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC)	Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa	Registro Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social	Si/ No	1 2
	Gestión	Uso de Sistema RSC	Si/ No	1 2
		Uso de Sistema Calidad		
Seguridad y Salud en el Trabajo	Uso de Sistema Riesgo Trabajo	Nivel de implantación, determinada por autoevaluación Sistema Auditoría Riesgos del Trabajo	Porcentaje	0% ...
DATOS INSTITUCIONALES	Actividad laboral	Determinada por actividad comercial declarada	Productos/ Servicios	1 2
	Nivel de Riesgo	Determinada por la actividad laboral	Bajo/	1
			Medio/	2
			Alto	3
	De acuerdo al origen del capital	Determinada por la constitución legal	Autónoma/ Pública/ Privada/ Mixta.	1 2 3 4
	Número de trabajadores	Trabajadores que se encuentran en nómina	Número	1-...
	Tamaño de la Organización	Determinado por el número de trabajadores	Pequeña/ Mediana/ Grande	1 2 3
	Accidentes	Accidentes Reportados	Número	1 ...
	Índice de accidentes	Determinado por la relación entre accidentes reportados y número de trabajadores	Porcentaje	0% ...
	Porcentaje de trabajadores protegidos por organismo gremial	Trabajadores afiliados a las organizaciones gremiales	Porcentaje	0%...
	Distribución geográfica	Distribución geográfica en la que la organización ejerce su actividad laboral	Local	1
			Regional	2
			Nacional	3
			Multinacional	4
	Porcentaje de trabajadores por contrato de trabajo	Tipos de contratos que mantiene la organización con sus trabajadores	Indefinida Plazo fijo Contratistas Servicios Profesionales Actividad específica	1 2 3 4 5
Porcentaje de trabajadores por dedicación horaria	Tiempo diario de contratación	Tiempo Parcial Medio Tiempo completo	1 2 3	
Eventos adversos	Los considerados como pérdidas laborales	Incidente Accidente Enfermedad laboral	1 2 3	
Empresas subcontratistas	Número de empresas	Número		
Derechos trabajadores empresas subcontratistas	Derechos de que gozan los trabajadores de su nómina se extienden a los subcontratados	si/ no	1 2	
Actividades Contratadas	Relacionado con las actividades y las áreas en las que se contrata otras	Del giro del negocio	1	
		Complementarias	2	
SOCIO CULTURAL	Edad	Tiempo transcurrido desde su nacimiento hasta la fecha de la aplicación de los instrumentos, medido en años cumplidos	Años	18-70
	Género	Determinación de organismo de acuerdo con gameto que produce.	Hombres / Mujeres	1 2
Escolaridad	Establecido por el último nivel de educación formal aprobado.	Primario/	1	
		Secundario/	2	
		Tercer nivel/	3	
		Cuarto nivel	4	
LABORAL	Actividad Laboral	Ejecución de tareas que determinan un esfuerzo físico o mental, buscando satisfacer las necesidades humanas, a través de la producción de bienes o servicios.	Directivo/ Administrativo/ Técnico/ Sindicalista/ Operativo	1 2 3 4 5
	Tiempo de trabajo	Tiempo transcurrido desde el inicio de la actividad laboral a la cual está dedicado, calculada en años cumplidos.	Años	0-35
	Zona Geográfico	Extensión de terreno cuya delimitación está establecida por razones administrativas, políticas, densidad poblacional.	Rural/ Urbano	1 2
	Eventos adversos	En los últimos seis meses ha presentado eventos adversos	si/	1
			no	2
Se reportaron	Los eventos adversos fueron reportados a autoridad competente	si/ no	1 2	

CATEGORÍAS	VARIABLE CONCEPTUAL	VARABLE REAL DIMENSIÓN	VARIABLE OPERACIONAL INDICADOR	ESCALA
PERCEPCIÓN STAKEHOLDERS	Contexto institucional	Basada en respuestas relacionadas al tema	Absolutamente de acuerdo hasta absolutamente en desacuerdo No responde	1-5 9
	Legitimidad	Basada en respuestas relacionadas al tema	Absolutamente de acuerdo hasta absolutamente en desacuerdo No responde	1-5 9
	Aspecto Social	Basada en respuestas relacionadas al tema	Absolutamente de acuerdo hasta absolutamente en desacuerdo No responde	1-5 9
	Aspecto Económico	Basada en respuestas relacionadas al tema	Absolutamente de acuerdo hasta absolutamente en desacuerdo No responde	1-5 9
	Aspecto Ambiental	Basada en respuestas relacionadas al tema	Absolutamente de acuerdo hasta absolutamente en desacuerdo No responde	1-5 9

Tabla 3 Operativización de Variables

## DISCUSIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS

### ESTUDIO COMPARATIVO DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE ENTRE ECUADOR Y ESPAÑA

En el análisis de las legislaciones más trascendentales vinculantes y vigentes con Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y Gestión de Riesgos Laborales (GRL) en el Ecuador y en España se ha podido observar que la RSC, tiene como punto de partida el cumplimiento de la legislación vigente, la misma que a nivel mundial se encuentra enmarcada en el respeto y defensa de los Derechos Humanos, entre los cuales se contemplan los Derechos Laborales y la GRL.

Los derechos de los trabajadores se encuentran protegidos por normas tanto Internacionales (Declaración de los Derechos Humanos dictada por la Organización de las Naciones Unidas, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificadas por los respectivos países, Acuerdos Regionales como la Comunidad Andina de Naciones en el caso del Ecuador y la Comunidad Europea en el caso de España y otras), como Nacionales (Constituciones en las cuales se contemplan la defensa de derechos a la vida, la salud, el trabajo, la seguridad social, ambientes sostenibles, etc. y otras leyes de menor jerarquía que pretenden fortalecer y viabilizar la ejecución de los mandatos de rango superior).

En consecuencia, en el caso de Ecuador y España las legislaciones tienen parámetros de fondo muy similares, con diferencias propias de las realidades sociales y culturales, como lo establece en Global Reporting Initiative, en sus guías y memorias de sostenibilidad (Global Reporting Initiative, 2014a) y, se puede observar en la tabla 4, donde se encuentran plasmadas todas las relaciones existentes entre la legislación vigente Española y la ecuatoriana vigente, iniciando por la legislación superior hasta las leyes específicas.

### ANÁLISIS DE LA IMPLANTACIÓN DE LOS SISTEMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL COMPARATIVA (RSC) Y GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES (GRL).

En la Tabla 5 se observa la compatibilidad entre la implantación de la norma ISO 26000 (RSC) y la Gestión de Riesgos del Trabajo (GRL).

Ambas normas utilizan expresiones de similar significación, basados en el sistema de mejora continua, como la revisión periódica de cumplimiento, su alcance es en toda la organización,

NORMATIVA VIGENTE						
DESDE FUERA INTERNACIONAL	ORGANISMOS MUNDIALES			ECUADOR	ESPAÑA	
		Naciones Unidas			Declaración de los Derechos Humanos	
	Organización Mundial de la Salud			Reglamento Sanitario Internacional		
	Organización Internacional del Trabajo	Acuerdos Ratificados		Código de Sánchez Bustamante. Trabajo forzoso. Desempleo. Examen médico de menores. Igualdad de remuneración. Discriminación. Seguridad Social. Política Social. Maternidad	Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Pacto Internacional de derechos civiles y Políticos. Convenio sobre el Trabajo Forzoso u Obligatorio. Convenio sobre la discriminación. Libro Verde. Libro Blanco.	
	ORGANISMOS REGIONALES	Comunidad Andina de Naciones	Normativa Andina	Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo	Unión Europea	Directiva Marco de Seguridad y Salud en el Trabajo Directiva de Seguridad General de los Productos Derechos Humanos. Empleo y Políticas Sociales. Ambiente. Salud. Desarrollo y Cooperación. Educación Formación Juventud. Seguridad Alimentaria. Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales. Carta Social Europea.
Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo				Constitución Española		
DESDE ADENTRO	ORGANISMOS NACIONALES	Asemblea Nacional Constituyente	Constitución Política de la República del Ecuador	Garantía de cumplimiento de Derechos Humanos, Salud, Seguridad, Trabajo, Ambiente, Buen vivir, Desarrollo.	Estatal	Ley del Estatuto de los Trabajadores. Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales y otras Ley de Protección Ambiental. Ley Orgánica de Libertad Sindical. Real Decreto Legislativo de la Seguridad Social. Otros reales decretos (seguridad y salud en los lugares de trabajo, señalización, incendio, riesgos eléctricos...) Ley General de Sanidad.
		Dictadas por órgano legislativo	Leyes ordinarias y orgánicas.-Reglamentos	Código del Trabajo. Ley de Gestión Ambiental. Ley de Aguas. Ley de Seguridad Social, Ley de Seguros, Ley de Discapacidades. Texto Unificado de Legislación Ambiental.		
		Dictadas por órgano ejecutivo	Decretos presidenciales	Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo		
		Dictadas a través de Ministerios y Secretarías	Acuerdos Ministeriales	Plan Nacional del Buen Vivir 2013 2017 Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021		
		Organismos Técnicos	Normas Técnicas Ecuatorianas Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Resoluciones. Instituto Ecuatoriano de Normalización	Norma Técnicas/ Reales Decretos Notas Técnicas de Prevención: 588, 644, 647, 648, 687, 843, 966, 967, 995,997y otras		
		Organismo de estandarización Internacional (ISO), ISO 2600:2011 Guía de Responsabilidad Social Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (OHSAS 18001) (Voluntarias)				
	Órganos de gobierno de cada organización	Estatutos	Reglamentos	Planes Operativos		De constitución. Códigos de conducta. Normas de Responsabilidad social Corporativa Gestión de Riesgos Laborales. Recursos Humanos, Justicia.

Tabla 4 Análisis Comparativo de la legislación trascendente vigente en Ecuador y España relativa a la Responsabilidad Social Corporativa concerniente a la Gestión de Riesgos Laborales.

su aplicabilidad es en todo tipo de organización y contemplan en su mantenimiento aspectos económicos, sociales, ambientales y documentales (registros).

En Materias Fundamentales se contempla el Respeto a los Derechos Humanos y Laborales, entre los cuales la “Gestión de Riesgos Laborales” se encuentra incluida.

La diferencia primordial radica en que el Principio de Legalidad de la Responsabilidad Social Corporativa se contempla como su punto de partida, mientras la Gestión de Riesgos Laborales es un parámetro de obligatorio cumplimiento.

NORMA	Organización Internacional de Estandarización (ISO) ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social	Gestión de Riesgos Laborales (GRL) Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo
OBJETIVO	Mejora continua	Mejora continua
	Desarrollo sostenible	Mejorar la Calidad de Vida, Manejo de impactos laborales al ambiente
	Mejores condiciones de trabajo	Mejores condiciones de trabajo y trabajo decente
	Bienestar Stakeholders	Bienestar del trabajador
LEGALIDAD	Cumplimiento Voluntario-	Cumplimiento obligatorio
	Respeto al Principio de Legalidad	Sistema Normativo Ecuatoriano.- Sistema Auditoría Riesgos del Trabajo (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social), Obligaciones Empresariales (Ministerio de Trabajo), Emergencias (Cuerpo de Bomberos), Salud (Ministerio de Salud)
	Revisión periódica de cumplimiento	Revisión periódica de cumplimiento
ALCANCE	Toda la organización	Toda la organización
APLICABILIDAD	Toda organización	Toda organización
DIRECTRICES	No Certificable	No Certificable, es auditable.
	No requisitos	Requisitos
GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES	Materias Fundamentales	Toda la norma
	6.3 Derechos Humanos.-	
	6.4 Prácticas Laborales	
BENEFICIOS	Económicos	Económicos
	Sociales	Sociales
	Ambientales	Ambientales
DOCUMENTOS	Documentos	Documentos del Sistema
	Registros	Registros del Sistema

Tabla 5 Análisis Comparativo entre Responsabilidad Social Corporativa (Norma ISO 26000) y Riesgos del Trabajo (GRL)

Los Sistemas de Gestión de Responsabilidad Social Corporativa y Gestión de Riesgos Laborales son completamente compatibles de implantación conjunta, es más la GRL se encuentra contemplada en la RSC, como lo podemos percibir de Fajardo en “La Responsabilidad Social Corporativa. Ventajas y Claves para su implantación en las organizaciones” (Fajardo, 2014).

## LA GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN EL ECUADOR.

### ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE DATOS

Se inicia el análisis de resultados con la fiabilidad de datos obtenidos con el instrumento utilizado (encuesta), en el cual se observa 671 casos válidos, 0 excluidos, con un valor de alfa de Cronbach en el “contexto institucional” de 0,888 (19 elementos), en “legitimidad” de 0,848 (10 elementos), en el “aspecto social” de 0,977 (69 elementos), y “general” de 0,981 (98 elementos).

RESUMEN DEL PROCESAMIENTO DE LOS CASOS TEMA		ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD		
		Alfa de Cronbach	N de elementos	
Casos	Número	Total Responsabilidad Social Corporativa	0,981	98
Válidos	671			
Excluidos	0			
Total	671			

Tabla 6 Análisis de fiabilidad de datos

Se determina una buena consistencia interna y la fiabilidad de los mismos y permite evaluar los datos y confiar en los resultados relacionados con los objetivos del estudio, como lo manifiesta José Muñoz en su obra “Investigación Social” (Muñoz, 2012)

## DESCRIPTIVO CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES

ACTIVIDAD COMERCIAL	COMERCIALIZACIÓN	SERVICIOS	PRODUCCIÓN	
	22 (18,5%)	58 (52,8%)	32 (28,7%)	
RIESGO CODIFICADO LEGISLACIÓN	LEVE	MEDIO	ALTO	
	15 (13,4%)	54 (48,2%)	42(38,2%)	
RIESGO	LEVE	MEDIO	ALTO	
	43 (39,7%)	15 (13,7%)	54 (47,2%)	
ORGANIZACIÓN DE DERECHO	AUTÓNOMA	MIXTA	PÚBLICA	PRIVADA
	11 (9,8%)	7 (45%)	11 (10,8%)	83 (74,9%)
DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA	MULTINACIONAL	NACIONAL	REGIONAL	LOCAL
	66 (58,9%)	26 (23,2%)	9 (8%)	11 (9,8%)
TAMAÑO ORGANIZACIÓN	PEQUEÑA EMPRESA	MEDIANA EMPRESA	GRAN EMPRESA	
	10 (8,9%)	17 (15,2%)	85 (75,9%)	
CALIDAD, según afirman las organizaciones	NO	SI	EN TRÁMITE	
	8 (7,1%)	103 (91,9%)	1 (0,9%)	
GESTIÓN RIESGOS LABORALES (GRL), según organizaciones	NO	SI	EN TRÁMITE	
	7 (6,3%)	104 (92,9%)	1 (0,9%)	
EFICIENCIA CUMPLIMIENTO SISTEMA AUDITORÍA RIESGOS DEL TRABAJO, según Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social	NO	SI		
	105(93,8%)	7(6,3%)		
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, según afirman las organizaciones	NO	SI		
	8 (7,1%)	104 (92,9%)		

Tabla 7 Datos Descriptivos de las Organizaciones-Empresas del estudio.

En la tabla 7 (Pinos, 2015), se aprecia que son organizaciones de derecho privado en un 74,9%; contrastando con los datos obtenidos del censo económico realizado en el 2010 que

establece que el 80% de empleos son públicos (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2010), lo cual explicaría que las organizaciones de derecho privado podrían estar más interesadas en lograr competitividad, imagen, excelencia organizacional, pues de ello dependería su permanencia en el mercado lo cual concuerda con varios estudios como el de María Jiménez y otros en su obra “Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y Rentabilidad Financiera (RF) (Jiménez et al., 2014).

Se encuentran distribuidas en diferentes sectores de actividad comercial con una participación del sector textil con 21% y el financiero del 15,6%, siendo en el Ecuador el sector textil un eje importante no siendo el primero, mientras que el sector bancario tiene relativamente poco volumen en relación con el tamaño de los otros sectores de acuerdo con el censo nacional económico del Ecuador 2010 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2010).

En relación al sector, prestación de servicios 52,8% lo cual discrepa con los datos del censo nacional económico del Ecuador 2010 donde se establece que el sector industrial es dos veces mayor al de servicios (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2010).

En cuanto al tamaño, en el estudio son grandes el 75,9%.

En el estudio el 58,9% son multinacionales o cumplen con lineamientos internacionales, es importante recordar que todas las personas jurídicas que ejerzan sus funciones en el territorio ecuatoriano deberán cumplir con los requerimientos legales vigentes en el País; podrán cumplir además con parámetros propios, que no se contrapongan con nuestra legislación como lo manifiesta la Constitución y Leyes Ecuatorianas (Derecho Ecuador, 2014) (Asamblea Nacional Constituyente, 1998).

En lo referente a la Gestión de Riesgos Laborales se debe considerar que en el Ecuador toda organización (de derecho público o privado, independiente de su actividad comercial y su tamaño) que tenga dos años de funcionamiento, debe hacer Gestión de riesgos, como lo establece la legislación vigente (Comunidad Andina, 2005) los Países Miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual se podrán tener en cuenta los siguientes aspectos: (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014).

Por el riesgo inherente a su actividad entre medio y alto tiene 86% y calificadas por la misma organización como de alto riesgo el 47%.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, mantiene en sus estadísticas un promedio de cumplimiento del 43,9% y de eficiencia del 6,3%. Sin embargo, las organizaciones proclaman poseer Sistemas de Calidad y Responsabilidad Social Corporativa en un promedio de 91,9% y Gestión de Riesgos Laborales (92,9%), todo lo cual se contrapone con lo establecido en el organismo de control de GRL, con lo cual puede relacionarse con la realización de marketing más que cultura de RSC lo que corrobora lo manifestado por Barranco en su obra “Marketing o Responsabilidad social empresarial?” (Barranco, 2013).

## **DESCRIPTIVO DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS INFORMANTES (PINOS, 2015)**

Las condiciones socio demográficas y laborales de las 112 organizaciones que tienen su domicilio legal en la ciudad en Quito, con la representación de un importante contingente laboral (79661 trabajadores), de los cuales en su mayoría son hombres (62%), como se puede apreciar en la tabla 8 (Pinos, 2015), valor que llama la atención al considerar en el censo nacional ecuatoriano realizado en el 2010 se estableció que en el Ecuador existe un 50,07% de mujeres en relación con la población del país, pero el dato si es más concordante con el censo económico que determinó que el 62% de los hombres tienen empleo adecuado, con estos antecedentes se percibe

que no existe una contratación nacional equilibrada con relación al género (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2010).

GÉNERO	
MASCULINO	FEMENINO
62%	38%

Tabla 8 Género Institucional

El tiempo de trabajo en la organización tiene una media de 6,48 años con un mínimo de 0 y un máximo de 20.

La experiencia en el puesto de trabajo tiene un promedio de 5,63 años, su importancia radica en el empoderamiento y experiencia del trabajador (Ruiz et al., 2012).

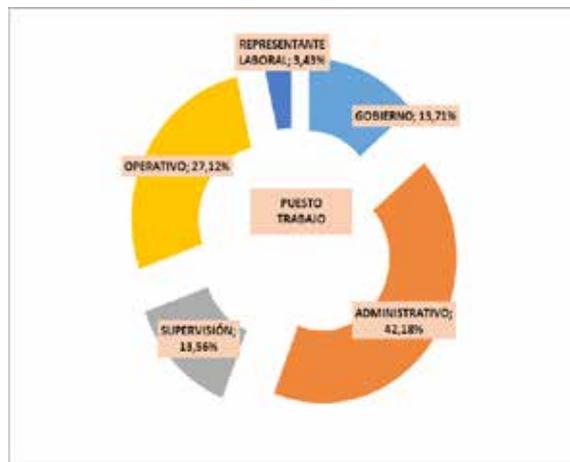


Ilustración 11 Puesto de trabajo

Los puestos de trabajo (ilustración 11) se encuentra miembros del consejo de gobierno (13,7%), representantes laborales (3,4%), puestos de supervisión (13,71%), administrativos (42,18%, el 91,12 % de mujeres se encuentran en estos puestos) y puestos operativos (27,1%), una organización vertical en la que los trabajadores no tienen participación directa en la toma de decisiones, con lo cual disminuye la pertinencia a la organización y se crea insatisfacción, se aprecia que no existe homogeneidad de ambiente laboral y cohesión entre la dirección y las bases (M. García, 2009) (Zohar, 2010) (Mansilla, García, Gamero, & Congosto, 2010).

En lo referente al nivel educativo (ilustración 12) la población se encuentra mayoritariamente enmarcada en tercer nivel de 61,5%, determinándose que la población participante en el estudio tiene un nivel adecuado de comprensión y una apropiada forma de interrelación, pero en condiciones que podrían alcanzar superación, lo cual se fomenta con la teoría de la empresa basada en recursos como se establece en “Cultura Organizacional Ética y Generación de Valor Sostenible” que manifiesta la importancia de la preparación y la apertura y dinamismo al cambio (Ruiz et al., 2012).

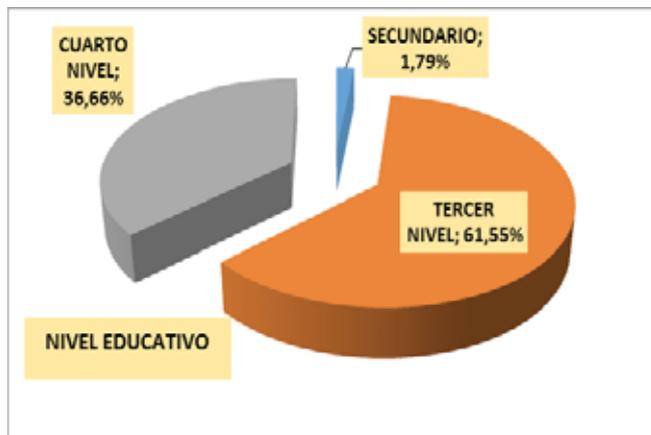


Ilustración 12 Nivel educativo

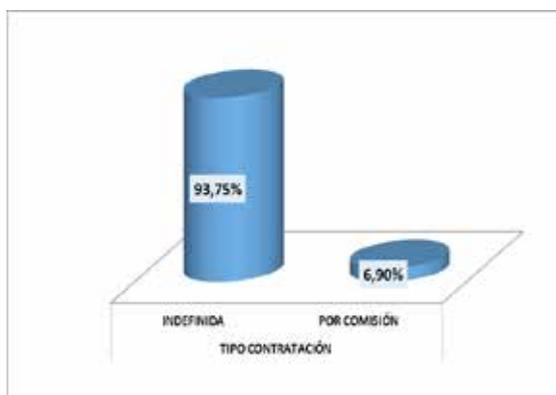


Ilustración 13 Tipo de contratación

Tipo de contratación indefinida o fija de 93,75%, con lo cual se determina que no existe un valor elevado de rotación de personal, pues los puestos reflejan estabilidad de acuerdo a la normativa vigente, aspecto importante en la relación trabajador organización pues influye en el trabajador confianza y empoderamiento empresarial, importante en organizaciones de medio y alto riesgo, mejorando así las condiciones laborales como lo manifiesta la Organización Internacional del Trabajo en su publicación Guía de Recursos sobre responsabilidad Social de las Empresas (Organización Internacional del Trabajo, 2006) (Angulo, 2014).

Se aprecia en relación con los eventos laborales adversos producidos los incidentes se presentan en un 90,7%, mientras que en accidentes apenas 2,38% y enfermedades profesionales 2,09% y varios 0,89%, lo cual demuestra que los incidentes son siempre en mayor proporción y son la alerta de acción para evitar los accidentes y enfermedades ocupacionales, siendo la etapa de actuación para los prevencionistas en riesgos del trabajo como se establece en la tan conocida Pirámide de Bird; en organizaciones con elemental gestión y alto nivel de riesgo, se establezca valores tan bajos de eventos adversos, seguramente es tan incipiente la implantación de la gestión de riesgos del trabajo que seguramente ni siquiera saben identificarlos adecuadamente todavía, concordando con lo que se manifiesta en la gestión preventiva de riesgos del trabajo NTP 966 (Bestratén et al., 2013b) (Bestratén & Romero, 1999).

**ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN EL ECUADOR (PINOS, 2015).**

		CONTEXTOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA		
		INSTITUCIONAL	LEGITIMIDAD	ASPECTO SOCIAL
NIVEL EDUCATIVO	SEGUNDO NIVEL	58,62	71,85	76,37
	TERCER NIVEL	62,63	51,26	49,62
	CUARTO NIVEL	76,99	71,71	64,25

Tabla 9 Nivel educativo y Contextos

En la tabla 9 se establece la percepción de los Contextos Fundamentales de la Responsabilidad Social Corporativa de acuerdo con el nivel educativo durante el estudio. Siendo mejor la percepción del cuarto nivel respecto al Contexto Institucional, el nivel secundario da el mejor valor en el Contexto Institucional.

		CONTEXTOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA		
		INSTITUCIONAL	LEGITIMIDAD	ASPECTO SOCIAL
PUESTO DE TRABAJO	CONSEJO GOBIERNO	90,64	80,75	75,03
	OPERATIVO	58,01	47,41	55,77

Tabla 10 Nivel educativo y Puesto de Trabajo

La tabla 10 establece la diferencia en percepción de los Contextos de la RSC según sea el entrevistado miembro de Consejo de Gobierno u Operativo. Siendo siempre más alta la valoración de los miembros del Consejo de Gobierno, en todos los aspectos, resultando bien de querer defender lo organización y su dirección o que realmente se encuentre implantado pero no sea difundido adecuadamente para conseguir buen ambiente laboral y de la participación y empoderamiento de todas las partes interesadas, o que los trabajadores traten de mejorar su situación laboral.

		CONTEXTOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA		
		INSTITUCIONAL	LEGITIMIDAD	ASPECTO SOCIAL
SEXO	FEMENINO	64,31	60,75	51,15
	MASCULINO	68,62	58,75	56,44

Tabla 11 Sexo y Puesto de Trabajo

La valoración es siempre peor por las mujeres que los hombres, en todos los aspectos, con lo cual se demuestra la necesidad de hacer un trabajo en el que se practique la equidad de género en las organizaciones (tabla 11).

Las características y condiciones individuales que determinan la percepción en los participantes como lo manifiesta Aqueveque C, Encina C. en su obra *Corporate Behavior, Social Cynicism, And Their Effect on Individuals' Perceptions of the Company* (Arias, 2012).

CONTEXTOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA		
INSTITUCIONAL	LEGITIMIDAD	ASPECTO SOCIAL
66,47	59,75	53,80

Tabla 12 Responsabilidad Social Corporativa

La valoración de la R.S.C. (tabla 12), sobre un valor de 100, demuestra su incipiente implantación, siendo aún menor en el Aspecto Social, en el cual se encuentra contemplada la Gestión de Riesgos Laborales, con lo cual también se observa la falta de importancia al recurso humano (Barranco, 2013) (Bigné et al., 2010) tanto cuantitativa como cualitativamente, y para aprender cuál de los tres puntos de vista competitivos evolutivos epistemológicos (progresiva, variegational, normativista).

### ANÁLISIS DE LAS RELACIONES EXISTENTES ENTRE LAS VARIABLES DEL ESTUDIO.

Tras la realización del test U de Mann-Whitney, entre las empresas multinacionales y nacionales, se observa diferencias significativas, así como al aplicar prueba de Kruskal-Wallis se ha analizado si existían diferencias significativas de acuerdo con la actividad comercial de las organizaciones (pvalor menor de 0.05), tal diferencia podría estar relacionada con el nivel de desarrollo y políticas internas organizacionales que pudieren estar alineadas con organismos internacionales como la Organización para el Comercio y Desarrollo Económico cuyo objetivo es ayudar en el desarrollo económico tanto de los países miembros como de los que no son miembros en vías de desarrollo (OCDE, 2013), y no con el cumplimiento legal, pues toda persona natural o jurídica, nacional o internacional que realice sus actividades en territorio ecuatoriano deberá acatar la legislación vigente en el Ecuador (Derecho Ecuador, 2014) (Bajo & Durán, 2009).

### CONCLUSIONES

A través del presente estudio se ha podido determinar:

La investigación sobre el Aspecto Social que representa la Gestión de los Riesgos Laborales integrada en las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa es incipiente y no se da la importancia que merece la disminución de pérdidas en riesgos del trabajo para una organización.

La legislación sobre RSC a nivel mundial se encuentra enmarcada en los principios de respeto a los derechos humanos (Cumple Objetivo 1 e Hipótesis 1).

El Modelo de Gestión de Riesgos Laborales contemplada en la legislación Ecuatorina está inmerso en la Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa, por cuanto es un requisito legal (Cumple Objetivo 2 y Comprueba Hipótesis 1).

En cuanto se refiere a la Gestión de Riesgos Laborales, la herramienta que debe utilizarse, por ser de cumplimiento legal obligatorio en el Ecuador, es el Instrumento Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, su Reglamento y las normas vigentes vinculantes.

Porcentaje elevado de las organizaciones del estudio, manifiestan cumplir con la gestión de riesgos laborales, contrastando con el bajo porcentaje de nivel de eficiencia registrado en los organismos de control del Ecuador.

En la población del presente estudio se percibe inequidad de género.

La Responsabilidad Social Corporativa es valorada más alta por los representantes del Consejo de Gobierno y los Representantes Laborales son los que dan una valoración más baja. Además, se observó que la valoración es siempre peor en las mujeres que en los hombres.

La Responsabilidad Social Corporativa sobre un valor de 100 tiene un promedio de 60, teniendo la percepción más baja en el Contexto de Aspecto Social que contempla la Gestión del Talento Humano y la Gestión de Riesgos del Trabajo.

## RECOMENDACIONES

Concienciar la Importancia de Implantar en forma integral la Gestión de Responsabilidad Social Corporativa.

Sensibilizar la importancia de la Gestión del Talento Humano en una organización Socialmente Responsable.

Valorar la importancia para la productividad de la disminución de las pérdidas laborales en las organizaciones.

Realizar estudios sobre Economía de los Riesgos del Trabajo y su influencia en la productividad organizacional.

Realizar estudios sobre el valor Económico del Talento Humano.

## REFERENCIAS

- Accountability. AA1000 Assurance Standard. 2008. En: <http://www.accountability.org/standards/aa1000as/index.html>.
- Adams R. Green Consumerism and the Food Industry: Early Signs of Big Changes to Come. *British Food Journal*. 2006;92(9):11-4.
- Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA). Grupos prioritarios. EU-OSHA. 2014. En: [http://osha.europa.eu/es/priority\\_groups](http://osha.europa.eu/es/priority_groups).
- Agencia Europea de Seguridad y Salud. Legislación Comunitaria en Materia de Salud y Seguridad. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. 2014. En: <http://osha.europa.eu/es/legislation/index.stm>
- Agudelo-Suárez AA1, Ronda-Pérez E, Gil-González D, Vives-Cases C, García AM, Ruiz-Frutos C, Felt E, Benavides FG. the effect of perceived discrimination on the health of immigrant workers in Spain. *BMC public Health*. 2011;11:652.
- Aktar I. Disclosure Strategies Regarding Ethically Questionable Business Practices. *British Food Journal*. 2013;115(1):162-93.
- Aqueveque C, Encina C. Corporate Behavior, Social Cynicism, and Their Effect on Individuals' Perceptions of the Company. *Journal of Business Ethics*. 2010;91(2):311-24.
- Arceo G. El impacto de la gestión del conocimiento y las tecnologías de información en la innovación: un estudio en las Pymes del sector agroalimentario de Cataluña. Tesis Doctoral. Barcelona: Universidad Politécnica de Catalunya, Departamento de Organización de Empresas. 2009.
- Ardila A, Muñoz A. Bioseguridad con énfasis en contaminantes biológicos en trabajadores de la salud. *Ciênc. Saúde Coletiva*. 2009;14(6):2135-41.
- Arenas B, Bestratén M. Nota Técnica de Prevención 745: Nueva cultura de empresa y condiciones de trabajo. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2012.

- Arias W. Revisión Histórica de la Salud Ocupacional y la Seguridad Industrial. *Revista cubana de Salud y Trabajo*. 2012;13(3):45-52. En: [http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13\\_3\\_12/rst07312.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13_3_12/rst07312.htm).
- Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política del Ecuador. *Derechoecuador.com*. 1998 En: <http://www.efemerides.ec/1/cons/index1.htm>
- Asamblea Nacional. Codificación del Código del Trabajo. *Derechoecuador.com*. 2012 En: [http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3773:codificacion-del-codigo-del-trabajo&catid=56:derecho-laboral&Itemid=420](http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&view=article&id=3773:codificacion-del-codigo-del-trabajo&catid=56:derecho-laboral&Itemid=420)
- Assiouras I, Ozgen O, Skourtis G. The impact of Corporate Social Responsibility in food industry in product-harm crises. *British Food Journal*. 2013;115(1):108-23.
- Azuero D. La Comunicación de la RSE. Propuestas para un Modelo de Comunicación Responsable. Cuadernos de Forética nº 13. Madrid: Editorial CINCA. Madrid, 2009.
- Bajo N, Duran J, Responsabilidad Social y variables estratégicas en las grandes empresas españolas. *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*. 2009;2:51-76.
- Baltera P, Diaz E. Responsabilidad Social Empresarial. Alcances y Potencialidades en Materia Laboral [Internet]. Cuadernos de Investigación. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile, 2005 En: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-88984.html>
- Bandeira, M. Prácticas De La Responsabilidad Social Corporativa En El Contexto Ecuatoriano. 2010.
- Barranco J. ¿Marketing o Responsabilidad Social Empresarial?. *Marketing*. 2013. En: [http://www.tendencias21.net/marketing/Marketing-o-Responsabilidad-Social-Empresarial-3\\_a151.html](http://www.tendencias21.net/marketing/Marketing-o-Responsabilidad-Social-Empresarial-3_a151.html).
- Barroso C, Cepeda G, Roldán J. Constructos latentes y agregados en la economía de la empresa. En *Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la Empresa. Proceeding of the XX Congreso Nacional y XVI Congreso Hispano-Francés de AEDEM*. Palma de Mallorca de AEDEM. 2006;22:979-93.
- Battilana J, Leca B, Boxenbaum E. How Actors Change Institutions: Towards a Theory of Institutional Entrepreneurship. *The Academy of Management Annals*. 2009;3(1):65-107.
- Belu C, Manescu C. Strategic Corporate Social Responsibility and Economic Performance. *Applied Economics*. 2013;45(19):2751-64.
- Bestratén M, Gil Fisa A, Piqué Ardanuy T. Nota Técnica de Prevención 594: La gestión integral de los accidentes de trabajo (III): costes de los accidentes. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, 2014.
- Bestratén M, Poy X, Ruiz-Escribano MT. Eficacia Preventiva y Excelencia Empresarial I. Nota Técnica de Prevención nº 966 Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2013.
- Bestratén M, Poy X, Ruiz-Escribano MT. Eficacia Preventiva y Excelencia Empresarial II. Nota Técnica de Prevención nº 967. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2013.
- Bestratén M. Excelencia Empresarial y condiciones de Trabajo. Nota Técnica de Prevención 870. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2013.
- Bigné E, Alvarado A, Currás R, Rivera J. Latest Evolution of Academic Research in Corporate Social Responsibility: an Empirical Analysis. *Social Responsibility Journal*. 2010;6(3):332-44.
- Blecher L, Kaymar N, Bellamy G. Corporate responsibility for Human Rights Impacts. Chicago: American Bar Association, 2014.
- Blomgren A. Is the CSR Craze Good for Society? The Welfare Economic Approach to Corporate Social Responsibility. *Review of Social Economy*. 2011;69(4):495-515.
- Boix P, Rodríguez-de-Prada A. Criterios de buena práctica profesional en actividades preventivas. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011. En <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=aa014cda37560310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>.
- Bosak J, Coetsee WJ, Cullinane S. Safety climate dimensions as predictors for risk behavior. *Accident Analysis and Prevention*. 2013;55:256-64.
- Bretones F, Jaimez M. Organizaciones Saludables. Más allá de la Prevención de Riesgos Laborales. En Garay S. y Vázquez S. (coord.). México. Universidad Autónoma de Nuevo león. 2011:165-90.

- Brimmer S. The Role of Ethics in 21st Century Organizations. *Journal of Business Ethics*. 2013;118(3):635-7. En: [http://www.regent.edu/acad/global/publications/lao/issue\\_11/brimmer.htm](http://www.regent.edu/acad/global/publications/lao/issue_11/brimmer.htm)
- Buil I, Martínez E, Montaner T. La Influencia de las acciones de marketing con causa en la actitud hacia la marca. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*. 2012;15(2):84-93.
- Cámara de Industrias y Comercio Ecuatoriano Alemana. Responsabilidad Social Empresarial. 2013. En: <http://ecuador.ahk.de/es/servicios/responsabilidad-social-empresarial/>
- Campbell JL. Why would Corporations Behave in Socially Responsible ways? An institutional theory of corporate social responsibility. *Academy of Management Review*. 2007;32(3):946-67.
- Capaira LM. Una visión general de la norma ISO 26000. En: *Gerencia y Cambio Organizacional*. 2012. En: <http://gerenciaycambio.blogspot.com/2012/05/una-vision-general-de-la-norma-iso.html>
- Cavaco S, Crifo P. CSR and Financial Performance: Complementarity Between Environmental, Social and Business Behaviours. *Applied Economics*. 2014;46(27):3323-38.
- Centro Europa y Tercer Mundo. Fighting poverty: alibi of the globalizers. . *CETIM*. 2005;281. En: [http://www.cetim.ch/en/interventions\\_details.php?iid=240](http://www.cetim.ch/en/interventions_details.php?iid=240).
- Centro Panamericano de Estudios Superiores (CEPES). Herramienta de Medición. Manifiesto de CEPES ante la RSE. s.f. En: [http://www.cepes.es/pagina\\_cepes=8](http://www.cepes.es/pagina_cepes=8).
- Chi T. Building a Sustainable Supply Chain: an analysis of Corporate Social Responsibility (CSR) Practices in the Chinese Textile and Apparel Industry. *The Journal of The Textile Institute*. 2011;102(10):837-48.
- Chiu C. Workplace practices in Hong Kong-invested garment factories in Cambodia. *Journal of Contemporary Asia*. 2007;37(4):431-48.
- Coba R, da Silva D, Custodio I. Multidimensional configurations of the Organizational Climate Construct. *The International Journal of Human Resource Management*. 2015;26(14):1827- 47.
- Comisión Económica Europea. Green. Paper on Corporate Social Responsibility. *Eur Lex*. 2011. En: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/employment\\_rights\\_and\\_work\\_organisation/n26039\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/n26039_en.htm).
- Comisión Sindical Consultiva de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales. 2011. En: <http://www.direcon.gob.cl/wp-content/uploads/2014/06/Lineas-Directrices-de-la-OCDE-Revision-2011-PNC.pdf>.
- Comunidad Andina de Naciones (CAN). Carta Andina para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos. Documentos de la Comunidad Andina de Naciones. 2002. En: [http://www.comunidadandina.org/documentos/actas/cart\\_DDHH.htm](http://www.comunidadandina.org/documentos/actas/cart_DDHH.htm)
- Comunidad Andina de Naciones. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decisión 583. Normativa Andina / Decisiones. 2004 En: <http://www.comunidadandina.org/normativa/dec/D583.htm>
- Comunidad Andina de Naciones. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Resolución 957. Normativa Andina / Resoluciones. 2005. En: <http://www.comunidadandina.org/normativa/res/R957sg.htm>
- Comunidad Europea. Libro Verde relativo a la Responsabilidad Social de las Empresas. *Official Journal EU Law and Publications*. 2001;26039 En: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/employment\\_rights\\_and\\_work\\_organisation/n26039\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/n26039_es.htm).
- Comunidad Europea. Libro Verde. *EUR-Lex*. 2006;52001DC0366 En: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52001DC0366>
- Congreso Nacional del Ecuador. Código de Trabajo. *EcuadorLegalOnline*. 2013. En: <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/codigo-de-trabajo/>
- Connolly N. Corporate Social Responsibility: a Duplicitous Distraction?. *The International Journal of Human Rights*. 2012;16(8):1228-49.
- Consortio Ecuatoriano de Responsabilidad Social. CERES. 2014 En: <http://www.redceres.org/>
- Cronjé F, Wyk J. Measuring corporate personality with social responsibility bench marks. *Journal of Global Responsibility*. 2013;4(2):188-243.

- Cueto Cedillo C. *Análisis de la Responsabilidad Social Corporativa de las Grandes Ciudades en España*. Primera Edición. España: Autoediciones Tagus, 2015.
- De Godós JL, Fernández-Gago R, Cabeza L. Propiedad y control en la puesta en práctica de la RSC. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa* 2012;15(1):1-11.
- De Godos-Díez J, Fernández-Gago R. ¿Cómo se percibe la dirección socialmente responsable por parte de los altos directivos de empresas en España? *Universia Business Review*. 2011;29:32-49.
- De Regil Castilla A. *Derechos Humanos y Empresa*. California: La Alianza Global Jus Semper, 2008 En: <http://www.jussemper.org/Inicio/Recursos/Actividad%20Corporativa/normasonuddhhrsc.html>
- Deephouse D, Carter S. An Examination of Differences Between Organizational Legitimacy and Organizational Reputation. *Journal of Management Studies*. 2005;42(2):329–60.
- Deephouse DL. An examination of differences between organizational legitimacy and organizational reputation. *The Academy of Management Review*; 1999;24(1):64-81.
- Derecho Ecuador. Legislación. [derechoecuador.com](http://www.derechoecuador.com/legislacion). 2014 En: <http://www.derechoecuador.com/legislacion>.
- Dhanesh G. A. Dialectical Approach to Analyzing Polyphonic Discourses of Corporate Social Responsibility. *Communicating Corporate Social Responsibility: Perspectives and Practice*. 2014;6:157-77.
- Diario El País Uruguay. Las 25 mejores prácticas de responsabilidad social empresarial. *Diario El País Uruguay*. 2013. En: <http://www.elpais.com.uy/economia/gente-negocios/mejores-practicas-responsabilidad-social-empresarial.html>.
- Dias Alperstedt G, Gonçalves Silveira Fiates G. Processo Adaptação Estratégica Uma Instituição Ensino Superior Sob Ótica Da Teoria Institucional *Revista de Ciências da Administração*. 2013;8(15):36-51.
- Diaz de Ipaguirre, A. Ética y Responsabilidad Social de las Empresas. *Contribuciones a la Economía*. 2010. En: <http://www.eumed.net/ce/2010a/adi.htm>.
- Díaz-Bretones F, Tamayo I, Parragué M, Farías A. Evaluación de Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa: comparación de las empresas españolas y chilenas. *Fundación Carolina. Proyecto CeALCI*. 2011.
- Dibella A. Critical Perceptions of Organisational Change. *Journal of Change Management*. 2010;7(3-4):231–42.
- Diez F, Blanco A, Prado C. Medición de la Legitimidad Organizativa: El caso de las Sociedades de Garantía Recíproca. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*. 2010;13(43):115–43.
- Díez-Martín F, Blanco González A, Prado Román C. Legitimidad como factor clave del éxito organizativo. *Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa*. 2010;16(3):127-143.
- Doh J, Guay T. Corporate Social Responsibility, Public Policy, and NGO Activism in Europe and the United States: An Institutional-Stakeholder Perspective. *Journal of Management Studies*. 2006;43(1):47-73.
- Donsimoni M, Labaronne D. Responsabilité sociale d'une entreprise publique: une formalisation du jeu des acteurs (note de recherche) *Management international*. 2014;18(2):22-38.
- Dubin KA. Gestión de la Diversidad. *Cuadernos Forética* 15. Madrid: Forética, 2010 En: [http://www.foretica.org/biblioteca/cuadernos-foretica/doc\\_details/24-15-gestion-de-la-diversidad?lang=es](http://www.foretica.org/biblioteca/cuadernos-foretica/doc_details/24-15-gestion-de-la-diversidad?lang=es).
- Dueñas Ocampo S, Perdomo-Ortiz J, Villa Castaño L. El concepto de consumo socialmente responsable y su medición. Una revisión de la literatura. *Estudios Gerenciales*. 2014;30(132):287–300.
- Ecuador on Line. Información General Constitución Política. 2012. En: <http://www.explored.com.ec/ecuador/consti/consti.htm>.
- Egels-Zandén N Kallifatides M. The corporate social performance dilemma: organising for goal duality in low-income African markets. *Corporate Citizenship in Africa*. En: Visser W, McIntosh M, Middleton C. (eds.) *Corporate citizenship in Africa: Lessons from the past; paths to the future*. Sheffield: Greenleaf Publishing, 2006.
- El Abboubi M, Cornet A. La PME et les Processus de Certification Sociale SA 8000. *Revue internationale P.M.E. Le cas de WebTel. Revue internationale PME: Économie et Gestion de la Petite et Moyenne Entreprise*. 2007;20(3-4):95-119.

- El Abboubi M. Comment identifier les parties prenantes dans une certification RSE ? *Management international*. 2013;17(2):48- 62. En: <http://www.erudit.org/revue/mi/2013/v17/n2/1015400ar.html?vue=resume&mode=restriction>
- Emprende Pyme. Elementos Fundamentales de la Responsabilidad Social Corporativa. Imagen y Marketing. 2014 En: <http://www.emprendepyme.net/elementos-fundamentales-de-la-responsabilidad-social-corporativa.html>.
- Escudero M. Ciudadanía Corporativa y Contrato Social. *Estudios de política exterior*. 2012;26(145):74–81. En: <http://www.politicaexterior.com/articulos/politica-exterior/ciudadania-corporativa-y-contrato-social/>
- Esen E. The Influence of Corporate Social Responsibility (CSR) Activities on Building Corporate Reputation : *International Business, Sustainability and Corporate Social Responsibility* In: Gonzalez-Perez, M.A. and Leonard, L. (Eds.), *International Business, Sustainability and Corporate Social Responsibility (Advances in Sustainability and Environmental Justice)*. Bingley (UK): Emerald Group Publishing Limited, 2013: 133–50.
- Espinosa D. Análisis y Propuesta de un Modelo de Gestión de Responsabilidad Social Empresarial Caso: Empresas Ecuatorianas comprometidas con RSE. Tesis Maestría en Dirección de Empresas. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar,. 2010.
- Estrada Y, Ramírez M. El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. *TURyDES*. 2010,3(8). En: <http://www.eumed.net/rev/curydes/08/errr.htm>.
- Excite. Cómo calcular el fondo de comercio. *Economía y Empleo. Consumo*; 2010. En: <http://finanzas.excite.es/como-calcular-el-fondo-de-comercio-N13208.html>.
- Falkenberg T. The Role of Reflection in Addressing the Social Responsibility Mandate of Teacher Education. *Management international*. 2013;2(1):52-66.
- Farooq M, Farooq O, Jasimuddin S. Employees response to corporate social responsibility: Exploring the role of employees collectivist orientation. *European Management Journal*. 2014,32(6):916–27.
- Faure J. Políticas públicas para la inclusión económica. En: *Conferencia Internacional Inclusión Económica, Políticas Públicas y Desarrollo Local*. Quito. 2010. En: <http://es.scribd.com/doc/45696422/Politicasy-para-la-inclusion-economica-Jerome-Faure>
- Febres-Cordero L. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. Ministerio de Trabajo. 2014. En: <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Fenwick T. Learning ‘Social Responsibility’ in the workplace: conjuring, unsettling, and folding boundaries. *Pedagogy, Culture & Society*. 2011;19(1):41-60.
- Fernández JL, Bajo A. La Teoría del Stakeholder o de los Grupos de Interés, Pieza Clave de la RSE, del Éxito Empresarial y de la Sostenibilidad. *Revista Internacional de Investigación en Comunicación* 2012;6(6):130-143
- Ferrer A. Globalización, Desarrollo y Densidad Nacional. En: Vidal G, Guillén A (Comp.) *Repensar la teoría del desarrollo en un contexto de globalización. Homenaje a Celso Furtado. Cuadernos del pensamiento latinoamericano*. México. Editorial del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2007.
- Ferrer A. *Hechos y Ficciones de la Globalización*. Buenos Aires. Universidad Buenos Aires. 2007.
- Foote J, Gaffney N, Evans J. Corporate Social Responsibility: Implications for performance excellence. *Total Quality Management & Business Excellence*. 2010;21(8):799-812.
- Forética. Diálogo con los Grupos de Interés. Guía práctica para empresas y stakeholders. 2009. En: [file:///C:/Users/PERSONA/Downloads/-Biblioteca-Cuadernos\\_Foretica-22036\\_2552552009185635.pdf](file:///C:/Users/PERSONA/Downloads/-Biblioteca-Cuadernos_Foretica-22036_2552552009185635.pdf).
- Forética. Forética - SGE 21. Conocimiento RSE / Estándares / SGE 21 En: <http://www.foretica.org/conocimiento-rse/estandares/sge-21?lang=es>.
- Forética. Qué es la RSE (Responsabilidad Social Empresarial). Conocimiento RSE; 2014 En: <http://www.foretica.org/conocimiento-rse/que-es-rse?lang=es>.
- Gallardo-Vazquez D, Sánchez-Hernández I. Information on Corporate Social Responsibility and SME’s Environmental Responsiveness: A Regional Study. *Journal of Scientific Papers*. 2012;5(2).

- Gallardo-Vázquez D, Sánchez-Hernández M, Corchuelo-Martínez-Azua M. Validación de un instrumento de medida para la relación entre la orientación a la responsabilidad social corporativa y otras variables estratégicas de la empresa. *Revista de Contabilidad*. 2013;16(1):11–23.
- Gama J, Santos R, Bandeira-de-Mello R. Corporate Financial Performance and Corporate Social Performance: methodological development and the theoretical contribution of empirical studies. *Revista Contabilidade & Finanças*. 2012;23(60):232–45.
- García M. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*. 2009;25(42):43–61.
- García V, López F, Llamas R. Un análisis institucional de la implantación de la Agenda Local 21 por los ayuntamientos españoles. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*. 2005;14(3):9–40.
- García-Govea M, Salinas Salinas R, Hernández E, Cruz M, Sánchez M, Santos A. Globalización y Competitividad. *Contribuciones a la Economía* 2012;07. En: <http://www.eumed.net/ce/2012/gshss.html>.
- Gessa-Perera A, Jiménez Jiménez M. Sustainable Stakeholder Relationship Patterns: An Analysis Using a Case Study in the Spanish Hotel Sector. *Management and Business Economics*. 2012;287:319–34.
- Gisbert-Lopez M, Verdú-Jover AJ, Gómez-Gras JM. The moderating effect of relationship conflict on the creative climate–innovation association: the case of traditional sectors in Spain. *The International Journal of Human Resource Management*. 2014;25(1):47–67.
- Givel M. Modern Neoliberal Philanthropy: motivations and impact of Pfizer Pharmaceutical’s corporate social responsibility campaign. *Third World Quarterly*. 2013;34(1):171–182.
- Global Reporting Initiative (GRI). G4 Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad. GRI. 2013 En: <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>.
- Global Reporting Initiative (GRI). G4 Sustainability Reporting Guidelines. GRI. 2014 En: <https://www.globalreporting.org/reporting/g4/Pages/default.aspx>.
- Global Reporting Initiative (GRI). Global Reporting Initiative. 2014. En: <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>
- Goig RL. Consumo responsable y globalización reflexiva: un estudio referido al comercio justo en España. *Revista Española del Tercer Sector*. 2009;11:145–65.
- Granda G. La estrategia europea de RSE 2011–2014: Análisis del punto de partida para un Plan de Acción de RSE en España. *International Journal of Communication Research*. 2012;6(6):52–4.
- Granda Revilla G, Camison C (Direct.). *El Modelo de Empresa del Siglo XXI: Hacia Una Estrategia Competitiva y Sostenible*. Madrid: Forética- Ediciones Cinca, 2008. En: [file:///C:/Users/PERSONA/Downloads/-Biblioteca-19507\\_263263200894817.pdf](file:///C:/Users/PERSONA/Downloads/-Biblioteca-19507_263263200894817.pdf).
- Grant A. The Efficacy of Executive Coaching in Times of Organisational Change [Internet]. *Journal of Change Management*. 2013;14(2):258–80.
- Gray R, Kouhy R, Lavers S. Corporate Social and Environmental Reporting: a review of the literature and a longitudinal study of UK disclosure. *Auditing & Accountability Journal*. 1995;8(2):47–77.
- Gready P. Organisational Theories of Change in the Era of Organisational Cosmopolitanism: lessons from ActionAid’s human rights-based approach. *Third World Quarterly*. 2013;34(8):1339–60.
- Griffith A. Fulfilling Contractors’ Corporate Social Responsibilities using Standards-Based Management Systems. *International Journal of Construction Management*. 2014;11(2):37–47.
- Grosser K, Moon J. The role of corporate social responsibility in gender mainstreaming. *International Feminist Journal of Politics*. 2006;7(4):532–54.
- Gutierrez-Cia I, Merino P, Yáñez A, Obón-Azuara B, Alonso-Ovies Á. Percepción de la cultura de seguridad en los servicios de medicina intensiva españoles. *Medicina Clínica*. 2010;135(4):37–44.
- Haddock JH. Consumer influence on internet-based corporate communication of environmental activities: the UK food sector. *British Food Journal*. 2005;10(10):792–805.
- Hong W. Corporate Risks and Responsibilities in Low Carbon Economy. In: *The Governance of Risk. Book Series: Developments in Corporate Governance and Responsibility Series Volume 5*. Bingley (UK): Group Publishing Limited, 2013

- Hosking Macmillan A, Connor J, Bullen C, Ameratunga S. Travel plans in organizations (schools, tertiary education institutions and workplaces) for improving health. *Cochrane Database Syst Rev.* 2010;(3).
- Igalens J, Gond JP. Measuring Corporate Social Performance in France: A critical and Empirical Analysis of ARESE data. *Journal of Business Ethics.* 2005;56(2):131-48.
- Ihlen O, May S, Bartlett J. Four Aces: Bringing Communication Perspectives to Corporate Social Responsibility. In: Tench R, Sun W, Jones B (eds.) *Communicating Corporate Social Responsibility: Perspectives and Practice.* Bingley (UK): Emerald Group Publishing Limited, 2014. En: <http://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/S2043-9059%282014%290000006023>.
- Instituto de Responsabilidad Social Empresarial (IRSE). Responsabilidad Social Empresarial. Fundamentos del IRSE. 2008. En: <http://www.irse-ec.org/areas.html>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Resolución CD 333 Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo (SART). 2013. En: <http://www.ley-sart.isotools.ec/>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Resoluciones 2010. 2014 En: <http://www.iesgob.ec/site.php?content=1631-resoluciones-2010>.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Sistema De Auditorías de Riesgos del Trabajo (SART). IESS; 2011. En: [http://avira.search.ask.com/web?locale=es\\_UY&o=APN10267&l=dis&tpr=1&gct=hp&q=CD333](http://avira.search.ask.com/web?locale=es_UY&o=APN10267&l=dis&tpr=1&gct=hp&q=CD333).
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. Censo Nacional Económico. 2010. En: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/censo-nacional-economico/>.
- Instituto Nacional Ecuatoriano de Normalización (INEN). Norma Técnica Ecuatoriana INEN-ISO 26000:2011. 2011.
- Instituto Uruguayo de Normas Técnicas (UNIT). Responsabilidad Social UNIT ISO 26000. UNIT. 2013 En: <http://www.unit.org.uy/rs/>
- International Journal of Psychology. Industrial/Organisational/Work. *International Journal of Psychology.* 2012;47(1):486-558.
- International Organization for Standardization (ISO). ISO - Discovering ISO 26000. 2010. En: [http://www.iso.org/iso/home/store/publications\\_and\\_e-products/publication\\_item.htm?pid=PUB100258](http://www.iso.org/iso/home/store/publications_and_e-products/publication_item.htm?pid=PUB100258).
- International Organization for Standardization (ISO). ISO 26000 Directrices de Responsabilidad Social. En: <https://docs.google.com/viewer?url=http://labcalidad.files.wordpress.com/2011/05/iso26000.pdf>
- International Organization for Standardization. ISO 26000 - Social Responsibility - ISO. 2010 En: <http://www.iso.org/iso/iso26000>
- Jensen M, Roy A. Staging Exchange Partner Choices: When Do Status and Reputation Matter?. *Academy of Management Journal.* 2008;51(3): 495-516.
- Jiménez M, Gessa-Perera A, Irimia A, Morales S, Ruiz A. Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y Rentabilidad Financiera (RF) en el sector turístico. *Cultura, desarrollo y nuevas tecnologías. Proceeding of the VII Jornadas de Investigación en Turismo.* Sevilla (España), 2014 En: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4769785>
- Joyce K., Pabayo R., Critchley JA, Bamba C. Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *Cochrane Database Syst Rev.* 2010;2(2).
- Kawahami T, Ujita Y, Poontawesuke P, Thurman JE, Louzine AE, Kogi K. Work Improvement in Small Enterprises (WISE). *Workers' Health Education.* 2013;123.
- Kim H. A reputational approach examining publics' attributions on corporate social responsibility motives. *Asian Journal of Communication.* 2011;21(1):84-101.
- Kirouac L. Laurie. Instruments de mesure et voies thérapeutiques du burn-out: la responsabilité sociale court-circuitée. *Reflets: Revue d'Intervention Sociale et Communautaire.* 2011;17(1):30-57.
- Klare M. El colapso del viejo orden petrolero. *Economía Mundial. Sociología, Teoría y Práctica.* 2011. En: <http://jeaqueve.wordpress.com/category/economia-mundial/>
- Koleva P, Senkel M. Diffusion d'informations sociales et environnementales sur Internet: le cas des prestataires de services logistiques. *Management international.* 2010;14(2):53-68.

- Kopka K, Mahoney L, Convery S, LaGore W. An Examination of Alliances and Corporate Social Responsibility Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting. Bingley (UK): Emerald Group Publishing Limited, 2014:109–30.
- Koskela M. Occupational health and safety in corporate social responsibility reports. *Safety Science*. 2014;68:294–308.
- Kostova T, Roth K. Adoption of an Organizational Practice by Subsidiaries of Multinational Corporations: Institutional and Relational Effects. *Academy of Management Journal*. 2002;45(1):215-33.
- Kramer M, Portes M. Estrategia y Sociedad: el Vínculo entre Ventaja Competitiva y Responsabilidad Social Corporativa. *Harvard Business Review*. 2006;84(12):42-56.
- Krogsboll L, Jorgensen K, Larsen C, Gotzsche P. General health checks in adults for reducing morbidity and mortality from disease. *Cochrane Effective Practice and Organisation of Care Group*. 2012;2:CD009009.
- Laughlin R. Rob Gray, Social and Environmental Accounting and Organisational Change. *Social and Environmental Accountability Journal*. 2014;34(2):81–6.
- Laux C, Leuz C. Accounting, Organizations and Society [Internet]. An International Journal Devoted to the Behavioural, Organizational & Social Aspects of Accounting. *Journals*. 2011;45:1-68.
- Lee K-H, Shin D. Consumers' responses to CSR activities: The linkage between increased awareness and purchase intention. *Public Relations Review*. 2010;36(2):193–95.
- Lee MD. Configuration of External Influences: The Combined Effects of Institutions and Stakeholders on Corporate Social Responsibility Strategies. *Journal of Business Ethics*. 2011;102(2):281-98.
- Legrand F. 6 claves de la SGE 21. *Responsabilidad Social Empresarial*. 2010. [citado 7 de agosto de 2012]. Disponible en: <http://rseonline.com.ar/2010/04/6-claves-de-la-sge-21-de-foretica/>.
- Lemonche P, Mateo N, Pastor M. Las 30 Reglas de Oro de la RSE para la PYME. *Forética*. N° 18. Madrid: Editorial CINCA, 2013
- Lemonche P. Voluntariado Corporativo. Un puente de colaboración entre la empresa y la sociedad. Madrid. En: *Forética*. 2011.
- León S. How do citizens attribute responsibility in multilevel states? Learning, biases and asymmetric federalism. Evidence from Spain. *Electoral Studies*. 2010;31(1):120–130.
- Lima M. Prácticas de la Responsabilidad Social Corporativa en el Contexto Ecuatoriano. Quito. Universidad Simón Bolívar. *Proyectos de Investigación*, 2010.
- Lindgreen A, Córdova J. Corporate Social Responsibility in Latin America. *Journal of Business Ethics*. 2010;91(2):167-70.
- Lopes E. A Constelação do Turismo na Economia Portuguesa. Lisboa: Sociedade de Avaliação Estratégica e Risco Ltda., 2010. En: <http://www.saer.pt/?lop=conteudo&op=f7177163c833dff4b38fc8d2872f1ec6&id=577bcc914f9e55d5e4e4f82f9f00e7d4>
- López-Cabarcos A, Vazquez-Rodríguez P, Montes Piñeiro C. Bullying at work: Psychological antecedents and consequences on job satisfaction. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 2010;42(2).
- López-Ruiz M, Martínez J, Castejón E, Benavides F. Comparación de las lesiones no mortales por accidente de trabajo por Comunidades Autónomas en España (1994-2004). *Gac. Sanit*. 2009;23(6):489-95.
- Magan A, Li S, Lorente J. The multiplicity of institutional logics and the heterogeneity of organizational responses. *Business articles Journals*. 2010;21(2):521-39.
- Mahmud N, Schonstein E, Schaafsma F, Lehtola M, Fassier J, Verbeek J, et al. Functional capacity evaluations for preventing re-injuries in employees on returning to work. *Cochrane Database of Systematic Reviews*. 2010;2(7).
- Manning L. Corporate and Consumer Social Responsibility in the Food Supply Chain. *British Food Journal*. 2013;115(1):9-29.
- Mansilla F, García J, Gamero C, Congosto A. Influencia de la insatisfacción laboral en las demandas de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud. *Public Health. Medicina y Seguridad del Trabajo*. 2010;56(219).
- Marín L, Ruiz S. La Evaluación de la Empresa por el Consumidor según sus Acciones de RSC. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*. 2008;11(35):91–112.

- Martínez P, Pérez A, Rodríguez del Bosque I. Medición de la Responsabilidad Social Corporativa en el turismo: Desarrollo y validación de una escala de medición de eficiencia en la industria de la hospitalidad. *Diario de Viajes y Turismo de Marketing*. 2013;30(4):365-85.
- Martinez-Córcoles M, Gracia F, Tomás I, Peiró JM. Leadership and employees' perceived safety behaviours in a nuclear power plant: A structural equation model. *Safety Science*. 2011;49(8-9):1118-29.
- Medina G. Economía de la salud. 2013. En: <http://www.monografias.com/trabajos95/economia-de-salud/economia-de-salud.shtml>.
- Midttun A, Granda G. Innovación y Responsabilidad Social Empresarial Cuadernos de Forética. N° 10. Madrid: Forética-Editorial Cinca, 2008 En: [http://www.foretica.org/biblioteca/cuadernos-foretica/doc\\_details/19-10-innovacion-y-responsabilidad-social-empresarial?lang=es](http://www.foretica.org/biblioteca/cuadernos-foretica/doc_details/19-10-innovacion-y-responsabilidad-social-empresarial?lang=es).
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Gobierno de España. Responsabilidad Social de las Empresas. Madrid. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2014 En: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/)
- Moguel M. La Responsabilidad Social de las Empresas: Modelo de Tres Dimensiones para su Estudio. Chiapas: Universidad Autónoma de Chiapas.- Editorial Fundación Universitaria Andaluza Inca Garcilaso, 2013.
- Momberg M. Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como Ventaja Competitiva. Santiago de Chile: Editorial Universidad de Chile, 2006.
- Morales R. Los índices de reputación corporativa y la responsabilidad social de las empresas. En: *Nuevos diálogos y relaciones entre la empresa y la sociedad: memoria académica curso 2013-2014*. Comillas: Universidad Pontificia Comillas, 2014:143-64.
- Morán J. Modelo integral de desarrollo comunitario". *Contribuciones a la Economía. Ingeniería Industrial*. 2009;XXXI(1):1-5.
- Muller H, Wyss U. Atypical working hours and their impacts on leisure an unofficial Swiss time use study. *Tourism Review*. 2007;62(1):14-24.
- Munro V. Stakeholder Understanding of Corporate Social Responsibility (CSR) in Emerging Markets with a Focus On Middle East, Africa (Mea) and Asia. *Journal of Global Policy and Governance*. 2013;2(1):59-77.
- Muñoz J. Investigación Social. *Contribuciones a las Ciencias Sociales/rev/ccss/20/*. 2012 En: <http://www.eumed.net/rev/ccss/20/jlmc6.html>.
- Murray R, Caulier-Grice J, Mulgan G. *The Open Book of Social Innovation* [Internet]. London: The Young Foundation- National Endowment for Science, Technology and the Art. 2010. En: <http://www.nesta.org.uk/publications/open-book-social-innovation>.
- Nason G. *Encyclopedia of Corporate Social Responsibility*. *Library & Information Science*. 2014;28(6):19.
- Newell P, Jenkins R. CSR, tax and development. *University of Sussex. Third World Quarterly*. 2013;33(3):378-396.
- Ngawenja A, Downs Y. Managerial and stakeholder perceptions of an Africa-based multinational mining company's Corporate Social Responsibility (CSR) *The Extractive Industries and Society*. 2014;1(2):225-36.
- Nieto M. La difusión de las Prácticas de Responsabilidad Social en las empresas multinacionales. *Revista de Ciencias Económicas y Empresariales*. 2008;1:33-64.
- Notario M. La Globalización y su Efecto en la Contaduría. En: *GestioPolis. Contabilidad*. 2014. En: <http://www.gestiopolis.com/finanzas-contaduria-2/la-globalizacion-y-su-efecto-en-la-contaduria.htm>
- Nunn A. The Structural Contradictions and Constraints on Corporate Social Responsibility: Challenges for Corporate Social Irresponsibility. Ralph Tench, William Sun, Brian Jones (ed.) *Corporate Social Irresponsibility: A Challenging Concept (Critical Studies on Corporate Responsibility, Governance and Sustainability)*. 2012;4:63-82.
- Observatorio Responsabilidad Social Corporativa. Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa y Pymes. Murcia. Universidad de Murcia. 2014 En: <http://www.um.es/rscpymes/normativarsc.htm>.
- Olsen J. The Many Faces of Europeanization. *Journal of Common Market Studies*. 2002;40(5):921-52.

- Organización de las Naciones Unidas (ONU). Acción de la ONU en la Promoción y la Protección de los Derechos Humanos. La ONU y los Derechos Humanos. 2013. En: <http://www.un.org/es/rights/overview/action.shtml>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). Declaración Universal de Derechos Humanos. ONU. 1948. En: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Lima Statement prioritises equity, inclusion and quality education. Education for all. 2014. En: [http://www.unesco.org/new/en/education/themes/strengthening-education-systems/inclusive-education/single-view/news/lima\\_statement\\_prioritises\\_equity\\_inclusion\\_and\\_quality\\_education/](http://www.unesco.org/new/en/education/themes/strengthening-education-systems/inclusive-education/single-view/news/lima_statement_prioritises_equity_inclusion_and_quality_education/)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Business as unusual : making workplaces inclusive of people with disabilities. 2014. En: <http://labordoc.ilo.org/record/462113?ln=es>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Guía de recursos sobre responsabilidad social de la empresa (RSE). Oficina de la Biblioteca y Servicios de Información. 2006. En: <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/csr.htm>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Micro y pequeñas empresas son clave para mejorar empleo y transformación productiva de América Latina y el Caribe. 2014 En: <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm#a3>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Perfil diagnóstico en seguridad y salud en el trabajo de los países de la subregión andina. En: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/policy/wcms\\_212074.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/policy/wcms_212074.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Programa de Trabajo Decente. OIT. 2014 En: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Seguridad y Salud en el Trabajo. 2014. En: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>.
- Organización Mundial de la Salud. Determinantes sociales de la salud. 2014. En: [http://www.who.int/social\\_determinants/es/](http://www.who.int/social_determinants/es/).
- Pailot P. L'ingérence socialement responsable dans les relations interorganisationnelles. *Relations Industrielles*. 2007;62(2):333-69.
- Parastoo Saedi S, Sofian S, Saedi P, Parisa Saedi S, Saeedi S, Alireza Saeedi S. How does Corporate Social Responsibility contribute to firm financial performance? The Mediating Role of Competitive Advantage, Reputation, and Customer Satisfaction. *Journal of Business*. 2014;29(2):105-126.
- Park B, Chidlow A, Choi J. Corporate Social Responsibility: Stakeholders influence on MNEs' activities. *International Business Review*. 2014;23(5):966-80.
- Pega F, Carter K, Blakely T, Lucas P. In-work tax credits for families and their impact on health status in adults. *Cochrane Public Health Group*. 2013: CD009963.
- Peiró JM. El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*. 2004;3(2):179-86.
- Pelegrin M. Relaciones España-Ecuador, ¿Del entendimiento a la cooperación? *International Affairs, Economics, Globalization, Human Rights*. 2013. En: <https://internationalroom.wordpress.com/2013/05/15/relaciones-espana-ecuador-del-entendimiento-a-la-cooperacion/>.
- Perdomo J, Escobar A. La investigación en RSE: una revisión desde el Management. *Cuadernos de Administración*. 2011;24(43):193-219. En: <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=20521435009&idioma=es>.
- Pérez-Fructuoso MJ. Daños económicos e impacto de los desastres naturales o antrópicos. *Gerencia de Riesgos*; 2007;98. En: [http://www.mapfre.com/fundacion/html/revistas/gerencia/n098/estud\\_01.html](http://www.mapfre.com/fundacion/html/revistas/gerencia/n098/estud_01.html)
- Pfeiffer C. When Soloists Form a Choir: Communication Requirements of Sustainability Networks. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*. 2008;11(1):167-93.
- Pinos Mora, L. P. Gestión de Riesgos Laborales en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en el Ecuador. Universidad de Huelva. 2015.

- Pinos Mora, L. P. Análisis de la gestión del riesgo psicosocial y riesgo laboral en empresas públicas de generación, comercialización y distribución de energía eléctrica en Ecuador. DEHESA. Repositorio institucional Universidad de Extremadura. 2017.
- Plowman P. Organisational change from two perspectives: Gender and organisational development. *Development in Practice*. 2010;10(2):189-203.
- Pons J. El seguro de accidentes de trabajo en España: de la obligación al negocio (1900–1940). *Investigaciones de Historia Económica*. 2006;2(4):77–100.
- Porthé V, Benavides F, Vázquez L, Ruiz-Frutos C, García AM, Ahonena E, Agudelo-Suárez AA, Benach J. La Precariedad Laboral en Inmigrantes en Situación Irregular en España y su relación con la Salud. *Gac. Sanit*. 2009;23(1):107–14.
- Powell W, DiMaggio P. *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Second Edition. Chicago: University of Chicago Press, 2013.
- Prado J, García I, Gallego I. Características del consejo de administración e información en materia de Responsabilidad Social Corporativa. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*. 2009;141:107–35.
- Prideaux B. The Need to Use Disaster Planning Frameworks to Respond to Major Tourism Disasters. *Journal of Travel & Tourism Marketing*. 2008;15(4):281-98.
- Rafi F, Lund-Thomsen P. CSR As Imperialism: Towards a Phenomenological Approach to CSR In the Developing World. *Journal of Change Management*. 2011;11(1):73-90.
- Ramírez A. El Cuadro Clínico de la Intoxicación Ocupacional por Plomo. *Anales de la Facultad de Medicina*. 2005;66(1):57-70.
- Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Los 10 Principios del Pacto Mundial. 2012.
- Red Española del Pacto Mundial. Los 10 Principios del Pacto Mundial. 2012. En: [http://www.pactomundial.org/index.asp?MP=2&MS=0&MN=1&r=1024\\*600](http://www.pactomundial.org/index.asp?MP=2&MS=0&MN=1&r=1024*600).
- Reinoso M. Outdoor training: la mejor herramienta para el desarrollo de competencias emocionales en los directivos. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*. 2007;20(209):48–57.
- Restrepo G. *Comportamientos Socialmente Responsables en las Empresas del Sector Manufacturero de La Ciudad de Manizales*. Manizales. Universidad Nacional Manizales. Tesis doctoral. 2010.
- Reyes J, Berbel G, Gómez M. La Responsabilidad Social en las organizaciones (RSO): análisis y comparación entre guías y normas de gestión e información. *Revista Innovar*. 2007;17(29):27-48.
- Riquel F. *Análisis Institucional de las Prácticas de Gestión Ambiental de los Campos de Golf Andaluces*. Tesis Doctoral. Huelva: Universidad de Huelva, 2010.
- Roadmap. Excelencia y Responsabilidad Social Empresarial: SA8000 / SGE21. Entorno Responsable. 2012 En: <http://www.roadmap.es/workspaces/sa8000-sge21>.
- Rodríguez M, López A. Managers as drivers of CSR in state-owned enterprises. *Journal of Environmental Planning and Management*. 2014;58(5):777-801.
- Rodríguez-Antón J, Alonso-Almeida M, Calemin M. Responsabilidad Social Corporativa en las Cadenas Hoteleras Españolas. Un Estudio de Casos. *Responsabilidad Social de la Empresa* 2013;13(5):15-50
- Rodríguez-Martínez B, Coello-Carrero JA. Evaluación médica del lesionado. Informe médico-legal pericial. Informe escrito y oral. *Rehabilitación*. 2008;42(6):331–6. En: [http://apps.elsevier.es/watermark/ctl\\_servlet?\\_f=10&pident\\_articulo=13129776&pident\\_usuario=0&pcontactid=&pident\\_revista=120&ty=54&accion=L&origen=zonalectura&web=www.elsevier.es&lan=es&fichero=120v42n06a13129776pdf001.pdf](http://apps.elsevier.es/watermark/ctl_servlet?_f=10&pident_articulo=13129776&pident_usuario=0&pcontactid=&pident_revista=120&ty=54&accion=L&origen=zonalectura&web=www.elsevier.es&lan=es&fichero=120v42n06a13129776pdf001.pdf).
- Romero N. La Responsabilidad Social Corporativa: ¿Una Estrategia de Cambio hacia un Modelo Ético de Desarrollo? *Revista de Ciencia Sociales*. 2010;XVI(3).
- Ruiz P, Ruiz C, Martínez R. Cultura Organizacional Ética y Generación de Valor Sostenible [Internet]. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*. 2012;18(1):17–31.

- Ruiz Palomino P, Ruiz Amaya C. Factores determinantes del comportamiento ético/no ético del empleado: una revisión de la literatura. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*. 2012;17(3):29-45.
- Ruiz-Frutos C, Declós J, Ronda E, García A, Benavides F. *Salud Laboral. Conceptos y Técnicas para la Prevención de Riesgos Laborales*, 4a Edición. Barcelona: Elsevier Masson, 2014.
- Sagebien J, Lindsay N, Cambell P, Cameron R, Smith N. The Corporate Social Responsibility of Canadian Mining Companies in Latin America: A Systems Perspective. *Revista Política Exterior de Canadá*. 2011;14(3):103-28.
- Sánchez M. *La Teoría Institucional y la Responsabilidad Social Corporativa en el Sector Hotelero de la Euroregión Galicia-Norte de Portugal*. Tesis Doctoral. Coruña. Universidad de la Coruña. 2014 En: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=42012>
- Sánchez J, Lanero A, Yurrebaso A, Tejero B. Safety climate dimensions as predictors for risk behavior. *Revista Anual de Psicología*. 2007;19(2):218-24. En: <http://www.unioviado.es/reunido/index.php/PST/article/view/8569>.
- Sánchez M, Gallardo D. *Responsabilidad Social de la A a la Z*. Edita: Eumed.net. Extremadura. Enciclopedia Virtual. Universidad de Extremadura, 2013. En: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013b/1349/presentacion.html>
- Schaafsma F, Whelan K, van de Beek A, van der Es-Lambeek L, Ojajarvi A, Verbeek JH. Physical conditioning as part of a return to work strategy to reduce sickness absence for workers with back pain. *Cochrane Database of Systematic Reviews*; 2013: 3 (8).
- Scott R. *Institutions and Organizations: Ideas, Interests and Identities*. Fourth Edition. Singapore: SAGE Publications, 2014.
- Scott R. Reflections: The Past and Future of Research on Institutions and Institutional Change. *Journal of Change Management*. 2010;10(1):5-21.
- Secretaría de Estado de Comercio. *Plan Integral de Apoyo a la Competitividad del Comercio Minorista de España 2014*. Ministerio de Economía y Competitividad. 2014 En: <http://www.comercio.gob.es/es-es/noticias/Paginas/PLAN-INTEGRAL-DE-APOYO-A-LA-COMPETITIVIDAD-DEL-COMERCIO-MINORISTA-DE-ESPA%C3%91A-2014.aspx?nav=/es-es/noticias&titulo=PLAN%20INTEGRAL%20DE%20APOYO%20A%20LA%20COMPETITIVIDAD%20DEL%20COMERCIO%20MINORISTA%20DE%20ESPA%C3%91A%202014>.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SEMPLADES). *Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017*. 2013. En: <http://www.buenvivir.gob.ec/33>.
- Senado de España. *Constitución Española*. 2014 En: <http://www.senado.es/web/conocersenado/normas/constitucion/index.html>
- Sepúlveda Andrade R. *La responsabilidad social de la empresa en Chile*. Tesis Doctoral. Santiago de Chile: Universidad de Chile, 2004.
- Setthasakko W. Determinants of corporate sustainability: Thai frozen seafood processors. *British Food Journal*. 2007;109(2):155-68.
- Sharpley R, Naidoo P. Tourism and Poverty Reduction: The Case of Mauritius. *Tourism and Hospitality Planning & Development*. 2014;7(2):145-62.
- Silos J, Galiano J. (Direc.). *Informe Forética 2008. Evolución de la responsabilidad social de las empresas en España*. Madrid: Forética, 2008. En: [file:///C:/Users/PERSONA/Downloads/-Biblioteca-Infomes-36900\\_16121612200821230.pdf](file:///C:/Users/PERSONA/Downloads/-Biblioteca-Infomes-36900_16121612200821230.pdf).
- Skare M, Golja T. How important are CSR companies for nations' growth?. *Journal of Business Economics and Management*. 2013;14(4):776-90.
- Skypalová R, Kučerová R. Knowledge and Application of Concept of the Corporate Social Responsibility in the Czech Republic. *Procedia Economics and Finance*. 2014;12:607-15.
- Social Accountability International. *SA8000 Standard 2014*. En: <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=937>

- Social Work and, Social Development Commitment to Action. The Global Agenda for Social Work and Social Development: Commitment to Action. *Journal of Social Work Education*. 2012;48(4):837-43.
- Solé M, Rodríguez M. Disparidades entre inmigrantes y nativos en el impacto de las condiciones laborales en la salud. *Gac. Sanit.* 2010;24(2):145-150
- Sorensen K, Brand H. Health Literacy—A Strategic Asset for Corporate Social Responsibility in Europe. *Journal of Health Communication*. 2011;16(sup3):322-7.
- Stankevičienė J, Čepulytė J. Sustainable value creation: coherence of corporate social responsibility and performance of socially responsible investment funds. *Economic Research-Ekonomiska Istraživanja*. 2014;27(1):882-98.
- Stern C, Stalk G. Ideas sobre Estrategia. Bilbao: Editorial Deusto, 2007.
- Stoy C, Kitzia S. Strategies of corporate real estate management: Strategic dimensions and participants. *Journal of Corporate Real Estate*. 2006;6(4):353-70.
- Subcomisión Parlamentaria sobre Responsabilidad Social España. El Libro Blanco de la Responsabilidad Social de las Empresas en España. Legislación internacional. 2006 En: <http://mercaredsostenible.com/normativas-internacional/el-libro-blanco-de-la-responsabilidad-social-de-las-empresas-en-espana>
- Superintendencia de Compañías del Ecuador. 2014 En: [http://www.supercias.gov.ec:8080/sector\\_sociedades/faces/parametros\\_consulta\\_cias\\_x\\_nombre.jsp](http://www.supercias.gov.ec:8080/sector_sociedades/faces/parametros_consulta_cias_x_nombre.jsp).
- Taylor M. Race you to the Bottom ... and Back Again? The Uneven Development of Labour Codes of Conduct. *New Political Economy*. 2011;16(4):445-62.
- Turner E. The CDU and Party Organisational Change. *German Politics*. 2013;22(1-2):114-33. En: <http://ezproxy.ute.edu.ec:2082/doi/full/10.1080/09644008.2013.796366>.
- Universidad Andina Simón Bolívar. Docentes de la Andina elaboran completo estudio sobre responsabilidad social en Ecuador. Quito. Universidad Andina Simón Bolívar. Noticias y Publicaciones. 2014. En: <http://www.uasb.edu.ec/contenido.php?cd=5405&swpath=notev&pg=not>
- Universidad de Salamanca. Documentos de Consulta | Responsabilidad Social. Salamanca: Universidad de Salamanca, 2014. En: <http://diarium.usal.es/linamarrugo/documentos-de-consulta/>
- Vaca RM, Moreno MJ, Riquel F. Análisis de la responsabilidad social corporativa desde tres enfoques: stakeholders, capital intelectual y teoría institucional. En: Ayala-Calvo JC (Coord.). Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro. Logroño: Universidad de la Rioja, 2007.
- Vargas-Sánchez A, Vaca-Acosta RM. Il Ruolo Della Pubblica Amministrazione Spagnola Nella Promozione Della Responsabilità Sociale D'impresa. *Sinergie-Rapporti di Ricerca*. 2009;30:45-61.
- Vergara M, Vicaría L. Ser o aparentar la responsabilidad social empresarial en Colombia : análisis organizacional basado en los lineamientos de la responsabilidad social empresarial. Tesis de pregrado. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, 2009.
- Villasevil G, Vidal I y Trigo J. La Responsabilidad Social Corporativa y la Prevención de Riesgos Laborales. Centro de Investigación de Economía y Sociedad, 2008.
- Visser W, Tolhurst N. The world guide to CSR : a country-by-country analysis of corporate sustainability and responsibility. *Social Responsibility of Business*. 2010;115(4):495-8.
- Vitell S, Ramos E, Nishihara C. The Role of Ethics and Social Responsibility in Organizational Success: A Spanish Perspective. *Journal of Business Ethics*. 2010;91(4):467-83.
- Vyhmeister Bastidas R. Responsabilidad Social Corporativa y Prevención de Riesgos Laborales. Barcelona. Centro de Ergonomía y Prevención de la Universidad de Catalunya, 2004 En: <http://www.prevencionintegral.com/Editorial/Editorial.asp?ID=206>
- Waddock S. The Development of Corporate Responsibility/Corporate Citizenship. *Organization Management Journal*. 2012;5(1):29-39.
- Washinton S. Diversity Education for Professional Practice Online. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*. 2013;67(2):42-4.
- Webster F. Exit interviews to reduce turnover. *Cochrane Database of Systematic Reviews*. 2014;5(8):CD006620.

- Wijk J, Stam W, Zietsma C, Hond F. Activists and incumbents tying for change: The interplay of agency, culture and networks in field evolution. *Academy of Management*. 2013;56(2):358-386.
- Womack M. News and Notations. *Southern Speech Communication Journal*. 2009;45(3):324-32.
- Yoon S, Lam T-H. The illusion of righteousness: corporate social responsibility practice of the alcohol industry. *BCM Public Health*. 2013;13:630.
- Young T, Arens F, Kennedy G, Rutherford G, Laurie J. Antiretroviral post-exposure prophylaxis (PEP) for occupational HIV exposure. *Cochrane Database of Systematic Reviews*; 2007;3(1):CD002835.
- Zarbari EM. Marking Sense of Responsible Investment as A Driver of Corporate Social Responsibility. In: Zarbari EM (ed.) *Responsible Investment and the Claim of Corporate Change*. Springer Gabler, 2011:103-219.
- Zhang J, Byrd C. Enhancing the Quality of After-School Programs through Effective Program Management. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*. 2013;76(8):5-10.
- Zink K. From industrial safety to corporate health management. *Ergonomics*. 2007;48(5):534-46.
- Zohar D. Safety climate and beyond: A multi-level multi-climate framework. *Safety Science*. 2008;46(3):376-87.
- Zohar D. Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions. *Acciden Analysis & Prevention*. 2010;42(5):1517-22.