

# Universidad de Huelva

Departamento de Biología Ambiental y Salud Pública



## Gestión de Riesgos Laborales en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en el Ecuador

Memoria para optar al grado de doctora  
presentada por:

**Lilián Patricia Pinos Mora**

Fecha de lectura: 18 de diciembre de 2015

Bajo la dirección de los doctores:

Carlos Ruiz Frutos

Francisco Navarro Roldán

**Huelva, 2015**





Universidad de Huelva



# Universidad de Huelva

## Programa de Doctorado en “Gestión y Salud Ambiental.

Departamento de Biología Ambiental y Salud Pública.

## TESIS DOCTORAL

**Gestión de Riesgos Laborales en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en el Ecuador.**

Autora: **Lilián Patricia Pinos Mora**

Directores: Dr. Carlos Ruiz Frutos y Dr. Francisco Navarro Roldán

**Huelva (España), septiembre 2015**



---

## INFORME DE APROBACIÓN DE LOS DIRECTORES DEL TRABAJO DE TESIS

*Departamento de Biología Ambiental y Salud Pública  
Facultad de Ciencias Experimentales.*

La Memoria del trabajo de investigación para la obtención del **grado de Doctor** realizada por D<sup>a</sup>. **Lilián Patricia Pinos Mora** titulada: “*Gestión de Riesgos Laborales en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en el Ecuador*” ha sido realizada bajo la dirección de los Drs. Carlos Ruiz Frutos, Profesor titular de Medicina Preventiva y Salud Pública y Francisco Narro Roldán, Profesor titular de Biología Celular, ambos del Departamento de Biología Ambiental y Salud Pública de la Facultad de Ciencias Experimentales de la Universidad de Huelva y reúne todos los requisitos necesarios para su juicio y calificación.

Huelva, a 28 de septiembre de 2015

Dr. Carlos Ruiz Frutos

Dr. Francisco Navarro Roldán



## CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DEL TRABAJO DEL ESTUDIANTE

Yo, **Lilian Patricia Pinos Mora**, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, y que no ha sido presentado para ningún grado o calificación profesional.

Lilian Patricia Pinos Mora

CI 1708304520



## **AGRADECIMIENTOS**

**A Dios por permitirme llegar a mi meta**

**A mi Patria Ecuador por creer en mí y apoyarme en la consecución de mis sueños en beneficio de mi País.**

**A España y su Universidad de Huelva por acogerme y apoyarme en este proyecto.**

**A Carlos Ruiz Frutos, quien me impulsó a seguir este proceso y me ha guiado durante todo su trayecto hasta la Dirección de esta tesis, por su tiempo y paciencia, por sus consejos y confianza, que me ayudaron a cristalizar el presente proyecto.**

**A Francisco Navarro, por dirigir el Presente trabajo, por su apoyo y amabilidad.**

**A mi familia por todos los sacrificios realizados y el amor que me han dado y su apoyo constante.**

**¡Gracias!**

**Lilian**



## ÍNDICE:

### INDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTOS.....	iv
CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO.....	iii
INFORME DE APROBACIÓN.....	ii
APROBACIÓN DE LOS DIRECTORES.....	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE: .....	v
INDICE DE CONTENIDOS .....	v
INDICE DE TABLAS.....	vii
INDICE DE ILUSTRACIONES .....	viii
GLOSARIO.....	x
ABREVIATURAS/ SIGLAS.....	xv
CAPITULO I RESUMEN .....	1
CAPITULO II INTRODUCCIÓN.....	23
Introducción .....	24
Antecedentes y Justificación .....	32
CAPITULO III MARCO TEÓRICO.....	37
3.1. Marco Histórico .....	38
3.2. Marco Teórico.....	44
3.2.1. Responsabilidad Social Corporativa .....	44
3.2.2. Gestión de Riesgos Laborales.....	74
3.3. Marco Jurídico.....	83
CAPÍTULO IV HIPÓTESIS Y OBJETIVOS.....	92
4.1. Hipótesis.....	93
4.2. Objetivos.....	93
4.2.1. Objetivo General.- .....	93
4.2.2. Objetivos Específicos .....	93
CAPÍTULO V METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	96
5.1. Obtención de los Datos Objeto del Estudio. ....	97
5.2. Modelos .....	102
5.3. Universo Y Muestra .....	104
5.3.1. Población De Estudio.....	104
5.3.2. Marco Temporal Y Espacial.- .....	105
5.4. Fuentes: .....	106
5.4.1. Fuentes: .....	106
5.4.2. Técnicas:.....	106
5.4.3. Instrumentos: .....	106
5.4.4. Análisis Y Discusión De Resultados.- .....	106
5.5. Estrategia De Búsqueda Bibliográfica.- .....	107
5.6. Sistema De Variables .....	109
5.6. Plan De Trabajo .....	111



---

<b>5.7. Beneficios Y Aplicabilidad:</b> .....	111
<b>CAPITULO VI RESULTADOS</b> .....	114
<b>6.1. Estudio Comparativo De La Legislación Vigente Entre Ecuador Y España</b> .....	115
<b>6.2. Análisis De La Implantación De Los Sistemas De Responsabilidad Social Comparativa (Rsc) Y Gestión De Riesgos Laborales (Grl).</b> .....	119
<b>6.3. Análisis De Los Parámetros Para La Implantación Del Aspecto Social Relacionado Con Gestión De Riesgos Laborales En Las Prácticas De Responsabilidad Social Corporativa.</b> .....	121
<b>6.4. Estudio De La Gestión De Riesgos Laborales En Las Prácticas De Responsabilidad Social Corporativa En El Ecuador.</b> .....	136
<b>6.4.1. Descriptivo Características Organizacionales</b> .....	136
<b>6.4.2. Descriptivo De Las Características De Los Informantes</b> .....	139
<b>6.4.3. Estudio De La Percepción De La Gestión De Riesgos Laborales En Las Prácticas De Responsabilidad Social Corporativa En El Ecuador.</b> .....	141
<b>6.4.4. Análisis De Las Relaciones Existentes Entre Las Variables Del Estudio.</b> .....	146
<b>6.5. Modelo Predictivo</b> .....	148
<b>CAPITULO VII DISCUSIÓN, CONCLUSIONES</b> .....	154
<b>7.1. Discusión</b> .....	155
<b>7.1.1. Comparativo de la legislación vigente entre Ecuador y España</b> .....	158
<b>7.1.2. Análisis de implantación de los sistemas de responsabilidad social comparativa (rsc) y la gestión de riesgos laborales (grl).</b> .....	159
<b>7.1.3. Análisis de los parámetros para la implantación del aspecto social relacionado con "gestión de riesgos laborales en las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa"</b> .....	160
<b>7.1.4. Estudio de la "gestión de riesgos laborales" en las prácticas de responsabilidad social corporativa en el Ecuador.</b> .....	160
<b>7.1.5. Modelo predictivo para aspecto social (gestión riesgos laborales) en las prácticas de responsabilidad social corporativa</b> .....	172
<b>7.2. Líneas De Investigación Futuras</b> .....	174
<b>7.3. Limitaciones Del Estudio</b> .....	176
<b>7.4. Conclusiones</b> .....	176
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	181
<b>ANEXOS</b> .....	210
<b>Anexo 1: matriz evaluación y verificación sgrt – iess</b> .....	211
<b>Anexo 2: contexto institucional</b> .....	213
<b>Anexo 3: legitimidad</b> .....	214
<b>Anexo 4: instrumento responsabilidad social corporativa. Global reporting initiative (gri), dimensión social</b> .....	215
<b>Anexo 5: encuesta</b> .....	216
<b>Anexo 6: consentimiento informado</b> .....	219
<b>Anexo 7: resultados</b> .....	221



## INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1</i>	<i>Diferencias entre el viejo y el nuevo Institucionalismo.....</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 2</i>	<i>Respuestas Estratégicas Organizacionales.....</i>	<i>55</i>
<i>Tabla 3</i>	<i>Exigencias Organizacionales.....</i>	<i>81</i>
<i>Tabla 4</i>	<i>Búsqueda Bibliográfica.....</i>	<i>99</i>
<i>Tabla 5</i>	<i>Operativización de Variables.....</i>	<i>102</i>
<i>Tabla 6</i>	<i>Plan de Trabajo.....</i>	<i>103</i>
<i>Tabla 7</i>	<i>Análisis Comparativo de la legislación trascendente vigente en Ecuador y España relativa a la Responsabilidad Social Corporativa concerniente a la Gestión de Riesgos Laborales.....</i>	<i>110</i>
<i>Tabla 8.</i>	<i>Análisis Comparativo entre Responsabilidad Social Corporativa (Norma ISO 26000) y Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo (GRL).....</i>	<i>113</i>
<i>Tabla 9.</i>	<i>Parámetros requeridos en el Aspecto Social referente a la "Gestión de Riesgos Laborales en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa".....</i>	<i>115</i>
<i>Tabla 10</i>	<i>Análisis de fiabilidad de datos.....</i>	<i>127</i>
<i>Tabla 11.</i>	<i>Datos Descriptivos de las Organizaciones-Empresas del estudio.....</i>	<i>128</i>
<i>Tabla 12.</i>	<i>Descriptivo de las Características de los Informantes.....</i>	<i>131</i>
<i>Tabla 13</i>	<i>Resultados de Fase de Inicio y Fase Posterior a la Intervención.....</i>	<i>135</i>
<i>Tabla 14</i>	<i>Diferencias significativas entre empresas multinacionales y nacionales en la fase posterior a la intervención.....</i>	<i>137</i>
<i>Tabla 15.</i>	<i>Diferencias en los ítems de Responsabilidad Social Corporativa entre los distintos tipos de organizaciones, según su actividad comercial, valorados en la Fase Posterior a la Intervención (ítems con significación estadística).....</i>	<i>138</i>
<i>Tabla 16.</i>	<i>Responsabilidad Social Corporativa Real (Variable efecto separación por percentil 75).....</i>	<i>141</i>
<i>Tabla 17</i>	<i>Factores del trabajador.....</i>	<i>142</i>
<i>Tabla 18</i>	<i>Factores Institucionales.....</i>	<i>143</i>
<i>Tabla 19</i>	<i>Modelo en base a factores propios del trabajador.....</i>	<i>143</i>
<i>Tabla 20</i>	<i>Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo (IESS).....</i>	<i>219</i>
<i>Tabla 21</i>	<i>Contexto Institucional.....</i>	<i>221</i>
<i>Tabla 22</i>	<i>Legitimidad.....</i>	<i>222</i>
<i>Tabla 23</i>	<i>Instrumento Responsabilidad Social Corporativa.....</i>	<i>223</i>
<i>Tabla 24.</i>	<i>Encuesta Estudio "Gestión de Riesgos Laborales en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa.....</i>	<i>224</i>
<i>Tabla 25</i>	<i>Relación entre la Situación Inicial y la Fase Posterior a la intervención en Gestión de Riesgos Laborales (GRL) en las prácticas de "Responsabilidad Social Corporativa" (RSC) en el "Aspecto Social".....</i>	<i>229</i>
<i>Tabla 26</i>	<i>Relación entre la Situación Inicial y la Fase Posterior a la intervención en Gestión de Riesgos Laborales (GRL) en las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en el Contexto Institucional.....</i>	<i>232</i>
<i>Tabla 27.</i>	<i>Relación entre la Situación Inicial y la Fase Posterior a la intervención en Gestión de Riesgos Laborales (GRL) en las prácticas de "Responsabilidad Social Corporativa" (RSC) en la "Legitimidad".....</i>	<i>233</i>
<i>Tabla 28</i>	<i>Mejora de Situación Inicial a Fase Posterior a Intervención por cada Organización Participante en la Investigación.....</i>	<i>234</i>



## INDICE DE ILUSTRACIONES

<i>Ilustración 1</i>	<i>Iniciativas y Normas de Responsabilidad Social Corporativa</i>	<i>41</i>
<i>Ilustración 2</i>	<i>Teorías de la Responsabilidad Social Corporativa</i>	<i>43</i>
<i>Ilustración 3</i>	<i>Supervivencia Institucional</i>	<i>48</i>
<i>Ilustración 4</i>	<i>Desarrollo de la Teoría Institucional</i>	<i>50</i>
<i>Ilustración 5</i>	<i>Criterios de la teoría Institucional de la Responsabilidad Social Corporativa</i>	<i>52</i>
<i>Ilustración 6</i>	<i>Niveles de estudio del análisis institucional</i>	<i>53</i>
<i>Ilustración 7</i>	<i>Cambios Organizacionales</i>	<i>55</i>
<i>Ilustración 8</i>	<i>Dimensión Interna de la Responsabilidad Social Corporativa</i>	<i>56</i>
<i>Ilustración 9</i>	<i>Dimensión Externa de la Responsabilidad Social Corporativa</i>	<i>57</i>
<i>Ilustración 10</i>	<i>Elementos Constitutivos de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC)</i>	<i>58</i>
<i>Ilustración 11</i>	<i>Visión esquemática de la Norma ISO 26000</i>	<i>65</i>
<i>Ilustración 12</i>	<i>Principios de la Responsabilidad Social Corporativa</i>	<i>77</i>
<i>Ilustración 13</i>	<i>Elementos de la Responsabilidad Social Corporativa</i>	<i>77</i>
<i>Ilustración 14</i>	<i>Collage varias Organizaciones del estudio</i>	<i>97</i>
<i>Ilustración 15</i>	<i>Género Institucional</i>	<i>127</i>
<i>Ilustración 16</i>	<i>Áreas de Producción</i>	<i>129</i>
<i>Ilustración 17</i>	<i>Porcentaje de Cumplimiento de la "Gestión de Riesgos Laborales" de las organizaciones del estudio</i>	<i>140129</i>
<i>Ilustración 18</i>	<i>Nivel del puesto de trabajo</i>	<i>140130</i>
<i>Ilustración 19</i>	<i>Eventos laborales adversos</i>	<i>131</i>
<i>Ilustración 20</i>	<i>Percepción de la Responsabilidad Social Corporativa según el nivel educativo</i>	<i>133</i>
<i>Ilustración 21</i>	<i>Percepción de la Responsabilidad Social Corporativa según el entrevistado sea de Consejo de Gobierno u Operativo</i>	<i>133</i>
<i>Ilustración 22</i>	<i>Percepción de la Responsabilidad Social Corporativa según sexo de los entrevistados</i>	<i>134</i>



UNIVERSIDAD DE HUELVA  
ESPAÑA

DEPARTAMENTO DE BIOLOGÍA AMBIENTAL Y SALUD PÚBLICA  
"Gestión de Riesgos Laborales  
en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en el Ecuador."

---



UNIVERSIDAD DE HUELVA  
ESPAÑA

DEPARTAMENTO DE BIOLOGÍA AMBIENTAL Y SALUD PÚBLICA  
"Gestión de Riesgos Laborales  
en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en el Ecuador."

---

## GLOSARIO



---

## GLOSARIO

**Autoridad Competente:** el o los organismos gubernamentales que en cada País Miembro, conforme a su legislación interna, tengan competencia sobre los regímenes de seguridad social (1).

**Beneficiarios:** personas definidas o admitidas como tales de conformidad con la legislación de cada uno de los Países Miembros (1).

**Cliente:** organización o miembro individual del público general que compra propiedad, productos o servicios para propósitos comerciales, privados o públicos (2).

**Consumidor:** miembro individual del público general que compra o utiliza propiedad, productos o servicios para propósitos privados (2).

**Debida diligencia:** proceso exhaustivo y proactivo para identificar los impactos negativos reales y potenciales de carácter social, ambiental y económico de las decisiones y actividades de una organización a lo largo del ciclo de vida completo de un proyecto o de una actividad de la organización, con el objetivo de evitar y mitigar dichos impactos negativos (2).

**Desarrollo sostenible:** desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades (2).

**Diálogo social:** negociación, consulta o simple intercambio de información entre los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, sobre temas de interés común relacionados con política económica y social (2).



---

**Emergencia médica:** aquella alteración del estado de salud, repentina, que pone en riesgo la vida del migrante laboral o de sus beneficiarios y que requiere de atención inmediata (1).

**Esfera de influencia:** ámbito/alcance de una relación política, contractual, económica o de otra índole, a través de la cual una organización tiene la capacidad de afectar las decisiones o actividades de individuos u organizaciones (2).

**Gestión de la seguridad y salud en el trabajo:** administrativa, técnica, talento humano, procesos operativos básicos (3).

**Impacto de una organización impacto:** cambio positivo o negativo que se genera en la sociedad, la economía o el **medio ambiente**, producido, en su totalidad o parcialmente, como consecuencia de las decisiones y actividades pasadas y presentes de una organización (2).

**Iniciativa de responsabilidad social:** programa o actividad dedicados expresamente a cumplir un objetivo particular relacionado con la responsabilidad social. Cualquier tipo de organización puede desarrollar, patrocinar o administrar estas iniciativas de responsabilidad social (2).

**Normativa internacional de comportamiento:** expectativas de comportamiento organizacional socialmente responsable derivadas del derecho internacional consuetudinario, principios de derecho internacional generalmente aceptados o acuerdos intergubernamentales, reconocidos de manera universal o casi universal (2).

**País Miembro:** cada uno de los países que integran la Comunidad Andina (1).



---

**Período de Seguro:** todo período de cotizaciones y/o aportes obligatorios o voluntarios para las prestaciones sanitarias y económicas, reconocido como tal por la legislación bajo la cual se haya cumplido, así como cualquier período considerado por dicha legislación como equivalente a un período de seguro (1).

**Prestaciones económicas:** cualquier prestación en efectivo, renta, subsidio o indemnización previstos por las legislaciones, incluido cualquier complemento, suplemento o revalorización, por causa de maternidad, incapacidad temporal, lactancia, jubilación, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, invalidez o muerte (1).

**Prestaciones Sanitarias:** comprende los servicios médicos de promoción, prevención, recuperación, rehabilitación, así como servicios terapéuticos y farmacéuticos, conducentes a conservar o restablecer la salud en los casos de enfermedad común o profesional, maternidad y accidente cualquiera que fuera su causa (1).

**Rendición de cuentas:** condición de responder por decisiones y actividades ante los órganos de gobierno de la organización, autoridades competentes y, más ampliamente, ante sus partes interesadas (2).

**Responsabilidad solidaria** 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 (3).

**Urgencia médica:** alteración del estado de salud que no pone en primera instancia en riesgo la vida del migrante laboral o de sus beneficiarios, pero que de no recibir atención oportuna puede complicarse o dejar secuelas anatómicas y/o funcionales permanentes y ocasionalmente la muerte (1).



UNIVERSIDAD DE HUELVA  
ESPAÑA

DEPARTAMENTO DE BIOLOGÍA AMBIENTAL Y SALUD PÚBLICA  
"Gestión de Riesgos Laborales  
en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en el Ecuador."

---



---

## ABREVIATURAS / SIGLAS

**CAN:** Comunidad Andina de Naciones

**CERES:** Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social

**DDHH:** Derechos humanos.

**FI:** fase inicial

**FORÉTICA:** Asociación de Empresas y Profesionales para fomentar la RSC.

**FPI:** fase posterior a la intervención

**GRI:** Global Reporting Initiative.

**IASST:** Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

**IESS:** Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

**INEN:** Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

**IRSE:** Instituto de Responsabilidad Social Empresarial Ecuador

**ISO:** Organización Internacional de Normalización

**OCDE:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

**OMS:** Organización Mundial de la Salud

**ONU:** Organización de las Naciones Unidas.

**RIASST:** Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

**RSC:** Responsabilidad Social Corporativa

**RT:** Riesgos del Trabajo

**SGRL:** Sistema de Gestión de Riesgos Laborales

**SST:** Seguridad y Salud en el Trabajo

**UNIT:** Organismo Nacional de Normalización y representante de Uruguay ante ISO





## **CAPÍTULO I**

### **RESUMEN**



---

## 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 con este tema, si bien se ha dado gran importancia al estudio de Gestión de Riesgos y por otro lado a la Responsabilidad Social Corporativa, no se ha 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 de los participantes en el estudio.

El diagnóstico demostró una considerable falta de conocimiento sobre la integralidad de la Responsabilidad Social Corporativa, la importancia de 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.

**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.

Objetivos Específicos: 1. Realizar un análisis comparativo de las legislaciones vigentes en Ecuador y España relativo a la Gestión de los Riesgos Laborales en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa. 2. Determinar compatibilidad en la implantación conjunta entre los sistemas de Gestión de Riesgos Laborales y de Responsabilidad Social Corporativa en Ecuador. 3. Comprobar si hay diferencias en el nivel de percepción de los informantes entre las fases previa y posterior del estudio. 4. Elaborar un modelo predictivo para Aspecto Social (Gestión Riesgos Laborales) en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa. 5. Elaborar un modelo predictivo considerando el cumplimiento de eficacia en GRL. 6. Elaborar un modelo predictivo considerando factores propios del entrevistado (Puesto de trabajo).

**METODOLOGÍA:** El presente estudio tiene tres fases: fase inicial o de diagnóstico, fase de implementación o intervención y fase de resultados o evaluación. Se procedió a un análisis específico comparativo entre la legislación más trascendental vinculante sobre el tema en el Ecuador y en España. Algunos datos de las organizaciones participantes en el estudio se consiguieron a través de organismos especializados en las diferentes áreas, otros datos, a través de los informantes, así se obtuvieron los datos de caracterización de las organizaciones como son el tamaño, la relación con el número de trabajadores, la actividad laboral, el riesgo de trabajo y para completar su caracterización se utilizaron los datos más relevantes proporcionados por los organismos especializados en las diferentes áreas de interés (Riesgos del Trabajo, el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos, etc.). Se consideraron las peculiaridades de los interlocutores (caracterización) a través de las encuestas, datos de la organización y referencias socio laborales de los informantes, como son edad, género,



---

actividad laboral, tiempo de trabajo y posición que ocupa en la institución (parte del consejo de gobierno, administrativo, operativo, representante gremial, técnico, etc.).

Para la obtención de datos de percepción se ha elaborado un instrumento o cuestionario concordante con las características de las organizaciones y los informantes: en la parte relacionada con la Institucionalización, y Legitimación, se basaron en baterías utilizadas en otras investigaciones y la parte siguiente se encuentra adaptada de GRI 4 en la parte Social del cuestionario Global Reporting Initiative (GRI), especialmente considerando lo relacionado con la Gestión de Riesgos Laborales, con respuestas en base a escala de Likert. Previamente a aplicar el instrumento, se comprobó su grado de comprensión mediante su aplicación a cinco personas de diferente nivel educativo y laboral, así como su revisión por dos expertos. Posteriormente se aplicó un pre-test en tres organizaciones para analizar estos primeros resultados, los mismos que una vez analizados y con un nivel de fiabilidad de Cronbach de 0,89 fueron aceptados para dar inicio a la siguiente fase del estudio.

Se convocó un taller de trabajo (2013/01/04), al inicio del cual se explicó los parámetros del estudio y se aplicó la encuesta para establecer la situación inicial de las organizaciones, población de estudio (varios niveles: miembros del consejo de gobierno de la organización, personal administrativo, personal técnico, representantes gremiales y trabajadores), posteriormente en el mismo taller se realizó la capacitación, planificación de actividades y asignación de recursos humanos, físicos y económicos y responsabilidades requeridas y el compromiso de participar en este estudio y buscar la mejora de las prácticas de RSC y GRL. y se obtuvo los datos de conexión para continuar el estudio (primera fase de recogida de datos). Durante los meses de implantación se ha dado asistencia y asesoramiento a través de internet, teléfono y en casos excepcionales personalmente. La fase posterior a la intervención se basa en los datos obtenidos de la encuesta realizada al final



---

del taller de evaluación y seguimiento de resultados del programa (2014/12/30) y la relación consistente entre dichas fases.

El estudio investiga y luego evalúa las relaciones causales de las variables o Constructos 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 determinó la consistencia interna de los datos obtenidos (Alfa de Cronbach). Se realizó un análisis estadístico descriptivo de los resultados obtenidos en las dos fases previa y posterior a la intervención. Se procedió a analizar la relación entre variables (tablas de contingencia). Mediante el test de Kolmogorov-Smirnov se comprobó si los datos obtenidos tienen una distribución normal. En los datos que no presentaron distribución normal se realizó análisis no paramétricos (medianas). Por lo tanto se realizó contrastes no paramétricos para datos independientes (U de Mann-Whitney) y para datos apareados (Wilcoxon). Mediante una prueba de Kruskal-Wallis se analizó si existían diferencias significativas (actividad comercial), como medida de tamaño de efecto se usó Riesgo Relativo. Para la construcción de modelos predictivos se usó regresiones logísticas, empleando el test de Hosmer-Lemeshow para verificar lo apropiado de dicho modelo.

**Población de estudio:** El estudio se realizó en el Ecuador, en 112 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 requeridos; Todas estas organizaciones sujetos de estudio tienen su oficina principal en Quito como capital del Ecuador, entre junio y diciembre del 2014, las mismas que tienen diferentes características para que permitan una apreciación más real del escenario de nuestro estudio.

**Perfil de las organizaciones seleccionadas para el estudio:** 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, de consultoría especializada. Área de influencia geográfica con matriz en la ciudad de Quito. Tamaño de las Instituciones: grandes, medianas y pequeñas 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.

### **RESULTADOS:**

Hemos podido comprobar que existe pocas publicaciones que analizan la Gestión de Riesgos Laborales en las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa, habiendo podido apreciar que el Modelo de Gestión de Riesgos Laborales es muy compatible con el de Responsabilidad Social Corporativa, por cuanto este último incluye todos los aspectos del primero, así al ser la Responsabilidad Social Corporativa una cultura que tiene características beneficiosas en el desarrollo global social, institucional e individual, que se fundamenta en la defensa mundial y local de los derechos humanos dentro de los cuales se encuentra contemplado el trabajo y la gestión de riesgos laborales, no es una herramienta simplemente de marketing en búsqueda de legitimidad organizacional. En cuanto se refiere a la Gestión de Riesgos Laborales, la herramienta a utilizarse por ser de cumplimiento legal obligatorio en el Ecuador es el Sistema de Gestión propio del Ecuador y reconocido por la Comunidad Andina de Naciones en el Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se estudiaron 112 organizaciones, con un total de 79.661 trabajadores, en su mayoría hombres (62%), y preponderancia de organizaciones de derecho privado (74.9%), distribuidas en diferentes sectores de actividad comercial, con una participación del sector textil (21%), en su mayoría son organizaciones de prestación de servicios (52,8%), de gran tamaño (75,9%), siendo el 23,2% nacionales y el 58,9% multinacionales. Se encuentran codificadas por la legislación ecuatoriana de riesgo medio el 48%, riesgo alto el 38,2% y con un nivel de eficiencia legal del 6,3%.



---

La población que participó en el presente estudio es de 671 personas, con una media de tiempo de trabajo de 6,48 años. Sus puestos de trabajo están distribuidos: 13,7% miembros del consejo de gobierno, 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%). El 81,5% de los participantes son hombres, en lo referente al nivel educativo están mayoritariamente enmarcados en tercer nivel (61,5%) y con 36,9% de cuarto nivel (42,8% de los hombres y apenas 8,8% de las mujeres). El tipo de contratación indefinida o fija es de 93,75%, los eventos laborales adversos producidos son mayoritariamente incidentes (90,7%); los riesgos laborales que más afectan a los trabajadores son el riesgo psicosocial (71,39%).

La percepción de acuerdo con el nivel educativo durante el estudio, es mejor en el cuarto nivel respecto al Contexto Institucional e inferior en la legitimidad y en el Aspecto Social. El nivel secundario da un valor inferior a los otros en la Valoración Institucional y por el contrario es el que más valora el Aspecto Social. En general las valoraciones post intervención son mayores por todos los niveles educativos; referente al puesto de trabajo, se pudo apreciar la diferencia en percepción 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 y aumentando en ambos colectivos tras la intervención; La valoración es siempre peor por las mujeres que los hombres, en todos los aspectos. Se pudo constatar que los resultados tras la intervención difieren de los recogidos antes de la intervención, llegando a afirmar a partir de los resultados obtenidos que existe suficiente evidencia para concluir que hay diferencias significativas entre antes y después de la intervención para mejorar la situación del estudio; así en la Institucionalización en la fase inicial tiene una mediana de 64,44 y en la fase posterior es de 74,44, de la misma forma en Legitimidad pasó de 53,33 a 62,22 y en el Aspecto Social de 55,46 a 62,28.



---

Un 87% son consideradas como No Satisfactorio (valores menores a 4) en su desarrollo en la "Gestión de Riesgos Laborales en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa"

Se encontró diferencias significativas existentes entre la situación de las empresas multinacionales y las nacionales en el contexto institucional, legitimidad y en el aspecto social; además, diferencias significativas de acuerdo con la actividad comercial, con el puesto de trabajo y con la eficiencia en GRL en base a lo cual se crearon los modelos predictivos del estudio

**LAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN FUTURAS:** Son líneas que pueden ser objeto de futuras investigaciones: La Responsabilidad Social Corporativa y la Gestión de Riesgos Laborales en el contexto económico de la prevención; Valorar la influencia en la Comunidad de las organizaciones con Responsabilidad Social Corporativa. Gestión de Riesgos Laborales para analizar su influencia en la comunidad. Otra línea que podría ser analizada es la Promoción de Salud de los trabajadores en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa. La Responsabilidad Social Corporativa y el desarrollo sostenible es otra línea de investigación recomendable, o el Cuantificar el coste económico de integrar la gestión de la prevención de los riesgos laborales en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa. La integración de Programas de Promoción de la salud dentro de la Responsabilidad Social Corporativa. La influencia del impacto sostenible de la Responsabilidad Social Corporativa. El Consumidor Socialmente Responsable y la Comunidad.

**LIMITACIONES DEL ESTUDIO:** Las principales limitaciones del estudio se presentan en primer lugar dificultad de integración de las partes interesadas por desconocimiento y miedo al cambio y a situaciones político económicas de las propias organizaciones, por la falta de recursos debido al estado económico actual del país, por el miedo a sanciones gubernamentales por



---

incumplimiento de la normativa (fuga de información), por el tiempo requerido para lograr un cambio real de cultura organizacional.

**CONCLUSIONES:** El estudio se basó en la poca investigación científica existente que contemple la Gestión de Riesgos Laborales en las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa (Aspecto Social de la RSC). Se pudo apreciar que la legislación a nivel mundial se encuentra enmarcada en principios de respeto a los derechos humanos, Ecuador y España, son parte de esta realidad y por tanto sus legislaciones se encuentran fundamentadas en este contexto con diferencias propias de sus realidades socio políticas y económicas (Cumple Objetivo 1 e Hipótesis 1). El Modelo de Gestión de Riesgos Laborales es muy compatible con el de Responsabilidad Social Corporativa, por cuanto este último incluye todos los aspectos del primero (Cumple Objetivo 2 y Comprueba Hipótesis 1).

Las 112 organizaciones participantes en el estudio, con un importante contingente laboral de 79661 trabajadores presentan múltiples características socio demográficas y laborales y se "enmarcan" dentro de los parámetros legales que contemplan la garantía de protección de los derechos de las personas (naturales y jurídicas) que transitan en el territorio ecuatoriano como es el caso de la norma magna o Constitución Política de la República. Sorprende poder observar que las organizaciones manifiestan que su nivel de cumplimiento en lo relativo a GRL es muy alto, pero al verificar el cumplimiento a través del nivel de eficiencia es sumamente bajo (6,3%). De la población de estudio en la distribución de acuerdo con el puesto de trabajo, el género femenino tiene una concentración menor al 1% en la supervisión, la representación laboral y el consejo de gobierno. Como era de esperarse la mayor parte de los eventos laborales adversos fueron los incidentes (90,7%)

El riesgo laboral más significativo para los informantes es el psicosocial con 71,39%, le sigue el químico con 26,8% y por último el físico con el 1,79%. De acuerdo con el nivel educativo durante el estudio la percepción del cuarto



---

nivel es mejor respecto al Contexto Institucional e inferior en el Aspecto Social. El nivel secundario da un valor inferior a los otros en el Contexto Institucional y por el contrario es el que más valora el Aspecto Social. En general las valoraciones posteriores a la intervención son mayores en todos los niveles educativos tanto en el Contexto Institucional, Legitimidad o Aspecto Social. Se aprecia la diferencia en percepción de la Responsabilidad Social Corporativa según sea el entrevistado miembro de Consejo de Gobierno, Operativo y representante laboral. Siendo siempre más alta la valoración de los miembros del Consejo de Gobierno y peor la valoración de los representantes laborales, en todos los aspectos y mejorando en todos los colectivos la valoración tras la intervención. Además, se observó que la valoración es siempre peor en las mujeres que en los hombres, en todos los aspectos. Esta valoración sube tras la intervención, en ambos sexos en todos los aspectos de la Responsabilidad Social Corporativa.

Los resultados tras la intervención difieren de los recogidos antes de la intervención, llegando a afirmar a partir de los resultados obtenidos que existe suficiente evidencia para concluir que hay diferencias significativas entre antes y después de la intervención para mejorar la situación del estudio; así en la Institucionalización en la fase inicial tiene una mediana de 64,44 y en la fase posterior es de 74,44, de la misma forma en Legitimidad 53,33 y 62,22 y en el Aspecto Social 55,46 y 62,28. El promedio de mejora global de las instituciones participantes en el estudio, es de 0,7 (sobre un valor máximo de 5) lo cual supone el 19,2%. En el resultado final aún se observa que en un 87% son consideradas como No Satisfactorio (valores menores a 4) en su desarrollo en la "Gestión de Riesgos Laborales en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa". (Cumple Objetivo 3 y Comprueba Hipótesis 2)

Se evidenció las diferencias existentes entre la situación de las empresas multinacionales y las nacionales en el contexto institucional, en legitimidad y en el aspecto social con mayor número de variables, también se observó



---

que existen diferencias de acuerdo con la actividad comercial de las organizaciones

Los factores institucionales con un papel más relevante para aumentar o disminuir la probabilidad de que una institución tenga una determinada valoración sobre el nivel de la "RSC Real", considerando todas las instituciones y diferenciando si la institución es multinacional o nacional (local, regional, nacional), el porcentaje de cumplimiento de la eficacia del nivel de implementación del Sistema de Gestión de Riesgos Laborales y los factores propios del entrevistado (Puesto de trabajo) han sido referentes para lograr modelos predictivos en el estudio.

Los resultados del estudio han demostrado que al buscar posicionamiento organizacional deben ser considerados los aspectos relacionados con las características del trabajador y su bienestar (aspecto social) y empoderamiento como imagen institucional (legitimidad), a través de un cambio de política y la integración real de todas las partes interesadas.

**PALABRAS CLAVE:** responsabilidad social corporativa, cultura preventiva, seguridad y salud en el trabajo, riesgos del trabajo.



---

## SUMARY

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.

**HYPOTHESIS:**H1 The relevant regulations in force in Ecuador and Spain, concerning Corporate Social Responsibility and Occupational Health and Safety Management, are similar and allow the joint implementation of Corporate Social Responsibility and Management of Occupational Health and Safety. H2 There is a positive difference in the perception of the respondents between the startup phase and the post-intervention in the present study.



---

## **OBJECTIVES:**

**General Objective.-** To evaluate the Occupational Health and Safety Management in the practices of Corporate Social Responsibility.

**Specific objectives:** 1. Conduct a comparative analysis of existing laws in Ecuador and Spain concerning the management of Occupational Health and Safety in the framework of Corporate Social Responsibility. 2. Determine joint implementation compatibility between Occupational Health and Safety Management and Corporate Social Responsibility systems in Ecuador. 3. Check for differences in the respondents' level of perception between the previous and subsequent phases of the study. 4. Develop a predictive model for Social Aspect (Occupational Health and Safety Management) in the practices of Corporate Social Responsibility. 5. Develop a predictive model considering effectiveness compliance in OHM. 6. Develop a predictive model considering factors specific to the respondent (workplace).

**METHODOLOGY:** This study has three phases: initial phase or diagnostic, intervention phase or implementation, and phase of results or evaluation. We carried out a specific comparative analysis between the most essential binding legislation on the subject, in Ecuador and Spain. Some details of the organizations participating in the study were obtained through specialized bodies, in different areas; other data, through informants. In this way, characterization data of organizations was obtained, such as: the size, the relationship with the number of employees, work activities, work hazards. To complete their characterization, the most relevant data provided by the specialized agencies, in different areas of interest (Occupational Health and Safety, the Ecuadorian Institute of Statistics and Censuses, etc.), were used. The peculiarities of the participants were considered and the information was collected through surveys, provided data of the organization, social and labor references of informants, such as: age, gender, work activity, working time



---

and position in the institution (part of governing council, administration, operational tasks, union representative, technician, etc.).

To obtain data of perception, an instrument or consistent questionnaire was developed, including the characteristics of organizations and informants. The section related to the institutionalization and legitimization, was based on batteries used in other investigations, and the next part was adapted from GRI 4, in the Social part of the Global Reporting Initiative (GRI) questionnaire; especially, as it relates to the management of Occupational Health and Safety, with answers based on Likert scale. Prior to applying the instrument, its understanding was confirmed by applying it to five participants, with different levels of education and employment; it was also checked by two experts. Subsequently, a pre-test was done in three organizations to analyze the first results. Once they were analyzed and having a Cronbach level of reliability of 0.89, they were accepted in order to begin the next phase of the study.

A workshop (2013/01/04) was convened at the beginning of which the parameters of the study were explained and the survey was conducted to establish the initial situation of organizations and study population (several levels: members of the governing council organizational, administrative, technical staff, union representatives and workers); later, in the same workshop training, planning of activities and allocation of human, physical and financial resources were achieved; required responsibilities and commitment to participate in this study were established so as to seek improvement of CSR practices and OHM. The connection data was obtained to continue the study (first phase of data collection). During the implementation, assistance and advice were given through the Internet, telephone and, in exceptional cases, personally. The phase following the intervention was based on data got from the survey, which was carried out at the end of the evaluation and during the monitoring workshop of the program results (2014/12/30). The consistent relationship between these phases was analyzed.



---

The study investigates and later evaluates the causal relationships of the variables or constructs, to contrast them with the ones related to the institutional theory, its legitimization, CSR practices, Occupational Health and Safety Management, and specific questions considered in the economic and socio-demographic context. A descriptive analysis of the data was performed. The internal consistency of the data obtained (Cronbach's alpha) was determined. A descriptive statistical analysis of the results obtained in both pre- and post-intervention phase was conducted. We proceeded to analyze the relationship between variables (contingency tables). Using the Kolmogorov-Smirnov it was checked whether the data have a distribution normal. En data not normally distributed nonparametric analysis (medium) was performed. Therefore nonparametric tests for independent data (Mann-Whitney) and paired data (Wilcoxon) was performed. Using a Kruskal-Wallis test it was analyzed whether there were significant differences (business), as a measure of effect size relative risk was used. For building predictive models used logistic regressions, using the Hosmer-Lemeshow test to verify the appropriateness of the model.

**Study population:** The study was conducted in Ecuador, in 112 organizations; the first ones are registered in Corporate Social Responsibility and others were selected, through judgment sampling, among the ones that met the required parameters. All the organizations that were part of this study have their headquarters in Quito, the capital of Ecuador, and were analyzed between June and December 2014. They have different characteristics that allow a more realistic assessment of our study scenario.

**Profile of the organizations selected for the study:**

- Autonomous, mixed, public and private entities.
- With commercial activities of various kinds such as: strategic services, complementary services, higher education, commerce, specialized consulting.
- Geographic influence, having their headquarters in the city of Quito.



- 
- Size of the institutions: large, medium and small, according to the number of their working population.
  - Features related to hazards: low, medium and high risk.
  - Accessibility to the institutions that are part of the population.

## **RESULTS:**

The Occupational Health and Safety Management in the practices of Corporate Social Responsibility were discussed, a topic about which there is little research. Also it has been established that the Management Model of Occupational Health and Safety is very compatible with the one of Corporate Social Responsibility, because the latter includes all aspects of the first. Corporate Social Responsibility is a culture that has beneficial properties in the social, global, institutional and individual development. It is based on the local and global defense of human rights, among which work and Occupational Health and Safety management are included. It is not a marketing tool simply looking for organizational legitimacy. As regards to the Management of Occupational Health and Safety, the country's Management System is the tool to be used because of being mandatory by law. It has been recognized by the Andean Community of Nations in the Regulations of the Andean Instrument on Safety and Health at Work.

When analyzing, from the obtained data, the demographic and labor conditions of the 112 participating organizations that have their headquarters in the city in Quito, it was observed that, out of the 79,661 workers, 62% were men. The majority are private organizations, with a percentage of 74.9. They are distributed in different sectors of commercial activity, with a share of the textile sector in 21% of cases; 52,8 % of them are organizations which provide services. 75.9% are large enterprises; 23.2% are national and 58.9% are multinational. They are encoded by Ecuadorian legislation as medium risk (48%), high risk (38.2%), and efficient (6.3%).

The population participating in this study is important, with 671 people; their average working time is of 6.48 years; their jobs are distributed as follows:



---

Members of the governing council (13.7%), labor representatives (three , 4%), supervisory positions (13.71%), administration (42.18%), (91.12% of the women are in these positions), and operational positions (27.1%). 81.5% of the participants are male. With regard to education, 61,5% of them reached the third level, and 36.9% the fourth level (42.8% are men and only 8.8% are women). 93,75% of contracts are signed for indefinite or fixed periods of time; adverse working events have produced labor incidents in 90.7% of the events; among the Occupational Health and Safety that affect workers more commonly are of the psychosocial type, with a significant amount of 71.39%. The perception, according to the educational level, is better on the fourth level regarding the Institutional Context, and lower in the Legitimacy and the Social Aspect. The high school level gives a lower value than the others in the Institutional Assessment and, on the other hand, it is the one that gives higher values to the Social Aspect. In general, the post intervention assessments are higher for all levels of education. Concerning the job, the difference in perception could be detected, depending if the person who was interviewed was a member of the Governing Council or a regular member of the staff. The valuation of the members of the Governing Council is always higher in all aspects. It increases in both groups after the intervention. Valuation is always worse among women than in men, for all aspects. It could be demonstrated that the results after the intervention differ from those collected before the intervention. There is enough evidence to conclude that there are significant differences between before and after the intervention, to improve the situation of the study. Thus, the Institutionalization in the initial phase has an average of 64.44 and in the later stage it is 74.44; in the same way, Legitimacy: 53.33 and 62.22; Social Aspect: 55,46 and 62,28. 87% are regarded as Unsatisfactory (values less than 4) in their development of the "Occupational Health and Safety Management in the Practices of Corporate Social Responsibility.

Significant differences were also found between the situation of multinational companies and nationals, in the institutional context, legitimacy and the



---

social aspect. Additionally, significant differences according to the trade, to the job and to the efficiency of OHM were the basis to create predictive models of the study.

#### **LINES OF FUTURE RESEARCH:**

- Corporate Social Responsibility and Occupational Health and Safety Management in the economic context of prevention.
- Corporate Social Responsibility and Occupational Health and Safety Management and their real influence in the community.
- Health promotion for workers in Corporate Social Responsibility practices.
- Corporate Social Responsibility and sustainable development.
- Quantify the economic cost of integrating prevention management of Occupational Health and Safety in the framework of Corporate Social Responsibility.
- Assess the impact on the Community of organizations with Corporate Social Responsibility.
- Integration of Health Promotion Programs within the Corporate Social Responsibility.
- The influence of the sustainable impact of Corporate Social Responsibility.
- The Socially Responsible Consumer and the Community.

**LIMITATIONS OF THE STUDY:** The main limitation of the study was the difficulty of integrating participating members due to: ignorance and fear of change, economic and political situations of these organizations, lack of resources as a result of the current economic status of the country, fear of government sanctions for breaking the rules (data loss), the time required to achieve real change of organizational culture.



---

**CONCLUSIONS:** The decision to develop the study was based on the limited existing scientific research that takes into account Occupational Health and Safety Management within Corporate Social Responsibility (CSR Social Aspect) practices. It was observed that the legislation worldwide is framed by principles of respect for human rights. Ecuador and Spain are part of this reality and, therefore, their laws are grounded in this context, with differences proper to their political and socio-economic realities (Meets Objective 1 and Hypothesis 1). The Management Model of Occupational Health and Safety is highly compatible with the Corporate Social Responsibility, because the latter includes all aspects of the first (Meets Objective 2 and Proves Hypothesis 1). The 112 organizations participating in the study, with a significant contingent of 79,661 workers, have multiple socio-demographic and labor characteristics. They are determined by legal parameters which guarantee the protection of the persons' rights (natural or legal) while living or staying on Ecuadorian territory, as it is the case of the Carta Magna or the Constitution of the Republic. It is surprising to observe that organizations report that their level of compliance with respect to OHM is very high, but when verifying it through the level of efficiency, it is extremely low (6.3%). Of the study population, in its distribution according to the job, the female gender has less than 1% concentration in supervision tasks, labor representation and governing council. As it was expected, most of the adverse events were the incidents (90.7%). The most significant occupational hazard for the informants is psychosocial with 71.39%, followed by the chemical one with 26.8% and, finally, the physical risk with 1.79%. According to the educational level during the study, the perception of the fourth level is better about Institutional Context and lower about the Social Aspect. The high school level gives a lower value than the others in the Institutional Context and, on the contrary, it is the one that gives higher values to the Social Aspect. In general, post-intervention assessments are higher, in all levels of education, for the Institutional Context, Legitimacy or Social Aspect. The difference in perception of Corporate Social



---

Responsibility is shown, depending if the interviewee is a member of the Governing Council, Staff or if he or she is a labor representative. The valuation of the members of the Governing Council is always higher. It is worse, in all aspects, among the labor representatives. The results of the assessment improve, in all groups, after the intervention. Furthermore, it was observed that the evaluation done by women was always worse than the one by men, in all aspects. This assessment goes up, after the intervention, among both sexes and in all aspects of Corporate Social Responsibility.

The results after the intervention differ from those collected before the intervention. There is sufficient evidence to conclude that there are significant differences between before and after the intervention to improve the situation of the study; thus, the Institutionalization in the initial phase has a mean measure of 64.44 and in the later stage it is of 74.44; in the same way, Legitimacy: 53.33 and 62.22 and the Social Aspect: 55,46 and 62,28. The average overall improvement of the institutions participating in the study, is 0.7 (on a maximum of 5) which represents 19.2%. In the final result, it is still shown that 87% are regarded as Unsatisfactory (values less than 4), in their development of the "Occupational Health and Safety Management in Practices of Corporate Social Responsibility". (Meets Objective 3 and Proves Hypothesis 2)

Differences were shown between the situation of multinational and national companies in the institutional context, in legitimacy, and in the social aspect, with the higher number of variables. It was also noted that there are differences according to the type of business activity of the organizations.

Some referents were acknowledged in order to achieve predictive models for the study. Institutional factors, that were more relevant in the increase or decrease of the likelihood for an institution to have a specific assessment over the level of the "Real CSR", were taken into account. All institutions were included, differentiating if they were multinational or national (local, regional, national). Their percentage of compliance with the effectiveness of the level of implementation of the Management System of Occupational



---

Health and Safety was analyzed; and, finally, the factors specific to the respondent (Workplace) were considered.

The study results have shown that, when expecting to achieve good organizational positioning, the following aspects must be considered: the characteristics of workers, their welfare (social aspect), and empowerment as institutional image (legitimacy). To reach the goal, a policy change and real integration of all the members of the organization are required.

**KEYWORDS:** corporate social responsibility, preventive culture, the occupational health and safety, occupational hazards





## **CAPITULO II INTRODUCCIÓN**



---

## INTRODUCCIÓN

La vida en sociedad constituye una interrelación dialéctica entre deberes y derechos que deben mantenerse en equilibrio para lograr un adecuado desarrollo y bienestar de la colectividad<sup>(4)(5)</sup>, sin embargo, durante mucho tiempo se consideraron los procesos organizacionales como herramientas con el propósito fundamental de satisfacer requerimientos y necesidades de los clientes externos y consecuentemente crear beneficios políticos y económicos para sus directivos, propietarios y accionistas en reciprocidad a su inversión y en concordancia con el riesgo específico de cada actividad económica <sup>(6)(7)</sup>.

La sociedad ha ido evolucionando en el tiempo y con ella sus concepciones. 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 <sup>(8)</sup>. En 1945 tras la segunda guerra mundial nace la intención de la asociación de naciones que permita un desarrollo conjunto, protección y defensa conjunta debido al inminente peligro del holocausto mundial; posteriormente, en los años 60 con la crisis petrolera se provocó una reorganización radical de la economía en búsqueda de innovación tecnológica y transformación de las políticas de desarrollo del Estado sofocador de las libertades de los individuos y se establecen normativas de protección de derechos y libertades del individuo y el fomento del desarrollo conjunto en el entorno inmediato y mundial <sup>(9)</sup>.

En consecuencia, la comunicación e interdependencia entre países, e incluso entre continentes, ha dado origen a la unificación de mercados, sociedades y culturas. En un mundo globalizado, las corporaciones que sobreviven y avanzan son aquellas cuya estrategia fundamental es involucrar y beneficiar a todos sus interesados como lo manifiesta en la Teoría de los *Stakeholders* <sup>(10)</sup>, donde se establece que las partes



---

interesadas de acuerdo con sus responsabilidades y límites propios y/o compartidos deben intervenir en el proceso productivo integral de la comunidad en la que se desenvuelven buscando crear riqueza de forma sostenible e implantar programas de mejoramiento económico, social, laboral y ambiental en concordancia con la ética y la legislación vigentes, y, determinados por el grado de concentración de la propiedad, los niveles de desarrollo cultural y social y las políticas económicas nacionales y mundiales.(6)(11).

El desarrollo de cada individuo, institución e incluso de cada país está sustentado por la capacidad de crear y difundir conocimiento y tecnología, integrándolos a sus actividades económicas y desarrollo social de su entorno.(12), sin descuidar su integración y participación de todas las partes interesadas en la sociedad (13)

Una nueva visión de la RSC, nace en la cumbre de Lisboa, celebrada en marzo de 2000, donde se establece que la Unión Europea hasta el año 2010 deberá convertirse en la economía más competitiva y eficiente del mundo, creciendo de manera sostenible y con cohesión social (14), uno de los productos de esta cumbre es el Libro Verde titulado "Fomentar un marco europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas" (15) en el cual se establece que la RSC es "la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y medioambientales de las organizaciones en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores" (16), en búsqueda del mejoramiento competitivo y de imagen pública de las organizaciones, fomentando instituciones más productivas y con mejores condiciones laborales (17), 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 (15),



---

constituyéndose en un valor agregado para sus actividades productivas (18)(19)(20).

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 el exclusivo cumplimiento de la responsabilidad legal; en otros, con el alcance de resultados financieros o anexada a programas de marketing, pero en pocas ocasiones, considerada como elemento importante de desarrollo social y preservación socio-ambiental y sostenibilidad (21).

En Medio Oriente, África y Asia no se ha logrado establecer una verdadera cultura en RSC (22).

Es notoria la creciente tendencia a la concienciación de las instituciones para ser Socialmente Responsables a través de proyectos orientados a beneficiar socialmente a las comunidades, en las cuales se desarrollan, dichos proyectos; hay marcada diferencia con aquellos como Estados Unidos y los países europeos, en los cuales la RSC es desarrollada desde tiempo atrás (23)(24), 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. (17)(25); sin embargo aún en ellos mantienen en algunos aspectos rasgos de discriminación como en lo relativo a los inmigrantes (26)(27)(28).

Por todo lo anteriormente citado, se puede argumentar que la RSC se encuentra en una etapa de desarrollo más teórico que práctico especialmente en los países en desarrollo (29), y que es imprescindible fomentar una cultura real de RSC en las instituciones como se observa en Uruguay (30); dicha cultura debe contemplar la solución de problemas fundamentales, aún existentes como son la pobreza, la falta de educación y



---

la violencia personal, laboral y social, es decir, el respeto a los derechos que nos pertenecen como seres humanos (31), como trabajadores y como parte de la sociedad de influencia de una organización.

Ecuador, Colombia, Bolivia, Perú y Venezuela, en reunión 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 (32).

Basados en antecedentes como la Declaración Universal de Derechos Humanos (33), el Pacto Mundial (34), Directrices OCDE para empresas multinacionales (35), Libro Verde (15), Libro Blanco de responsabilidad Social de España (36), el conocimiento y cumplimiento de la legislación internacional y nacional vigentes, entre otros, deben ubicar a la persona como el elemento primordial de todas las actividades institucionales (37)(38).

De acuerdo con 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 consideradas entre ellas las prácticas, 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 (39); 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 (40), además de valorar la publicidad, la realidad existente en las



---

instituciones, su credibilidad y confianza, castigándose comercialmente el doble discurso (41).

En el Libro Verde, creado por el Consejo Europeo (15), se determina que en la Responsabilidad Social Corporativa se contempla una dimensión interna y otra externa y, que en el ámbito de la dimensión interna al analizar la gestión de los recursos humanos, 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 (16).

A partir de la promulgación del Libro Verde, el Gobierno de España y sus estamentos como el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), entre otros, afrontan la seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de la RSC(42), fomentando el primer empleo, las mejores condiciones de trabajo, la no discriminación laboral (17), 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 (43) y la búsqueda de una rentabilidad organizacional necesaria pero ética (44) que contempla "Proteger, Respetar y Remediar" (45), en concordancia con la Constitución que establece la garantía de los derechos de las personas y su relación con las instituciones (46).

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 (47).

Debe estar basada en una concepción y compromiso voluntario, que partiendo del cumplimiento de la ley, vaya hasta la defensa absoluta, no vulnerable, no negociable de la esencia del ser humano y su trabajo (48),



---

dentro de todo el universo en el cual la institución pueda influir con la convicción de no hacer ni permitir que otros hagan lo que no deben hacer; buscando su implantación tanto a través de la legislación (pilar básico) como de los incentivos y alianzas tanto en el sector público como privado (45).

Es de vital importancia para las instituciones que sus *stakeholders* tengan compromiso y pertenencia estructural y psicológica que redundará en un vínculo informal y conjunto que mejore la satisfacción y salud laboral individual y organizacional y la productividad (49).

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 está contemplada entre otros Sistemas de Gestión: SGE 21 (50), SA 8000 (51), Uno de los más utilizados en Ecuador es ISO 26000 (2), 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 (52), existiendo varias ONG que están trabajando en el tema como Instituto de Responsabilidad Social Empresarial IRSE (53) y Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social CERES (54).
2. Existen muchos Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, entre ellos uno de los más conocidos y utilizados en el Ecuador, especialmente por empresas multinacionales, es OSHAS 18001, sin embargo, aquel que debe cumplirse obligatoriamente es el contemplado en la Resolución del IESS y que se encuentra plasmado en la legislación vigente ecuatoriana que se controla a través del Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo, 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) (55), 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) (1), 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) (3), el Código del Trabajo (56) y las Normas Técnicas vigentes(52).

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 (57).

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 (58)(59).

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 (2).

El recurso humano, como parte importante de este colectivo, es un bien jurídico y técnico al que hay que proteger, su trabajo 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 (6), las enfermedades, los accidentes laborales (3), la insatisfacción laboral, las incapacidades que generan y sus consecuencias económicas y patrimoniales, también son importantes dentro de la responsabilidad social (60), el contenido de la RSC



---

en este aspecto está contemplado en el principio de respeto a los cuerpos legales que contemplan la Gestión de los riesgos del trabajo (61).

Las pérdidas laborales pueden ser evitadas (61)(62), consecuentemente, identificarlas es importante para aplicar las medidas preventivas y correctivas (7)(11)(57),

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) (46)(63)(64)

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" (65).

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, dato importante, ya que hace dos años se dio inicio este tema en el País (66).



---

## 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 ellos es que siguen siendo implementadas como actividades independientes o autónomas, sin que puedan optimizarse los recursos utilizados para lograr mejores resultados, siendo además sistemas relativamente nuevos en el Ecuador(53).

Se han realizado especialmente en los últimos tres años muchos estudios sobre RSC, pero en ellos se advierte la falta de conocimientos de correlación o incompatibilidad con la GRL (según el Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Andina de Naciones) (3) y su verificación de cumplimiento de la normativa técnico legal en la Gestión de Riesgos del Trabajo a través de la Auditoría contemplada en la Resolución CD 333 (67) y su reglamento de aplicación (68)(69).

Tampoco se ha hecho un análisis profundo de la percepción y participación de las partes interesadas que es importante en especial del cliente interno que es el trabajador, pues nos guía en los elementos que deben ser mejorados y nos garantiza el mantenimiento diario y la implantación a todos los niveles de Responsabilidad Social Corporativa y la Gestión de Riesgos del Trabajo(70)(71).

En asuntos de responsabilidad laboral, se hace indispensable continuar el estudio de accidentes laborales, enfermedades ocupacionales, sus causas, sus costes y forma de prevenirlos (72)(73)(74).

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.

Las sociedades han experimentado cambios importantes entre los cuales podemos citar la RSC como un plan estratégico organizacional (75), comprendiendo la trascendencia que tiene como institución de manejar adecuadamente sus recursos humanos, tecnológicos, económicos y ambientales en la producción y comercio, fundamentados en la modificación de la legislación pertinente y en múltiples investigaciones tanto sociales como científicas.

Cabe destacar, se 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 y que para obtener mejores resultados deben ser atendidos adecuadamente, buscando su 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 (63).

El aspecto altamente innovador de la RSC no puede discutirse pues convierte cada institución en un ente de desarrollo ético, social y económico con beneficio social (47), cuya transformación no debe transparentarse únicamente al interior de la institución sino que debe trascender e influir en la transformación de la sociedad (76).

La relevancia del presente estudio radica en establecer la importancia de la RSC, la "Gestión de Riesgos Laborales", en el contexto del siglo XXI, donde se crean nuevas dinámicas institucionales, con un papel activista de los consumidores quienes exigen productos de la localidad transformados



---

precautelando la salud ambiental y respetando los derechos humanos y laborales de sus trabajadores (61).

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(77).

Una adecuada comunicación de los aspectos relacionados con la RSC nos dará la transparencia necesaria y la interrelación entre las partes interesadas que nos convierta en un todo íntegro y trascendente (78).

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” (63). 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 (6)



---

El proyecto tiene factibilidad en varios campos: Humano, como recurso imprescindible de los procesos, además, participa en el mismo personal capacitado para poder ejecutarlo; 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 (13).





## **CAPITULO III**

### **MARCO TEÓRICO**



---

### 3.1. MARCO HISTÓRICO

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es un compromiso voluntario, que pretende al mismo tiempo mejores condiciones económicas, sociales y ambientales; Con el paso del tiempo se ha convertido en un elemento imprescindible para la supervivencia de las organizaciones, debido al requerimiento del consumidor; constituyéndose en una responsabilidad directa frente a los trabajadores y en general ante las partes interesadas de las organizaciones socialmente responsables donde el aspecto ético tiene un papel sobresaliente en cada unidad económica desarrollada en la sociedad fuera de la cual carece de valor(15)(79).

Según el Foro de Expertos en Responsabilidad Social Empresarial del Ministerio de Trabajo de España *"La responsabilidad social de la empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria por parte de la empresa, en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y de los impactos que se derivan de sus acciones"*(80)(81).

La Responsabilidad social Corporativa comprende varias etapas de evolución:

En la primera etapa, las instituciones eran unidades de producción de bienes o servicios, cuyo principal interés fue el comercial e incluso en ocasiones de carácter político, bajo el esquema de cumplir un trabajo a cambio de un salario(82).



---

En la segunda etapa, comienzan los primeros movimientos sindicales y asociativos en las organizaciones, que exigen mayor Gestión de Riesgos Laborales (GRL), determinándose que entre los agentes, que merecen una mayor atención de responsabilidad de las organizaciones son sus propios recursos a través del control de los riesgos a los que están expuestos en sus actividades laborales y la creación de ambientes confortables de trabajo, situaciones que forman parte del ámbito interno en el cual la institución tanto pública como privada debe hacerse responsable, con lo cual se establece una tendencia más social respecto a sus empleados, sin descuidar con ello los beneficios propios de la labor comercial de crecimiento y creación de riqueza. Se implementan además, códigos de buena conducta, prácticas adecuadas de trabajo, la transparencia interna y externa y una política pública coherente(83)(84).

En la tercera fase, se establece que la institución o agente social, al igual que aprovecha sus derechos por establecerse y desarrollarse en una sociedad, también tiene obligaciones que cumplir tanto con sus trabajadores como con la sociedad en la que ejercen sus actividades; esta posición tiene sus antecedentes en el siglo XIX en el cooperativismo y busca la conciliación social y eficacia empresarial (85)(86)(87).

En la actualidad, las instituciones descubren que es beneficioso ser proactivos en el desarrollo de políticas de responsabilidad social, pues para que una organización se desarrolle y crezca a corto, mediano o largo plazo, es indispensable, integrar patrones éticos en su gestión de procesos y productos como respuesta a las demandas de los agentes sociales de influencia y son las propias instituciones quienes proponen acuerdos y actividades que proporcionen mutuos beneficios con la sociedad a la que pertenecen y con la cual logran un sólido empoderamiento (88); Es bueno no olvidar que muchos países a nivel mundial se encuentran atravesando una fuerte crisis socioeconómica lo cual les dificulta enormemente implementar



---

dichas prácticas (89)(90). Estudios existentes defienden la legitimidad de los resultados buscados a través de estas políticas (91)(92)(86) y hay otros que los cuestionan (93)(94). La RSC contempla la administración (95)(96)(97) y, la interdisciplinariedad como una estrategia de crecimiento y la competitividad (25)(98).

El interés sobre la RSC en los últimos años ha sido creciente en la comunidad científica y, por ejemplo en *Scopus* se ha mantenido una media de 840 publicaciones anuales entre los años 2011 y 2013 (75). Las organizaciones también han demostrado su interés a través de desarrollar un número mayor de normas relacionados con las dimensiones ambiental, económica, social y consiguiendo personal cualificado para que maneje sus procesos organizacionales relacionados con la RSC.

Actualmente tiene mucha acogida considerar que el comportamiento socialmente responsable produce réditos incluso financieros (99), especialmente cuando se invierte en varios ámbitos relacionados con dimensiones complementarias: trabajadores, clientes y proveedores y/o compensatorias o sustitutivas: clientes, proveedores y ambiente (100) o cuando hablamos de la economía del bienestar como "Green goods" y marketing con causa (101). Muchas instituciones a nivel mundial están alineándose con los principios de la RSC (102)(103)(104)(105)(106).

Se debe además vincular la Teoría Institucional (107) con la RSC en la producción, pues se constituye en fuerza motriz hacia la sostenibilidad de la cadena de suministros generando gran atención gubernamental, de otras industrias y de la academia a nivel mundial (108)(109).

Latinoamérica durante la última década ha sufrido cambios políticos, económicos y sociales, así en 1990 el neoliberalismo fue seguido por modelos socialistas organizacionales en búsqueda de impacto y gestión



---

institucional, con el componente adicional del respeto a la plurinacionalidad y pluriculturalidad, dando como resultado una serie de compromisos que demuestran lo complejo del contexto latinoamericano que lleva a reconsiderar la RSC en nuestra realidad(31).

En el Ecuador, al igual que en la mayoría de países de América Latina, la RSC tiene un incipiente desarrollo; y se puede observar en las instituciones, que generalmente no cumplen con todos los lineamientos contemplados en las leyes vigentes, especialmente en lo relacionado a la Gestión de Riesgos Laborales y las condiciones saludables de trabajo, sin embargo, se auto denominan instituciones con RSC, lo cual demuestra claramente que no existe un conocimiento certero de qué es y cuáles son los parámetros que debe contemplar(31)(110)(111).

Reiteradamente se han considerado las prácticas de RSC básicamente dirigidas a la realización de obras filantrópicas o de marketing, sin considerar la importancia del desarrollo social y ambiental institucional, cuyo desarrollo conjunto es primordial para la supervivencia de una organización(31)(110)(111).

Por lo anteriormente mencionado, se puede manifestar que no puede existir una RSC real si en la organización no se contempla la implantación voluntaria de parámetros que nos permitan el desarrollo institucional en un entorno tanto interno como externo que sea social y ambientalmente sostenible y, que va más allá del obligatorio cumplimiento de la ley (21).

Más importante aún es tener presente que la RSC contempla obligaciones institucionales, tanto con clientes internos como con externos, dado que nunca se puede ofrecer al exterior aquello que en el interior no se posee. Los trabajadores son parte fundamental del desarrollo institucional por lo que deben ser considerados en forma primordial cuando hablamos de RSC(24)



---

sin dejar por supuesto de lado el tema de control del impacto ambiental (107).

El problema radica en la inobservancia, el desconocimiento y el incumplimiento de la legislación vigente que garantiza la GRL en detrimento de la RSC y del desarrollo sostenible de la sociedad en general.

El seguimiento de la RSC es muy importante cuando existen actividades conflictivas como la de la minería cuya labor si bien es una gran fuente de riqueza y desarrollo, sin embargo, a pesar de buscar avances tecnológicos para mejorar las condiciones laborales y minimizar el impacto ambiental adverso, sigue destruyendo grandes extensiones de tierra con su respectiva flora y fauna, por el uso de sustancias químicas corrosivas y tóxicas y condiciones laborales de alto riesgo. Generando la duda de cuál es el coste-beneficio real de dicha actividad (112) y que presuntivamente hacen las organizaciones donde se implementan códigos de conducta, las mismas que en nombre de la RSC se contraponen a estas (113).

En lo referente a la GRL se puede afirmar que está determinada por los procesos tecnológicos, condiciones sociales, políticas y económicas (114)(115).

En el año 2000 A.C., Hipócrates ya hace referencia a los efectos del plomo en los trabajadores y de cómo protegerlos (116). Bernardino Ramazzini considerado el padre de la salud ocupacional, en 1700 publicó en el libro *De Morbis Artificum Diatriba*, el estudio de 54 profesiones y sus riesgos (103).

La Gestión de los Riesgos Laborales toman un gran impulso en la segunda parte del siglo XVIII, con la Revolución Industrial, en la que con la incorporación de la máquina de vapor se da inicio al funcionamiento de las grandes industrias y fábricas y a un aumento considerable de eventos



---

negativos para la salud relacionados con las actividades laborales, requiriendo primeros auxilios y atención a los accidentados, pudiendo considerarse como el origen de la salud ocupacional(114)(115)(117).

Se puede establecer que uno de los parámetros referentes de inicio formal de la GRL, está marcado por el Código de Trabajo de 1938, en el cual se establece la responsabilidad patronal. En 1954 se integra el Seguro de Riesgos del Trabajo y desde entonces se han creado múltiples cuerpos legales y normas técnicas referentes a la GRL(118).



---

## **3.2. MARCO TEÓRICO**

### **3.2.1. 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(20)(79)(119). La forma de gestión para implantar RSC tiene como punto de partida el cumplimiento de la legislación tanto nacional como internacional vigentes o "Respeto al Principio de Legalidad"(120)(121).

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 (14)(122).

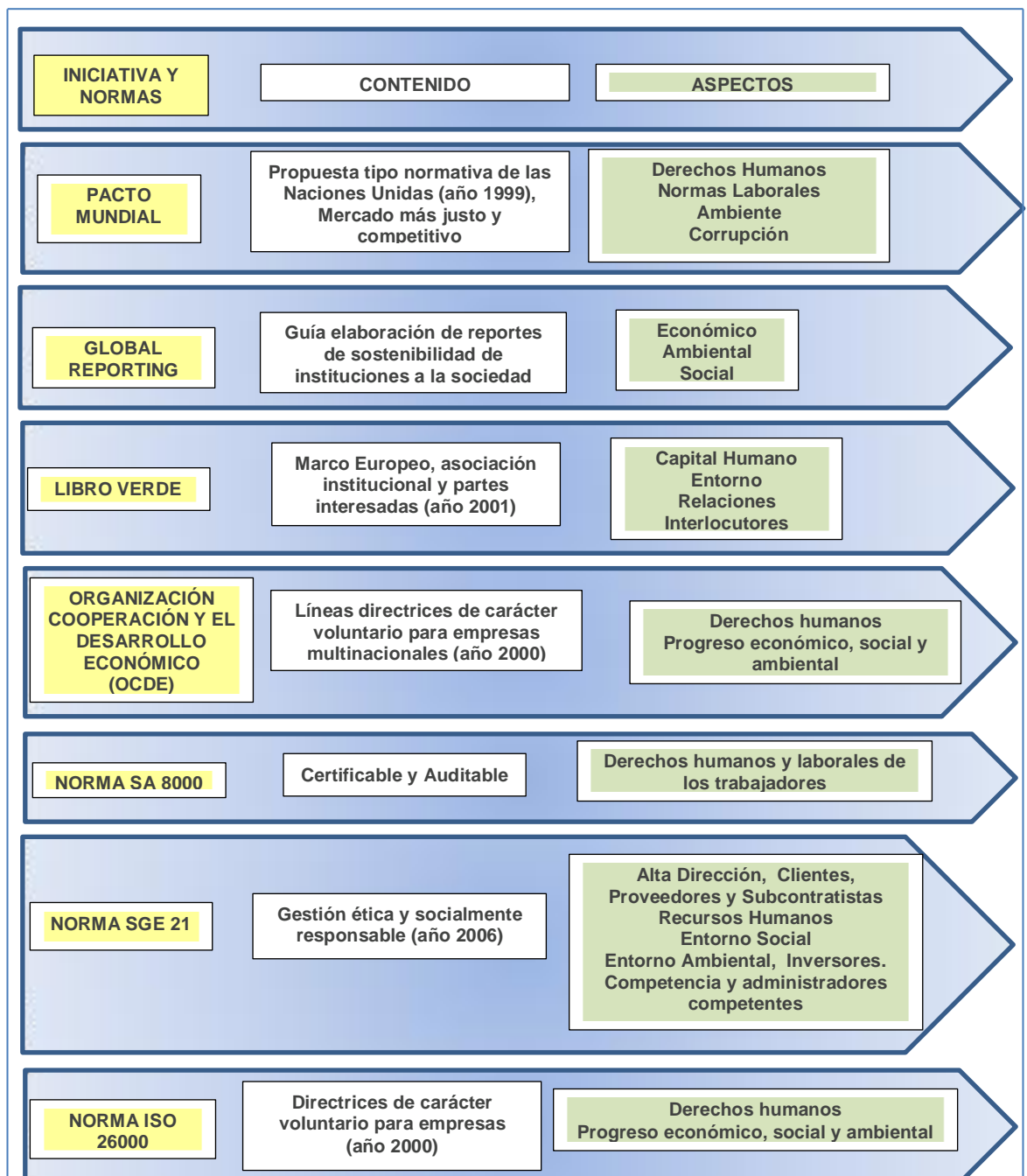
Surge así un conjunto de mecanismos e instrumentos, algunos de carácter integral pues abordan variadas materias y otros que ponen especial énfasis en aspectos específicos como en el caso que nos ocupa, la GRL(79)(102)(120).

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 (123)(124), como se pueden apreciar en la Ilustración 1 “Iniciativas y Normas de Responsabilidad Social Corporativa”.

Ilustración 1 Iniciativas y Normas de Responsabilidad Social Corporativa





ISO International Organization for Standardization (30)  
SGE Sistema de gestión Ética y Socialmente Responsable (50)  
SA Social Accountability International (51)

Fuente: Varios  
Elaboración propia,

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 (125), 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(80), siempre considerando que su punto de partida es el cumplimiento de la ley (16)(126).

La RSC considera: El ámbito económico-financiero (balance transparente, ajustado a ley, ética)(127)(128).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)(127)(128)(129).El ámbito ambiental y de uso de los recursos (Sostenibilidad, sustentabilidad y minimizar y remediar sus impactos ambientales)(127)(128).

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(130) y fomentar el liderazgo corporativo tanto interno como externo y llegar a la excelencia corporativa (131)(132).

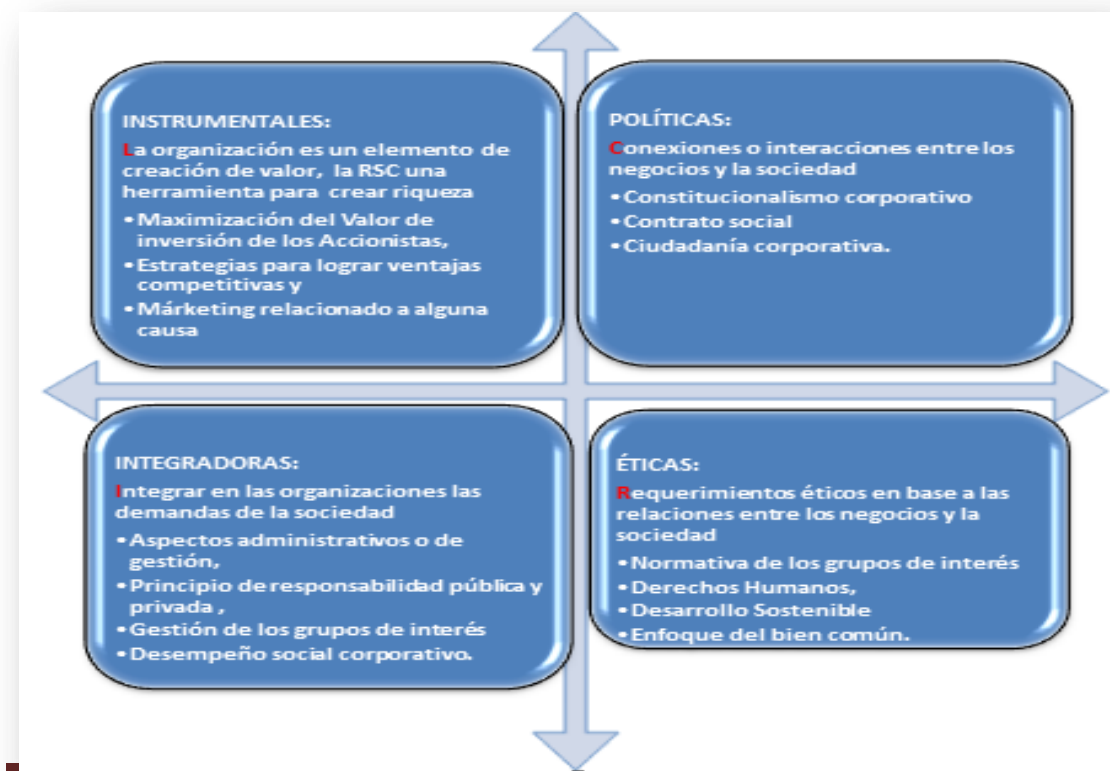


Compromete recursos humanos(133), inversión en tecnologías, respeto al ambiente y conciliación del desarrollo institucional y el progreso social, alcanzando por tanto mayor competitividad (15)(130).

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 (36)(134), 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(16)(75).

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 (135).

Ilustración 2 Teorías de la Responsabilidad Social Corporativa





---

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 (75)(136).

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(137)(138)(139).

### **3.2.1.1. 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) (107)(140).

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) (75)(107)(141)(142).

**Tabla 1 Diferencias entre el viejo y el nuevo Institucionalismo**

LO VIEJO Y LO NUEVO	VIEJO INSTITUCIONALISMO	NUEVO INSTITUCIONALISMO
CONFLICTO DE INTERESES	EJE CENTRAL	EJE PERIFÉRICO
FUENTE DE INERCI	PRESIÓN GRUPAL	IMPERATIVO LEGITIMIDAD
ÉNFASIS ESTRUCTURAL	INFORMAL	SIMBÓLICO FORMAL
ORGANIZACIÓN INCORPORADA	COMUNIDAD LOCAL	ÁREA, SECTOR, COMUNIDAD
NATURALEZA DE LA INCORPORACIÓN	COOPTACIÓN	CONSTRUCTIVA
LOCUS DE LA INSTITUCIONALIZACIÓN	ORGANIZACIÓN	ÁREA, COMUNIDAD
DINÁMICA ORGANIZACIONAL	CAMBIO	PERSISTENCIA
CRÍTICA LA UTILITARISMO	TEORÍA AGREGACIÓN INTERÉS	TEORÍA DE ACCIÓN
EVIDENCIA PARA LA CRÍTICA	CONSECUENCIA NO PREVISTA	CONSECUENCIA PREVISTA
FORMAS CLAVES COGNICIÓN	VALORES, NORMAS, ACTITUDES	VALORES, NORMAS, ACTITUDES
PSICOLOGÍA SOCIAL	TEORÍA SOCIALIZACIÓN	TEORÍA ATRIBUCIÓN
BASDE COGNOSCITIVA	COMPROMISO	HÁBITO
METAS	DESPILAZADAS	AMBIGUA
AGENDA	POLÍTICA	DISCIPLINA

Fuente: Riquel (2010) "Análisis Institucional de las Prácticas de Gestión Ambiental de los Campos de Golf Andaluces" (105)



---

Las diferencias fundamentales entre las corrientes institucionalistas se aprecian en la Tabla 1, donde el viejo institucionalismo considera en el conflicto de intereses el eje central, como fuente de inercia a la presión grupal, con un énfasis estructural informal, la naturaleza de la incorporación es la cooptación, una dinámica organizacional de cambio, con evidencia para la crítica de consecuencias no previstas, con psicología social de socialización, como base cognitiva el compromiso, metas desplazadas y agenda política; mientras que el nuevo institucionalismo considera en el conflicto de intereses el eje periférico, como fuente de inercia la búsqueda imperativa de legitimidad social, con un énfasis estructural formal, la naturaleza de la incorporación es la constructiva, una dinámica organizacional de persistencia, con evidencia para la crítica de consecuencias previstas, con psicología social de atribución, como base cognitiva el hábito, metas ambiguas y agenda disciplinar.

### **3.2.1.1.1. 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)(75)(107).

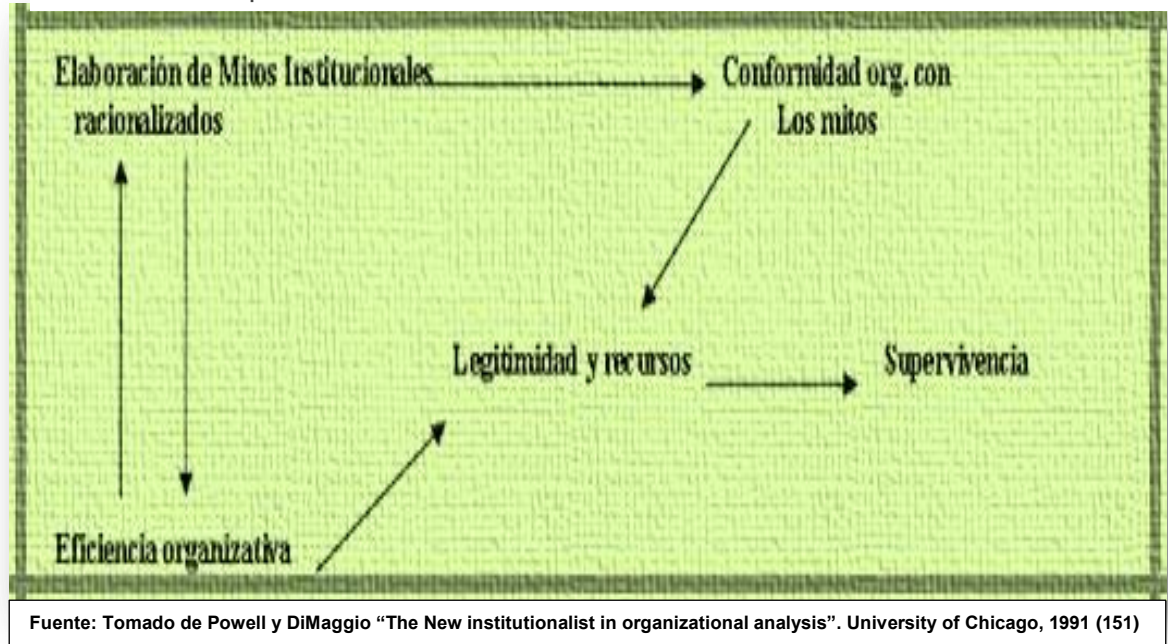
Estos mitos deben ser racionalizados, impersonales, técnicos y con propósitos sociales como lo establece Ellul; deben estar profundamente institucionalizados. El ambiente institucional y sus relaciones con las organizaciones hace que se vuelvan isomorfas por las mutuas influencias tanto internas como 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) (87)(107).

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) (75)(107).

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.

Ilustración 3 Supervivencia Institucional.



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



---

interorganizacionales, información y conciencia de campo organizacional)(107). 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(107).

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 (107)(75)

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),



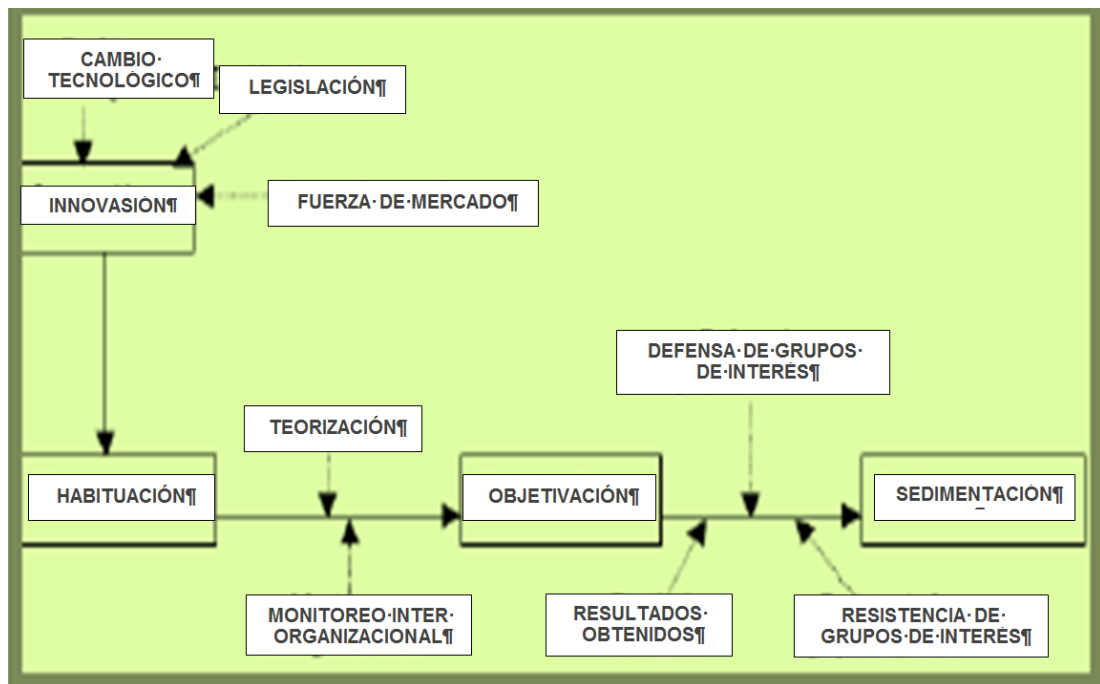
---

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) (107)(135).

### **3.2.1.1.2. 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." (107), las instituciones operan en distintos niveles en base a sus estructuras reguladora cognitiva y normativa (pilares institucionales) (107), como se muestra en la ilustración 4.

Ilustración 4 Desarrollo de la Teoría Institucional



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 o presiones de mercado), habituación (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) (143)(144) influyen en la estructura y desempeño de las

instituciones (también RSC y legitimidad)(145), en consecuencia las organizaciones buscan su legitimación social tanto interna como externa implementando estrategias de actuación o prácticas (146)(147)(148)(149)(150) creándose así un status organizacional característico (7)(151). Estos lineamientos se constituyen en los pilares fundamentales y se presentan por presiones coercitivas, normativas y miméticas propias de las organizaciones (152)(153)(154)(155)(156)(157)(158) y pueden enfrentar entornos diferentes de acuerdo con su ubicación geográfica o posición sociocultural (159).

La Teoría Institucional proporciona la base argumentativa para analizar el comportamiento de las organizaciones y su legitimidad como factor clave en el contexto institucional (160)(161) 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) (145)(162), varios estudios han demostrado que las empresas más jóvenes tienen mayor índice de fracaso hasta adaptarse a las exigencias del entorno (149)

Ilustración 5 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 5 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 situaciones la dependencia, como base social 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 la Ilustración 6 se muestran las categorías de estudio, siendo estas mundial, social, organizativo, población y organización; las agrupaciones como la Sociología, la Etnometodología, la Economía evolucionista y el Institucionalismo tradicional); y los Sociólogos neo institucionalistas.

**Ilustración 6 Niveles de estudio del análisis institucional.**

NIVEL	PILAR		
	Regulador	Normativo	cognitivo
SISTEMA MUNDIAL	North y Thomas	Krasner	Meyer y Scott
SISTEMA SOCIAL	Skcpol Economistas historiadores	Parsons	Dobbin
CAMPO ORGANIZATIVO		Mezias Institucionalismo tradicional en sociología	
POBLACIÓN ORGANIZATIVA	Barnett y Carroll	Singh, Tucker y House	Carroll y Hanna <i>Tª Ecológica</i>
ORGANIZACIÓN	Williamson	Sleznick	Clark <i>Tª Evolucionista en economía</i>
SUBSIST. ORGANIZATIVO	Shepsle y Weingast	Roy, Burawoy	Zimmerman <i>Etnometodología</i>
	Fuente: Scott (1995), pp 57-59.	<i>Neoinstitucionalismo en economía</i>	

Fuente: Scott 1995 "Institutions and Organizations" (150)

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(163)(164)(165).

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(166)(167).

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)(107)(166).

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)(107).

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(107)(166)(168).

**Tabla 2 Respuestas Estratégicas Organizacionales.**

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.
DESAFÍO	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. <b>Dominar agentes y procesos institucionales.</b>

Fuente: Sánchez 2014“La Teoría Institucional y la Responsabilidad Social Corporativa en el Sector Hotelero de la Eurorregión 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.

Ilustración 7 Cambios Organizacionales

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 7



### 3.2.1.2. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

#### 3.2.1.2.1. 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(15)(169).

Ilustración 8 Dimensión Interna de la Responsabilidad Social Corporativa



En la Ilustración 8 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.

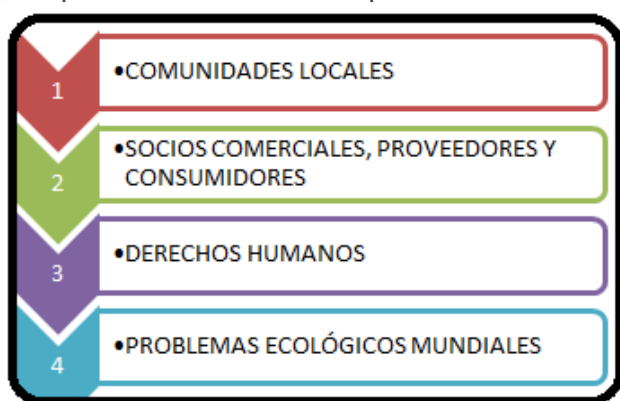
Cuando se considera la RSC y su dimensión interna relacionada con el recurso humano, es importante considerar el aspecto de la salud y seguridad en el trabajo (Gestión de Riesgos del Trabajo, condiciones de trabajo,

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 (170).

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(171)(172)

**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(15).

Ilustración 9 Dimensión Externa de la Responsabilidad Social Corporativa



Fuente: Norma Responsabilidad Social Corporativa ISO 26000 (2)  
Elaboración propia

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 (173), 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)(85)(174).

Ilustración 10 Elementos Constitutivos de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC)





---

En la Ilustración 10 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.

### **3.2.1.2.2. 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(175).

Los parámetros de base de aplicabilidad de la RSC se encuentran contemplados en los cuerpos legales vigentes en el Ecuador(37).

La RSC puede ser aplicada en todas las organizaciones, actividades productivas, cualesquiera que sean sus riesgos y las características de la Institución (105), cuyos principios son legalidad, sostenibilidad, alcance a toda la organización, mejores condiciones de trabajo, revisión periódica de cumplimiento y beneficio económico, social y ambiental(2).

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 (176)(177)(178). 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 (179)(180).

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 (181)(182).

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 (183).

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(100)(101). 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 (183). 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 (184)(185).

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 (186), sin embargo existen aún muchos grupos sociales que consideran que sus intereses no están considerados creándose una corriente negativa frente a la RSC (187).

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 (188). Algunas instituciones que buscan únicamente disminución de costos y aumento de productividad (189).

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) (190)(191)(192)(193).

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 (194)



---

### 3.2.1.2.3. 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 (195).

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 (36)(82).

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 (196).

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 (79).

Con la competencia, se genera más credibilidad en el mercado, contribuyendo a incrementarlo y generando clientes más fieles (109)(197).

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 (198)(199)(200).

La RSC como una estrategia de valor agregado y rentabilidad inmaterial e intangible permite el "Goodwill" (fondo de comercio o superbeneficios de la organización socialmente responsable, que se origina a través de factores como el nombre, los clientes a través de un vínculo emocional (109), 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 (201), la reactivación de mercados, la posibilidad de acceso a créditos (202)(203) y que como consecuencia aumenta la productividad y competencia organizacional (5)(109).

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 (20).

#### **3.2.1.2.4. 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)(127)(128).

**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 herramientas de autoevaluación, se especializa en analizar el diálogo entre las partes interesadas, su verificación la realizan entidades acreditadas por Accountability(204).

**SA 8000 Standard 2014.**-Es una norma auditable de certificación social relacionada con evaluación de condiciones de trabajo digno, lo promueve 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(51). 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(205).

**SGE 21.**-Sistema de gestión *multistakeholders* (nueve grupos de interés), escalable, fácil de integrar con otros sistemas de gestión, certificable(50)(206)(207), su promotor es FORÉTICA (Asociación sin ánimo de lucro), su año de creación es el 2002, revisada en 2005, tiene un enfoque



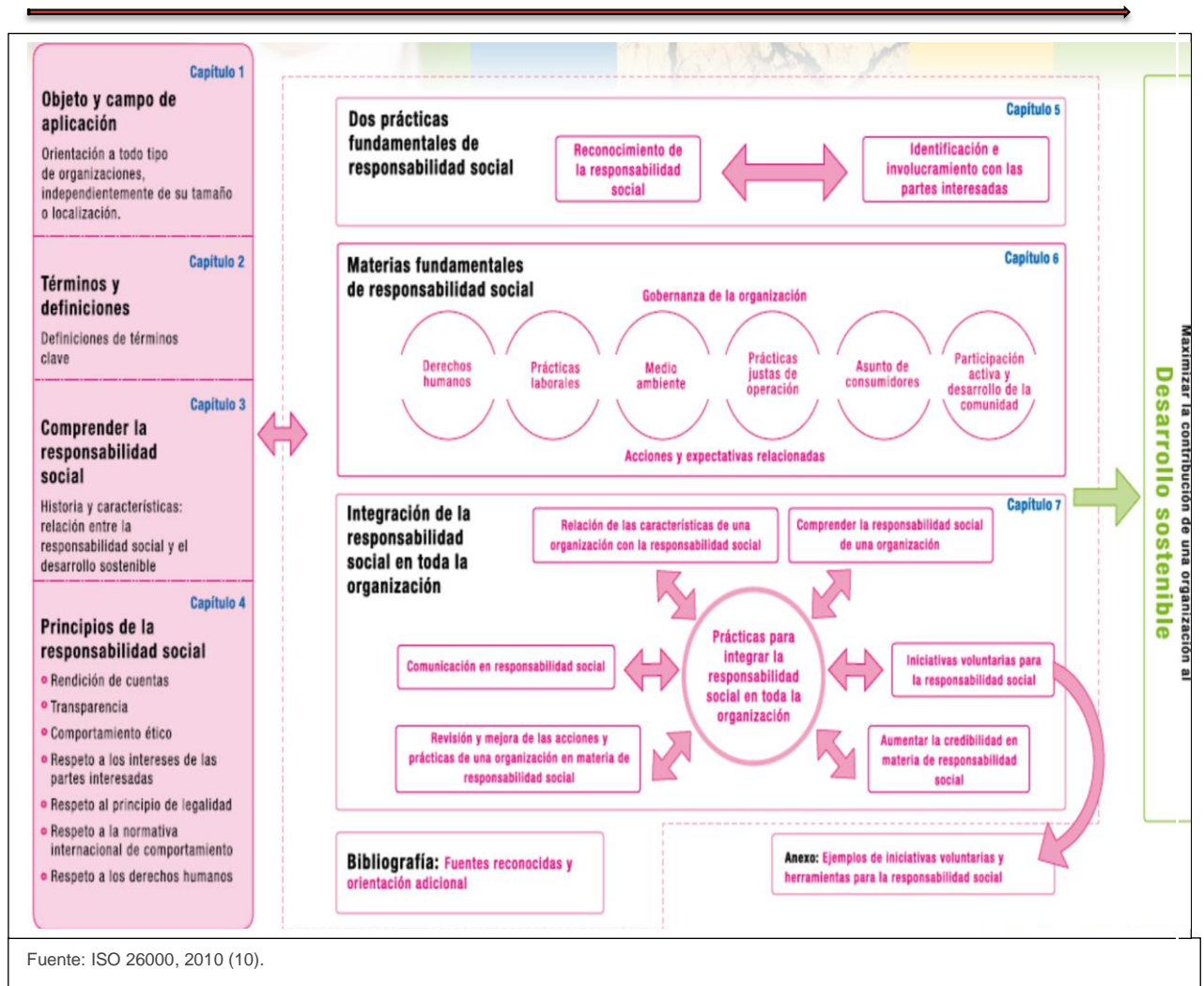
---

en procesos de gestión y su verificación la realizan Bureau Veritas, SGS, DNV, etc.(50), se especializa en Gestión de RSC(50)(109).(206)(207).

**ISO 26000.-** Norma creada con la participación de expertos de más de 90 países y 40 organizaciones internacionales o regionales(2)(120)(30), 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(10); promueve el equilibrio entre los países en desarrollo y desarrollados (2). 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 (30).

Esta ISO 26000 contiene directrices voluntarias, no requisitos, su finalidad es ser una guía y no es una norma certificable (120)(208), 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 (10), como se encuentra contemplado en la ilustración 11, basada en los principios de la RSC, las prácticas fundamentales y el desarrollo sostenible.

Ilustración 11 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 (209), al trabajo, salud, seguridad social entre otros como inherentes, inalienables, universales, indivisibles, interdependientes(49), así el Apartado 6 Derechos civiles y políticos (seguridad: jurídica y patrimonial)(15) 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)(210).

Materia fundamental de Prácticas Laborales (trabajo digno y productivo, el trabajo no es una mercancía, el trabajador no es factor de producción)(15),



---

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(109).(210).

### **3.2.1.2.5. 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(211).

Se debe crear una cultura organizacional, códigos de conducta y participación de las partes interesadas (212)(213). Productos éticos y saludables: riqueza creada distribuida en forma justa entre quienes la creen. Continuidad de la organización

Entre los programas aplicables en RSC (214) 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 (215)(216)(217). 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(218).

Económicos: balanza de pagos.

Para poder hacer un seguimiento de la implantación de todas estas prácticas, existen varias herramientas de medición en el Ecuador (219).

### **3.2.2. 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 (220), más aún de lo contemplado en la legislación ecuatoriana vigente (60)(3) y establecido en RSC en el acápite de Seguridad y Salud en el Trabajo (30) como actividad estratégica para reducir los siniestros o pérdidas laborales (3)(221)(222) y cuya responsabilidad recae directamente en el representante legal de la organización.

### **3.2.2.1. 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)(223).

Estilo de vida: resultado de la interrelación entre las características personales, interrelaciones sociales y las condiciones sociales, económicas, laborales y ambientales(223)(224).

Sistema sanitario, accesibilidad, calidad y costes(223).

Biología humana: Predisposiciones y herencia de enfermedades, fortaleza o resistencia a la enfermedad(223).

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(223). 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(223).

### **3.2.2.2. 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 (55), 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 (226)(227).

Sin embargo, cuando las condiciones de trabajo no son adecuadas sea por características de la organización del trabajo (228)(229), características propias del trabajador (230)(231) o condiciones sociales, económicas o políticas(232)(233), 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(234)(235)(236), 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 (237)(238), 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(239)(240).

En el Ecuador se realiza el control de la gestión a través del CD 333 o Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo.(60)

### **3.2.2.3. 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-pertinencia (integración de grupo, identificación, participación, empoderamiento), y la motivación (210)(241).

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(242)(243)(244). 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 (245)(246)(247).



---

#### **3.2.2.4. 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 (57).

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 (248).

#### **3.2.2.5. 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 (249).

Toda institución que tenga dos o más años de funcionamiento, en el Ecuador, deberá tener implantado el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, según el artículo 6 del CD 333 (2011).

Este Sistema está constituido de acuerdo con la Resolución 957 de la Comunidad Andina de Naciones y en el artículo del CD 333 ("Requisitos del Sistema") por:

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.

Documentos requeridos: Política, Reglamento interno, Manuales, Procedimientos, Instructivos, Registros contemplados en el artículo 8 del CD 333(221).

El índice de eficiencia determina que mayor a 80% es satisfactoria, caso contrario debe reformular su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

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(248).

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(248).

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(246)(247)(248).

Mantener canales de comunicación bidireccionales de acuerdo con las características y necesidades del receptor, buscando favorecer la confiabilidad, usar mensajes positivos (buenas prácticas).(248)

### **3.2.2.6. 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) (250)(251). 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(246)(247).

- Cómo se presentan: coste directo (obvio, calculado, inmediato) y el indirecto (oculto, pocas veces calculado o incalculable y puede ser inmediato o mediato) (114)(237).

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(41).

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.

### **3.2.2.7. 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(252).

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(246).

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.

### **3.3. 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(37).



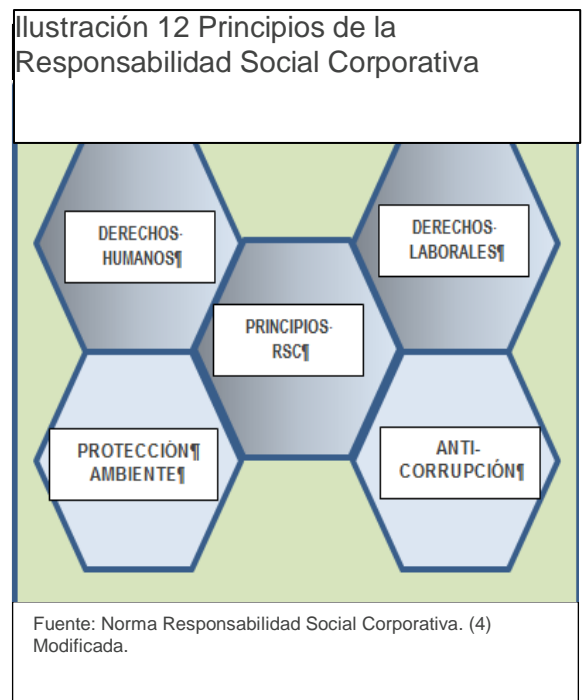
Las obligaciones jurídicas nacen de la ley (*ex lege*), de los contratos y los cuasi contratos (*ex contractu*).

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(123).

### Líneas principales/ principios de la Responsabilidad Social Corporativa

En la ilustración 12 se observa las líneas principales que contemplan los principios de la RSC, como son derechos humanos, derechos laborales, protección del ambiente y anticorrupción(142).





**Elementos RSC según pacto mundial (34).**- El Pacto Mundial contempla un Marco de Derechos Humanos, sobre el cual se estructura una serie de elementos fundamentales, que se pueden apreciar en la Ilustración 13 y que son estrategia, procesos y procedimientos, capacitación, medición de desempeño,

políticas, instituciones mundiales (84).

**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" (53).

**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 (32), Decisión 583, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (1) y Resolución 957,



---

Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (3), 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 Política 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” (53).

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) (53).



---

**Las normas (tratados y convenios) internacionales ratificadas por el Ecuador**, siendo estas: a nivel mundial la Declaración de los Derechos Humanos (242); 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) (57) (60) (243).

**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 (244), 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 (52).

En la tabla 3 encontramos que concordante con la legislación vigente, el Ministerio de Trabajo ha condensado las responsabilidades de las organizaciones de acuerdo con sus características de número de trabajadores de su plantilla se los ubica como micro, pequeña, mediana y gran empresa, con exigencias de acuerdo a su complejidad.



Tabla 3 Exigencias Organizacionales

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE CADA EMPRESA ACORDE A SUS CARACTERÍSTICAS.		
CLASIFICACIÓN	ORGANIZACIÓN	EJECUCIÓN
Microempresa 1 a 9 trabajadores	Botiquín de primeros auxilios. Delegado de Prevención.	Diagnóstico de Riesgos. Política empresarial. Plan mínimo de prevención de riesgos. Certificado de salud.
Pequeña empresa 10 a 49 trabajadores	Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Servicio de Enfermería (a partir de 25 trabajadores). Responsable de Prevención.	Política empresarial. Diagnóstico de Riesgos. Reglamento Interno de SST. Programa de Prevención. Programa de capacitación. Exámenes médicos preventivos. Registro de accidentes e incidentes. Planes de emergencia.
Mediana empresa 50 a 99 trabajadores	Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Unidad de Seguridad Servicio de Enfermería. Servicio Médico de Empresa (Empresa alto Riesgo) Técnico responsable.	Política empresarial. Diagnóstico de Riesgos. Reglamento Interno de SST. Programa de Prevención. Programa de capacitación. Registro de accidentes e incidentes. Vigilancia de la salud. Planes de emergencia.
Gran empresa 100 o más trabajadores	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo : > Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. > Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo. > Servicio Médico de Empresa.	Política empresarial. Diagnóstico de Riesgos. Reglamento Interno de SST. Programa de Prevención. Programa de capacitación. Registro de accidentes e incidentes. Vigilancia de la salud. Registro de Morbilidad laboral. Planes de emergencia.

Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales. Ecuador 2002 (37)

**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). (37)



---

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.(37)
- 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)(37).
- 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" (3).

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(254).





## **CAPÍTULO IV**

### **HIPÓTESIS Y OBJETIVOS**



---

## 4.1. 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.

## 4.2. OBJETIVOS

**4.2.1. Objetivo General.-** Evaluar la Gestión de Riesgos Laborales en las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en empresas de Ecuador.

### 4.2.2. Objetivos Específicos

1. Realizar un análisis comparativo de las legislaciones vigentes en Ecuador y España relativo a la Gestión de los Riesgos Laborales en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa.
2. Determinar compatibilidad en la implantación conjunta entre los sistemas de Gestión de Riesgos Laborales y de Responsabilidad Social Corporativa en Ecuador.
3. Comprobar si hay diferencias en el nivel de percepción de los informantes entre las fases previa y posterior del estudio.



- 
4. Elaborar un modelo predictivo para el Aspecto Social (Gestión Riesgos Laborales) en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa.
  5. Elaborar un modelo predictivo considerando el cumplimiento de eficacia en Gestión Riesgos Laborales.

Elaborar un modelo predictivo considerando los factores propios del entrevistado, determinado por el puesto de trabajo.





## **CAPÍTULO V**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**



---

## **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente estudio tiene tres fases: fase inicial o de diagnóstico, fase de implementación o intervención y fase de resultados o evaluación.

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. (255)

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 (256), 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 ineludible establecer la posibilidad de una implantación conjunta entre la Responsabilidad Social Corporativa y la Gestión de Riesgos Laborales(257), pues en la mayoría de organizaciones observadas en Ecuador dichos sistemas son implantados a través de estamentos diferentes.

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

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



---

Industria y Comercio(54). Otros datos, a través de los informantes, y así se obtuvieron los datos de caracterización de las organizaciones como son el tamaño (grande, mediana, pequeña o micro), la relación con el número de trabajadores, la actividad laboral, el riesgo de trabajo (alto, mediano y bajo) y para completar su caracterización se utilizaron los datos más relevantes 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) (258), datos que se incluyeron en la base de estudio a través de 43 epígrafes.

Los datos relativos a las pérdidas laborales se obtuvieron a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de la Dirección Nacional de Riesgos del Trabajo (cumplimiento del Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo, y accidentes laborales en el año 2013), con los cuales se crearon nuevas variables como el nivel de eficiencia de la Gestión de Riesgos Laborales, entre otros.

Los datos conseguidos de la Superintendencia de Compañías sirvieron para obtener características generales de cada una de las diversas organizaciones para poder categorizarlas como de derecho público, privado, etc., y de esta manera establecer marcos legales que les afectan, obligaciones y derechos de cada una de ellas (259).

Se determinaron las peculiaridades de los interlocutores (caracterización) a través de las encuestas, que fueron validadas a través de la aplicación piloto en 20 informantes y a través del coeficiente de fiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,79 (anexo 5) con datos de la organización y referencias socio laborales de los informantes, como son edad, género, actividad laboral, tiempo de trabajo y posición que ocupa en la institución como parte del consejo de gobierno, supervisor, administrativo, operativo, representante



---

laboral, técnico (258), con la aplicación de 8 preguntas que también se incluyeron en la base de estudios.

Para la obtención de los datos del estudio se ha elaborado un instrumento o cuestionario (Anexo5) concordante con las características de las organizaciones y los informantes (260).

En la parte relacionada con la Institucionalización (261)(141)(107), y Legitimación (262)(263), 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" (75), 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. Al responder a una pregunta de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, se especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración (elemento, ítem o reactivo o pregunta).

La parte siguiente se encuentra adaptada a las necesidades del estudio la parte social del cuestionario Global Reporting Initiative (GRI) con 53 preguntas cerradas con respuesta en base a escala de Likert (257)(264)(265), especialmente considerando lo relacionado con la Gestión de Riesgos Laborales (221)(242)(244)(246).

Por último se encuentra la parte relacionada con las preguntas de interacción real de derechos con 15 preguntas cerradas bajo la misma escala de Likert



---

de las dos secciones anteriores y que buscaron centrarse en una 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 para poder conocer su opinión sobre su comprensibilidad; posteriormente fue revisado por dos expertos para que emitiesen su criterio sobre el mismo. Después se realizaron las correcciones sugeridas y se aplicó un pre-test en tres organizaciones para analizar estos primeros resultados, los mismos que una vez analizados y con un nivel de fiabilidad de Cronbach de 0,89 fueron aceptados.

El estudio investiga y luego evalúa las relaciones causales de las variables o Constructos (266)(267) 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 convocó un taller de trabajo durante el mes de enero del 2013, al inicio del cual se explicaron los parámetros del estudio y se aplicó la encuesta para establecer la situación inicial de las organizaciones, población de estudio de varios niveles: miembros del consejo de gobierno de la organización, supervisión, personal administrativo, representantes laborales y operativos), posteriormente en el mismo taller se realizó la capacitación, planificación de actividades y asignación de recursos humanos, físicos y económicos y responsabilidades requeridas y el compromiso de participar en este estudio y buscar la mejora de las prácticas de RSC y GRL y se obtuvieron los datos de conexión para continuar el estudio (primera fase de recogida de datos).



---

Durante los meses de implantación, se ha dado asistencia y asesoramiento a través de internet, teléfono y en casos excepcionales personalmente.

Se realizó una segunda encuesta a los mismos participantes después de dos años de la primera encuesta con el objeto de evaluar la diferencia de percepción entre ambos momentos.

Para determinar la consistencia interna de los datos obtenidos se aplicó el Alfa de Cronbach.

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

Cada uno de los ítems referidos a la responsabilidad corporativa podía ser calificado entre 1 y 5, donde el rango de escala va de "completamente en desacuerdo" (1) a "completamente de acuerdo" (5). Para cada uno de los bloques considerados: contexto institucional, legitimidad y aspecto social y distinguiendo si la información fue tomada antes o después de la intervención se calcularon nuevas variables resultado de la suma de las respuestas a los ítems de cada individuo. Las seis nuevas variables generadas recogían la puntuación bruta total por bloque, que fue transformada a un rango entre 0 y 100, donde 0 indicaba el peor nivel posible y 100 el mejor.

Para analizar la relación entre variables se usó las tablas de contingencia

Mediante el test de Kolmogorov-Smirnov se comprobó si los datos obtenidos tienen una distribución normal.

En los datos que no presentaron distribución normal se realizó análisis no paramétricos (medianas). Por lo tanto se realizó contrastes no paramétricos



---

para datos independientes (U de Mann-Whitney) y para datos apareados (Wilcoxon).

El Test no paramétrico Wilcoxon permitió determinar si los resultados tras la intervención difieren de los recogidos antes de la intervención.

Para ver si existen diferencias entre las empresas multinacionales y las nacionales se clasificaron en dos tipos, agrupando entre las nacionales, las definidas como tal junto a las empresas locales y las regionales. Se realizó un test no paramétrico de U de Mann Whitney, con los datos obtenidos tras la intervención.

Mediante una prueba de Kruskal-Wallis se analizó si existían diferencias significativas de acuerdo con la actividad comercial de las organizaciones: Prestadora de servicio, productiva o industrial y de comercialización.

Como medida de tamaño de efecto se usó la Odds ratio o razón de momios

## **5.2. MODELOS**

Se empleó el análisis de regresión logística binaria para construir modelos de valoración para una nueva variable denominada "RSC real" que diferenciaba entre las empresas con un nivel de cumplimiento de eficacia del Sistema de Auditorías de la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales SART, por encima o por debajo del 65% de eficacia (percentil 75). El objetivo de dichos modelos es identificar sólo aquellas variables que juegan un papel relevante en la predicción, empleando el test de Hosmer-Lemeshow para verificar lo apropiado de dicho modelo y tras haber explorado previamente las relaciones bivariantes entre las variables predictoras y dependientes.

Variable "RSC Real" (Responsabilidad Social Corporativa Real)



---

Se creó una nueva variable a partir de una serie de variables que se presume que toda empresa con interés en disponer de una RSC debería tener, tales como haber realizado una evaluación de riesgos laborales, de riesgos psicosociales, realizar exámenes médicos para detectar cánceres precoces en los trabajadores o disponer de comedor o guardería, entre otras. La lista completa de las 13 variables se muestra a continuación.

Resultado de transformar en un rango entre 0 y 100 la suma de las puntuaciones obtenidas en las 13 variables de la Fase Posterior a la Intervención (fpi):

1. En el último semestre se ha evaluado riesgos psicosociales en el trabajo fpi
2. En el último semestre se ha evaluado riesgos de trabajo fpi
3. En el último año se le ha realizado una evaluación de salud relacionada con sus actividades de trabajo fpi
4. Se realiza anualmente exámenes prostáticos a los trabajadores de riesgo fpi
5. Se realiza anualmente Papanicolaou y mamografía a los trabajadores de riesgo fpi.
6. Los trabajadores cuentan con un seguro de salud complementario al del IESS fpi.
7. Los trabajadores cuentan con comedores fpi
8. La organización mantiene guarderías para los hijos de los trabajadores fpi
9. El presupuesto anual de seguridad y salud en el trabajo está contemplado en el presupuesto anual general de la organización fpi
10. En su área de trabajo existe un registro de incidentes fpi
11. La evaluación de salud anual de los trabajadores se realiza también a aquellos de las empresas contratistas fpi
12. Las malas condiciones laborales disminuyen la calidad de los productos fpi
13. Conoce usted las características del manejo de desechos de su puesto de trabajo fpi



---

A partir de la puntuación obtenida se construye una nueva variable bivariante que recoge valores de "RSC Real" inferiores al percentil 75 (56,92) y valores de la RSC Real superiores a dicho percentil.

En primer lugar, se realizó una regresión logística binaria la cual permitió identificar qué factores institucionales tienen un papel más relevante para aumentar o disminuir la probabilidad de que una institución tenga una determinada valoración sobre el nivel de la "RSC Real". Posteriormente, se analizó si había diferencias entre las instituciones multinacionales y nacionales (local, regional y nacional).

### **5.3. UNIVERSO Y MUESTRA**

#### **5.3.1. Población de estudio**

**Unidad de investigación:** El estudio se realizó en el Ecuador, en un total de 112 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; Todas estas organizaciones sujetos de estudio, aunque sus centros de trabajo se distribuyen por todo el país, tienen su oficina principal en Quito como capital del Ecuador, entre junio y diciembre del 2014, las mismas que tienen diferentes características para que permitan una apreciación más real del escenario de nuestro estudio.

**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.

### 5.3.2. Marco temporal y espacial.-

El presente estudio se realiza durante 29 meses (desde el mes de agosto del 2012 hasta el mes de diciembre del 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 14.

Ilustración 14 Collage varias Organizaciones del estudio.



Fuente: Organizaciones  
Elaboración propia.



---

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 (237)(268).

#### **5.4. FUENTES:**

##### **5.4.1. 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

**5.4.2. Técnicas:** Cuestionarios con respuestas de selección múltiple cerrada

**5.4.3. Instrumentos:** Encuesta

##### **5.4.4. Análisis y discusión de resultados.-**

Recolección de datos realizada por el investigador; ingreso de datos cuantitativos al programa SPSS 19 (licencia de la Universidad Tecnológica Equinoccial), con un intervalo de confianza del 95%, tabulación, codificación de datos y análisis según categorización de acuerdo con conocimientos previos, informes y documentos, etc.



Se procedió a:

1. Análisis inductivo de los datos.
2. Contrastación con los conceptos bibliográficos
3. Exploración de la relación entre variables causales y de resultados para establecer vinculaciones lógicas que permitan:
4. La consideración de la Gestión de Riesgos Laborales en el contexto de las prácticas de RSC de la organización.
5. Elaboración de un modelo predictivo a través de regresión logística.

## 5.5. ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA BIBLIOGRÁFICA.-

En la tabla 4 se observa las bases científicas de datos en las que se realizó la búsqueda bibliográfica y el porcentaje, siendo el 45,73% Taylor y Francis online la más buscada, seguida por Sciencedirect con 32,82%.

**Tabla 4 Búsqueda Bibliográfica**

BASE DE DATOS	CARACTERÍSTICAS	ENCONTRADOS	PORCENTAJE
SCIENCEDIRECT	Plataforma electrónica que contiene textos completos de autores de renombre internacional, 1800 revistas científicas, tecnológicas y médicas (25% producción mundial) Bases de datos: ScienceDirect, Scopus, Illumin8, Geofacets, Reaxys, Pharma Pendium, Engineering Village, Embase.	42852	32,82
TESEO	Base de datos de tesis doctorales, del Ministerio de educación, cultura y deporte del gobierno de España	99	0,08
EMERALD	Editorial de revistas y gestión, servicios bibliotecarios y de información en ingeniería, ciencia y tecnología aplicados	25915	19,85
DIALNET	Portal bibliográfico principalmente de literatura científica hispana	1182	0,91
ERGA FP	Revista bibliográfica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo (INSHT)	500	0,38
TAYLOR & FRANCIS ONLINE	Plataforma científica que contiene Académicos, Revistas, libros electrónicos, libros de texto, multimedia, software, referencia y recursos de aprendizaje en línea, en áreas relacionadas con ciencias en general, ciencias ambientales, humanidades y ciencias sociales	59707	45,73
SCIELO	Biblioteca electrónica que contiene una colección de revistas científicas de todas las áreas del conocimiento (especialmente salud).	300	0,23

Elaboración propia.

**Palabras clave:** Responsabilidad social, responsabilidad social corporativa, responsabilidad social empresarial, salud laboral, Occupational Health, Social Responsibility.



---

**Revistas:** Las revistas electrónicas en las que se han encontrado artículos científicos importantes en el tema son: Applied Economics, Norsk Geografisk Tidsskrift - Norwegian Journal of Geography, Asian Journal of Communication, Spanish Journal of Finance and accounting, Economy and Society, Journal of Education for Business, Journal of Social Work Education, Journal of Food Products Marketing, Journal of Promotion Management, Journal of Travel & Tourism Marketing, Asia Pacific Journal of Tourism Research, Latin American Business Review, Anatolia: An International Journal of Tourism and Hospitality Research, Innovation: The European Journal of Social Science Research, Global Society, The International Journal of Human Rights, AENOR, Alta Dirección, Harvard Deusto Business Review, Journal of Cleaner Production, UNE, Journal of Change Management, Total Quality Management & Business Excellence, Journal of African Business, Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics, Journal of Sustainable Finance & Investment, Construction Management and Economics, European Journal of Engineering Education, The Pacific Review, The International Journal of Human Resource Management, etc.

**Páginas internet** de las que se han extraído datos:

- [www.derechoecuador.com](http://www.derechoecuador.com), DERECHO ECUADOR, Revista Judicial (la mejor información legal actualizada: registros oficiales, formatos, artículos, consultas, jurisprudencia, legislación, doctrinas, etc., último ingreso marzo 2015).
- [www.foretica.org](http://www.foretica.org), FORÉTICA es una asociación sin ánimo de lucro con presencia en España y Latinoamérica que engloba a las organizaciones y los profesionales de la RSC, último ingreso abril 2015
- [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org), La Iniciativa de Reporte Global O Global Reporting Initiative (inglés) institución independiente o centro oficial del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), creó el primer parámetro mundial de sostenibilidad en RSC, último ingreso dic 2014.



- [www.iso.org](http://www.iso.org), Organización Internacional de Normalización (del griego isos o igual), organismo que se encarga de promover desarrollo y estandarización de normas internacionales (fabricación, comercio, comunicación), ingreso dic 2014.
- [www.iess.gob.ec](http://www.iess.gob.ec), Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, enlaces referentes a historia laboral, empleadores, afiliados, pensionistas, préstamos, e inversiones, último ingreso dic 2014
- [www.inec.gob.ec](http://www.inec.gob.ec), Instituto Nacional de Estadística y Censos, Administra el sistema estadístico nacional Ecuatoriano, al producir y difundir información sobre la realidad económica y social. Incluye estadísticas oficiales de población, último ingreso dic 2014.
- [www.acreditacion.gob.ec](http://www.acreditacion.gob.ec), Organismo de Acreditación Ecuatoriano, es un organismo gubernamental cuyo objetivo principal es el Servicio de Acreditación Ecuatoriano, último ingreso dic 2014.
- [www.ilo.org](http://www.ilo.org), International Labour Organization (ILO) u Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo de las Naciones Unidas se ocupan de cuestiones laborales, las normas internacionales del trabajo en particular y el trabajo digno para todos, último ingreso dic 2014
- [www.comunidadandina.org](http://www.comunidadandina.org), Comunidad Andina de Naciones (CAN) es un organismo regional cuyo objetivo común es alcanzar un desarrollo integral, equilibrado y autónomo, último ingreso dic 2014
- [www.ceres.org](http://www.ceres.org), Corporación Ecuatoriana de Responsabilidad Social, Prácticas empresariales ambientalmente racionales, Coalición de Economías Ambientalmente Responsables, último ingreso dic 2014.

## 5.6. SISTEMA DE VARIABLES

**Conceptualización de variables.**- En el estudio se proponen las siguientes variables:

1. Variables independientes: estrategias-causas.
2. Variables dependientes: resultados-efectos.
3. Variables moderadoras: legislación.
4. Variables confusoras: características propias

### Operativización de variables



En la tabla 5 se aprecia la Operativización de Variables relativas a RSC, datos Institucionales, datos Socio Demográfico Culturales, Laborales y la Percepción de los informantes.

Tabla 6 Operativización de Variables				
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/ Medio/ Alto	1 2 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 Regional Nacional Multinacional	1 2 3 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 Complementarias	1 2
	SOCIO CULTURAL	Edad	Tiempo transcurrido desde su nacimiento hasta la fecha de la aplicación de los instrumentos, medido en años cumplidos	Años
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/ Secundario/ Tercer nivel/ Cuarto nivel	1 2 3 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/ no	1 2
	Se reportaron	Los eventos adversos fueron reportados a autoridad competente	si/ no	1 2



CATEGORÍAS	VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE 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

Elaboración propia.

## 5.6. PLAN DE TRABAJO

En la tabla 6 se detalla el plan de trabajo para el Desarrollo de la Tesis

**Tabla 6 Plan de Trabajo**

ACTIVIDADES	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES Y TECNOLÓGICOS	RECURSO TIEMPO					
			Junio 2012- diciembre 2012	Enero 2013- junio 2013	Julio 2013- diciembre 2013	Enero 2014- junio 2014	Julio 2014- diciembre 2014	Enero - abril \2015
1 REVISIÓN CONOCIMIENTOS EXISTENTES	Doctoranda	Bibliográficos y legislación vigente	X	X	X	X	X	X
2 DISEÑO DEL ESTUDIO	Doctoranda	Bibliográficos y técnicos	X					
3 EVALUACIÓN RSC Y GESTIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO	Doctoranda	Encuestas Datos estadísticos, bibliográficos, legislación vigente		X	X	X	X	X
4 RECOGIDA Y ANÁLISIS DE DATOS	Doctoranda	Estadísticos, de organización y de análisis (SPSS)			X	X	X	X
5 INFORME FINAL	Doctoranda	Bibliográficos y datos					X	

Elaboración propia.

## 5.7. BENEFICIOS Y APLICABILIDAD:

Con la presente tesis doctoral 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 (125).

Entre los beneficios obtenidos se podrán destacar:

1. Conocer las confluencias de los sistemas de gestión de la Responsabilidad Social Corporativa, con la "Gestión de Riesgos Laborales", para facilitar la implantación de esta última dentro de las prácticas de responsabilidad social, redundando en un manejo eficiente de los recursos
2. Conocer las actitudes y opiniones del personal implicado para conseguir la implantación, integración y mantenimiento de los sistemas de Gestión de la RSC y la GRT, en beneficio de un sistema vivo y único al interior de las instituciones, en todos los niveles y de forma permanente.



- 
3. Legales: Facilitar el cumplimiento de los requerimientos legales, evitando las sanciones.
  4. Sociales: como fuente y receptor de actividades humanas, en una actividad cuya importancia va en creciente aumento en beneficio del crecimiento y desarrollo.
  5. Empresarial: como asociación corporativa de habilidad de negocio y como corporación socialmente responsable.
  6. Humano: precautelar la salud de los trabajadores implicados, como fuerza de trabajo y principal recurso laboral.
  7. Ambiental: relacionado con la sustentabilidad y sostenibilidad.



## **CAPITULO VI RESULTADOS**



---

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

Se inició el estudio con un 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.

En este contexto, 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 se puede observar en la tabla 7, 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.

Así se puede apreciar que tanto Ecuador como España son países que han ratificado la normativa internacional como:

La dictada por Organismos Mundiales como la Organización de las Naciones Unidas "Declaración de los Derechos Humanos", la organización Mundial de la Salud "Reglamento Sanitario Internacional", la Organización Internacional del Trabajo "Trabajo Forzoso";

La dictada por Organismos Regionales como la Comunidad Andina de Naciones en el caso de Ecuador, como ejemplo el Instrumento y Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo" y la Unión Europea en el caso de España "Directiva Marco de Seguridad y Salud en el Trabajo", "Directiva de Seguridad General de los Productos";

Además de la normativa nacional iniciando con la Constitución y Leyes de cada País con normativas de protección de derechos laborales y GRL.



**Tabla 7 Análisis Comparativo de la legislación trascendente vigente en Ecuador y España relativa a la Responsabilidad Social Corporativa concerniente a la Gestión de Riesgos Laborales.**

		NORMATIVA VIGENTE			
				ECUADOR	ESPAÑA
DESDE FUERA	INTERNACIONAL	ORGANISMOS MUNDIALES		Naciones Unidas Organización Mundial de la Salud Declaración de los Derechos Humanos Reglamento Sanitario Internacional	
	ORGANISMOS REGIONALES	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.	
		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.



							<b>Seguridad Alimentaria. Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales. Carta Social Europea.</b>
							<b>Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>
<b>NORMATIVA VIGENTE</b>							
<b>DESDE FUERA</b>	<b>NACIONAL</b>	<b>ORGANISMOS NACIONALES</b>			<b>ECUADOR</b>		<b>ESPAÑA</b>
			<b>Asamblea Nacional Constituyente</b>	<b>Constitución Política de la República del Ecuador</b>	<b>Garantía de cumplimiento de Derechos Humanos, Salud, Seguridad, Trabajo, Ambiente, Buen vivir</b>	<b>Constitución Española</b>	
			<b>Dictadas por órgano legislativo</b>	<b>Leyes ordinarias y orgánicas.- Reglamentos</b>	<b>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.</b>	<b>Estatal</b>	
			<b>Dictadas por órgano ejecutivo</b>	<b>Decretos presidenciales</b>	<b>Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo</b>		
			<b>Dictadas a través de Ministerios y Secretarías</b>	<b>Acuerdos Ministeriales</b>	<b>Plan Nacional del Buen Vivir 2013 2019</b>		
<b>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,</b>							



						incendio, riesgos eléctricos...) Ley General de Sanidad.
		Organismos Técnicos	Normas Técnicas Ecuatorianas Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Resoluciones (CD 333) Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo (SART). 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)			
DESDE ADENTRO	Órganos de gobierno de cada organización	Estatutos	De constitución. Códigos de conducta. Normas de Responsabilidad social Corporativa			
		Reglamentos Planes Operativos	Gestión de Riesgos Laborales. Recursos Humanos, Justicia.			

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

En la Tabla 8 se pone de manifiesto la compatibilidad entre la implantación de la norma ISO 26000 (RSC) y el Sistema de Auditoría en 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, su aplicabilidad es en todo tipo de organización y contemplan en su mantenimiento aspectos económicos, sociales, ambientales y documentales (registros).

La Responsabilidad Social Corporativa contempla cumplimiento voluntario en los ámbitos relacionados con el desarrollo sostenible, el bienestar de los *Stakeholders*, el manejo de los impactos laborales al ambiente, la mejora en la calidad de vida e incluye el cumplimiento en Gestión de Riesgos Laborales (mejores condiciones de trabajo, el trabajo digno, el bienestar del trabajador).

En cuanto al Principio de Legalidad de la Responsabilidad Social Corporativa se contempla como su punto de partida el estricto cumplimiento de la legislación vigente, la misma que en el Ecuador exige la Gestión de Riesgos Laborales como parámetro de obligatorio cumplimiento.

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

**Tabla 8 Análisis Comparativo entre Responsabilidad Social Corporativa (Norma ISO 26000) y Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo (GRL)**

NORMA	Organización Internacional de Estandarización (ISO) ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social	Gestión de Riesgos Laborales (GRL) Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo (SART)
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
	Cumplimiento Voluntario-	Cumplimiento obligatorio
LEGALIDAD	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

### 6.3. ANÁLISIS DE LOS PARÁMETROS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL ASPECTO SOCIAL RELACIONADO CON GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.



---

En la tabla 9 se contempla un resumen de los parámetros requeridos para la implantación de la Gestión de Riesgos Laborales en las prácticas Responsabilidad Social Corporativa, basadas en el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo (SART), International Organization for Standardization (ISO 26000:2010), Social Accountability (SA8000:2014 Standard) y Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable (SGE21) e indicadores de cumplimiento.

Los parámetros que se encuentran contemplados son:

La parte organizacional siendo la Gestión Administrativa en el caso de GRL y Ética y Buen Gobierno en RSC, donde se contempla: estructuras, políticas, estrategias, recursos, manejo documental.

La Parte Técnica en la cual se contempla lo relacionado al control o gestión de los riesgos laborales.

El Talento Humano en GRL y Aspectos Sociales en RSC, donde se contemplan derechos laborales, capacitación, formación, información, selección, inducción.

Procesos Operativos relevantes, relacionado con eventos adversos y planes de control.



**Tabla9 Parámetros requeridos en el Aspecto Social referente a la “Gestión de Riesgos Laborales en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa”**

SISTEMA DE AUDITORÍAS DE RIESGOS DEL TRABAJO (SART)		RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA										INDICADORES
FASES Y ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR EL SISTEMA		FASES Y ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR EL SISTEMA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA							RSC / 132			
		NORMATIVA							FALSO	PARCIAL	VERDADERO	
DIAGNOSTICO INICIAL	DIAGNOSTICO INICIAL	Constitución Política del Ecuador	ISO 26000	SA 8000	SGE21	OTROS	FALSO	PARCIAL				VERDADERO
	Estado técnico legal en el que se encuentra la institución, análisis cuantitativo de porcentaje de cumplimiento y magnitud de los mismos	Estado técnico legal en el que se encuentra la institución, análisis cuantitativo de porcentaje de cumplimiento y magnitud de los mismos		Punto de partida el cumplimiento legal (Nacional e Internacional), OIT, ONU								% cumplimiento o adicional a lo exigido por la legislación vigente.
				Universal (toda Institución)								
				Integral e Integrado								
				Documentada, aplicada, mantenida, comunicada, accesible y comprensible								
				Entorno laboral seguro y saludable,								
1	GESTION ADMINISTRATIVA	ÉTICA Y BUEN GOBIERNO							27			
1.1.	Política	Política ISO 7.4.2			IV (9.1)							% cumplimiento o adicional a lo exigido por la legislación vigente.
		Igualdad de derechos (no discriminación) y deberes	10, 11 (1-2, 6-8), 35, 66, 83 (1, 5-6, 10, 14)	6.3.1, 6.3.2, 6.3.4, 6.3.7, 6.3.10	IV (5)	6.4.1, 6.4.2						
		Compromisos: ambiental, económica, y social; Revisión periódica (alta administración)	14-15, 285-288, 304, 395-396	6.1, 6.2, 6.5, 7.4.1	IV (9.2)	6.1.6, 6.6,						



SISTEMA DE AUDITORÍAS DE RIESGOS DEL TRABAJO (SART)		RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA										INDICADORES
FASES Y ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR EL SISTEMA		FASES Y ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR EL SISTEMA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA						RSC / 132				
DIAGNOSTICO INICIAL		NORMATIVA						FALSO	PARCIAL	VERDADERO		
		DIAGNOSTICO INICIAL	Constitución Política del Ecuador	ISO 26000	SA 8000	SGE21	OTROS					
1.1.	Política	Precautelar su salud, trabajo, seguridad social	32-35, 325-333	6.4	IV (3)	6.4						
		Participación personas interesadas (stakeholders), mantenimiento.	61, 65, 207-208	4.5, 6.8, 7.1		6.1	Nota Técnica Prevención 305					
		Estrategia: principios, valores, proyectos y acciones	340-342	6.2, 6.6, 7.4.2		6.1.6						
		Compromiso cumplimiento legislación vigente	10,11	3.4, 4.6 y 4.7	II	6.1.1						
		Recursos Humanos	280, 342	6.4		6.4	Nota Técnica Prevención 305					
		Revisión, seguimiento, integración y mejora continua	276	7, 7.1, 7.2, 7.7, 7.7.5		6.1.4, 6.1.7,						
1.2.	Planificación											
1.2.1	Identificación de Actividades (actividad que debe tener realizada la institución)	Identificación de Actividades y su impacto	71-74, 395-396	6.5		6.6					% cumplimiento o actividades planificadas y suficiencia	





1.5.2	Control de la Documentación	Control de la Documentación		7.7	IV (9.9)		Balance Social				programas y procedimientos.
1.5.3	Indicadores de verificación	Indicadores de verificación		7.7			Nota Técnica Prevención 305				
1.6	Mejoramiento Continuo										
1.6.1	Preventivas y correctiva	Preventivos y Correctivos		7.7	IV (9.9-9.10)		Nota Técnica Prevención 305				% mejora condiciones laborales

SISTEMA DE AUDITORÍAS DE RIESGOS DEL TRABAJO (SART)*		RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA									INDICADORES
FASES Y ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR EL SISTEMA		FASES Y ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR EL SISTEMA RESPONSABILIDAD SOCIAL corporativa NORMATIVA						RSC / 132			
DIAGNOSTICO INICIAL	DIAGNOSTICO INICIAL	Constitución Política del Ecuador	ISO 26000	SA 8000	SGE21	OTROS	FALSO	PARCIAL	VERDADERO		
<b>2 GESTION TECNICA</b>											
2.1	Identificación	Abarca todo lo relacionado seguridad y salud. Se deberá tener en cuenta que se incluirán variables e indicadores que hagan parte de la obligación legal de la empresa, puesto que el cumplimiento de la ley necesariamente sirve como base de partida y compromete a la empresa con la RS.	Todas las normas técnico legales en temas de seguridad, salud y ambiente.	6.4.6.2	IV (3)					%	
2.1.1	Identificación inicial (Sistema 3X3)										
2.1.1.1	Identificación específica Riesgos Físicos										
2.1.1.1.1	Identificación específica Riesgos Ruido (Sonometría por grupos homogéneos)										
2.1.1.1.2	Identificación específica Riesgos Ruido( Dosimetría por grupos homogéneos)										
2.1.1.1.3	Identificación específica Riesgos Iluminación (por grupos homogéneos)										
2.1.1.1.4	Identificación específica Riesgos Estrés Térmico (por grupos homogéneos)										
2.1.1.1.5	Identificación específica Riesgos Vibración (por grupos homogéneos)										
2.1.1.1.6	Identificación específica Riesgos Radiaciones Ionizantes (por grupos homogéneos)										
2.1.1.1.7	Identificación específica Riesgos Radiaciones no Ionizantes (por grupos homogéneos)										



2.1.1.1.6	Identificación, Medición, Evaluación, Recomendaciones de control específicas Riesgos																		
2.1.1.2	Riesgos Mecánicos																		
2.1.1.3	Identificación específica Riesgo Ergonómicos																		
2.1.1.3.1	Dimensionamiento (por grupos homogéneos)																		
2.1.1.3.2	Postura forzadas (por grupos homogéneos)																		
2.1.1.3.3	Manejo manual de cargas (por grupos homogéneos)																		
2.1.1.3.4	Movimiento repetitivos (por grupos homogéneos)																		
2.1.1.3.5	Confort térmico, lumínico y acústico (por grupos homogéneos)																		

SISTEMA DE AUDITORÍAS DE RIESGOS DEL TRABAJO (SART)*		RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA										INDICADORES
FASES Y ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR EL SISTEMA	FASES Y ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR EL SISTEMA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA											
	NORMATIVA										RSC / 132	
DIAGNOSTICO INICIAL	DIAGNOSTICO INICIAL	Constitución Política del Ecuador	ISO 26000	SA 8000	SGE21	OTROS	FALSO	PARCIAL	VERDADERO	O		
2.1.1.3.6	Operador de PVDs (por grupos homogéneos)	Abarca todo lo relacionado seguridad y salud. Se deberá tener en cuenta que se incluirán variables e indicadores que hagan parte de la obligación legal de la empresa, puesto que el cumplimiento de la ley necesariamente sirve como base de partida y compromete a la empresa con la RS.	Todas las normas técnico legales en temas de seguridad, salud y ambiente.	6.4.6.2	IV (3)							% control de riesgos
2.1.1.3.7	Consumo Metabólico											
2.1.1.4	Identificación específica Riesgos Químicos											
2.1.1.4.1	Mitigases (por grupos homogéneos):											
2.1.1.4.2	Partículas sólidas en suspensión (por grupos homogéneos)											
2.1.1.4.3	HAPS (por grupos homogéneos)											
2.1.1.4.4	COVS (por grupos homogéneos)											
2.1.1.4.5	Alteraciones cromosómicas método micro núcleos (por persona)											
2.1.1.4.6	Alteraciones neuropsicológicas (por persona)											









	/ Comunicación			7	(9.5 b y c)		Técnica Prevención 305	(Educación)				% cobertura
												% impacto
3.3.1	General		3	6.8.4	IV (9.5 b)	6.5.1		Inducción inicial y periódica.				% Inducción y reinducción
												Periodicidad
3.3.2	Específica		3	6.8.5		6.5.1		Adiestramiento.				Número de pasantías
3.5	Participación											
3.5.1	Personal	Variables e indicadores que determinen todas las acciones destinadas a elevar el nivel de compromiso y el sentido de pertenencia de las personas en general para con la empresa.	3, 32, 12-13				Balance Social 6.2.7	Alimentación				Programa de nutrición de acuerdo con necesidad calórica
3.5.2	Representativa		61, 65, 207-208	2.20, 2.21, 6.8		6.1, 7	Nota Técnica Prevención 305	Participación en decisiones				Índice de participación en círculos o grupos primarios
3.6	Estímulos											Eficiencia de grupos primarios

SISTEMA DE AUDITORÍAS DE RIESGOS DEL TRABAJO (SART)		RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA										INDICADORES	
FASES Y ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR EL SISTEMA		FASES Y ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR EL SISTEMA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA							RSC / 132				
		NORMATIVA											
DIAGNOSTICO INICIAL		DIAGNOSTICO INICIAL	Constitución Política del Ecuador	ISO 26000	SA 8000	SGE21	OTROS	FALSO	PARCIAL	VERDADERO			
4	PROCESOS OPERATIVOS RELEVANTES										52		
4.1	Investigación de Accidentes Incidentes y Enfermedades Ocupacionales	Investigación de Accidentes Incidentes y Enfermedades Ocupacionales											
4.1.1	Investigación de accidentes, incidentes (por caso)	Cumplimiento legal	326	6.4.6.2			Balance Social 6.2.2.3					Índice de frecuencia	
												Índice de severidad	
												Índice de lesiones	
												Índice de accidentalidad	
												Promedio de incapacidad	
												Reinserción laboral	
												Índice de incidentes	
4.2	Vigilancia de la Salud (por paciente)												
4.2.1	Control biológico	Abarca todo lo relacionado con la	326	6.4.6.2	IV (3.5)		Nota Técnica Prevención	Ausentismo sinistralidad				% horas perdidas por enfermedad común	



		proyección social de la empresa en cuestiones de salud. Se deberá tener en cuenta que se incluirán variables e indicadores que hagan parte de la obligación legal de la empresa, puesto que el cumplimiento de la ley necesariamente compromete a la empresa con la RS.					305	d laboral				% horas perdidas por enfermedad laboral
												% horas perdidas por accidente de trabajo
												% horas perdidas por otras causas
												% costo de ausentismo en relación costo de nómina
4.2.2	Control Screening		32, 358-360	6.4.6.2			Nota Técnica Prevención 305, BS 6.2.1	Salud general				% presupuesto
												% reconocimientos médicos en relación con el número de trabajadores
												Esperanza de vida
												% evaluaciones pre ocupacionales
												% evaluaciones periódicas
												% evaluaciones especiales
												% evaluaciones de retiro
												Reinserción laboral
												% presupuesto asignado
4.2.3	Control de Reconocimientos Médicos		340	6.3.9, 6.7.2			Balance Social 6.2.6	Vivienda				% trabajadores con vivienda propia
				6.4.3		6.4.8		Satisfacción laboral.				% Satisfacción laboral

SISTEMA DE AUDITORÍAS DE RIESGOS DEL TRABAJO (SART)*		RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA										INDICADORES
FASES Y ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR EL SISTEMA		FASES Y ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR EL SISTEMA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA							RSC / 132			
		NORMATIVA										
DIAGNOSTICO INICIAL		DIAGNOSTICO INICIAL	Constitución Política del Ecuador	ISO 26000	SA 8000	SGE21	OTROS	FALSO	PARCIAL	VERDADERO		
4.3	Inspecciones y Auditorías	Verificación y Valoración										
4.3.1	Inspecciones planeadas y no planeadas	Índices de cumplimiento legal		7.7.3								% cumplimiento de inspecciones planificadas
4.3.2	Inspecciones generales, específicas y de partes o puestos críticos	Inspecciones		7.7.3	IV (9.12)							% cumplimiento de auditorías planificadas
4.3.3	Auditoría internas y externas	Auditorías	291	7.8.2;								% cumplimiento de inspecciones planificadas
4.4	Programas de Mantenimiento	Cumplimiento legal										
4.4.1	Mantenimiento preventivo	Cumplimiento legal Seguridad,	6.4.6.2									% Mantenimientos cumplidos



4.4.2	Mantenimiento correctivo	Salud y Ambiente																			
4.4.3	Mantenimiento predictivo																				
4.5	Planes de Emergencia																				
4.5.1	Hipótesis de partida																				
4.5.2	Desarrollo de los planes																				
4.5.3	Simulacros de evacuación																				
4.6	Control de Incendios y explosiones																				
4.6.1	Métodos de valoración de riesgos de incendio																				
4.6.2	Medidas de prevención contra incendios																				
4.7	Accidentes Graves o Mayores																				
4.7.1	Modelos de simulación																				
4.8	Uso de EPI's																				
4.8.1	Programas de dotación de EPI's																				% Planes de emergencia aprobados e implantados

SISTEMA DE AUDITORÍAS DE RIESGOS DEL TRABAJO (SART)		RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA										INDICADORES		
FASES Y ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR EL SISTEMA		FASES Y ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR EL SISTEMA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA							RSC / 132					
		NORMATIVA												
DIAGNOSTICO INICIAL		DIAGNOSTICO INICIAL	Constitución Política del Ecuador	ISO 26000	SA 8000	SGE21	OTROS	FALSO	PARCIAL	VERDADERO				
4.9	Seguridad en Adquisiciones	Seguridad en Adquisiciones												
4.9.1	Seguridad en productos	Todas aquellas acciones que la empresa realice con fines generales y sobre las que no exista una Responsabilidad directa, pero que hayan sido desarrolladas por extralimitación en los conceptos de responsabilidad social y legal.	57	6.4.7, 6.6.4, 6.8		6.1.7, 6.1.9, 6.5	Nota Técnica Prevención 305, Balance Social 7.2.1	Programas con la comunidad				Programas y participación		



4.9.2		Seguridad en servicios (Auditoría a proveedores)										Empleo generado		
4.10	Otros Específicos	aspectos económicos y de mercado	16, 18, 52, 335-337 (56)	6.3.6, 6.5	IV (9.11)	6.5.2, 6.6	Balance Social 7.3.2	Transparencia.					% de cobertura	
		Se incluyen en esta área los temas que describan la empresa desde la órbita social, definidos como aquellos factores sociales inmediatos para que la empresa cumpla su misión.		4.8			Nota Técnica Prevención 305	Demografía					% asistencia a convocatorias	
													% mujeres trabajadoras en relación a la plantilla de trabajadores	
													% mujeres actividades gerenciales en relación a la plantilla de trabajadores	
Variables e indicadores que evalúen el crecimiento de la empresa y el aporte de la misma a la investigación de los problemas sociales, tanto a nivel interno como nacional y regional.	385-388	6.7.5		6.2.1		Desarrollo de nuevos productos y tecnología					Pirámide de edad por género			
		300	6.8.2.2			Balance Social 7.2.3	Pago de impuestos y aportes					Pirámide de antigüedad por género		
												Pirámide nivel educativo		
												Mejora nivel educativo		
												Pago de impuestos		
												Programa de interés público		
												Aportes parafiscales		
												Intercambio de servicios		
												Prácticas		
SISTEMA DE AUDITORÍAS DE RIESGOS DEL TRABAJO (SART)*		RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA										INDICADORES		
FASES Y ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR EL SISTEMA		FASES Y ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR EL SISTEMA RESPONSABILIDAD SOCIAL corporativa							RSC / 132					
		NORMATIVA												
DIAGNOSTICO INICIAL	DIAGNOSTICO INICIAL	Constitución Política del Ecuador	ISO 26000	SA 8000	SGE21	OTROS		FALSO	PARCIAL	VERDADERO				
	Variables que midan el comportamiento de la empresa frente a los recursos naturales. El fin de esta área será que la empresa muestre cómo está deteniendo la degradación ambiental y sus acciones para mejorar la calidad de vida en términos	14-15, 395-396	6.5.4, 6.7, 6.8.2.2		6.6	Nota Técnica Prevención 305	Conservación del ambiente y Desarrollo sostenible						Programas	



ecológicos.												
Área externa	52	2.20, 2.21, 6.5.6, 6.7, 6.8		6.2, 6.5, 6.6.2; 7.1.5			Consumidor final					Índice de satisfacción
		2.20, 2.21, 6.8.2.2.				Balance Social 7.1.3	Accionistas		% acciones de los trabajadores			
		2.20, 2.21, 6.6.5, 6.8.2.2				Balance Social 7.1.6	Competencia		Programas de lealtad, convenios de cooperación			
		2.20, 2.21, 6.8.2.2				Balance Social 7.1.7	Acreedores		% pagos justos y oportunos			
		2.20, 2.21, 6.8.2.2	IV (9.6) IV (9.7)			Balance Social 7.1.8	Proveedores		% empleados propios			
												Práctica conjunta de RS



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

Como se puede observar en la tabla 10, se inicia con el análisis de 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).

**Tabla 10 Análisis de fiabilidad de datos**

RESUMEN DEL PROCESAMIENTO DE LOS CASOS		ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD		
		TEMA	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Número	Contexto Institucional	0,888	19
Válidos	671	Legitimidad	0,848	10
Excluidos	0	Aspecto Social	0,977	69
Total	671	Total Responsabilidad Social Corporativa	0,981	98

### 6.4.1. Descriptivo características organizacionales

El estudio se realizó en 112 organizaciones, entre las cuales tienen un contingente laboral de 79661 trabajadores, con 62% de hombres (ilustración 15).

**Ilustración 15 Género Institucional**



Como se puede apreciar en la tabla 11, el 52,8% de las organizaciones son brindadoras de servicios y el 28,7% son industriales o productoras de bienes. En su mayoría, son organizaciones de derecho privado (74,9%). Codificadas por la legislación ecuatoriana como de riesgo medio (48%) y alto (38,2%) y calificadas por la misma Institución como alto 47,2%, siendo además el 75,9% de gran tamaño, con un porcentaje medio de cumplimiento del Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo de 43,9% y de eficiencia de 6,3%. El 58,9% son multinacionales y un 23,2% a nivel nacional. Las organizaciones proclaman que poseen Sistemas de Calidad en un 91,9% y valoraciones similares en Responsabilidad Social Corporativa (92,9%) y Gestión de Riesgos Laborales (92,9%).

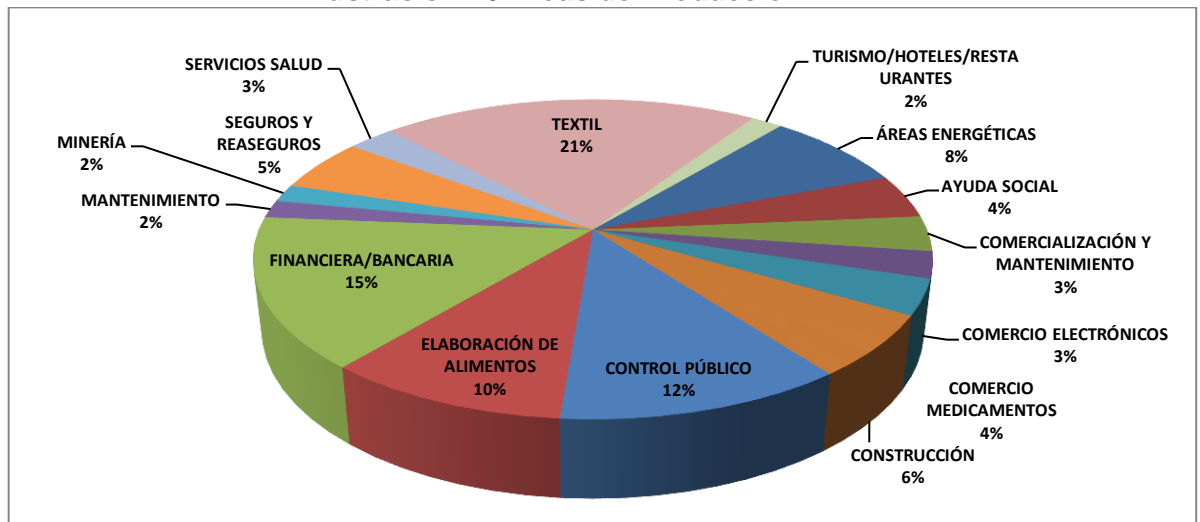
**Tabla 11 Datos Descriptivos de las Organizaciones-Empresas del estudio.**

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	NO	SI	EN TRÁMITE	

(GRL), según organizaciones	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%)	

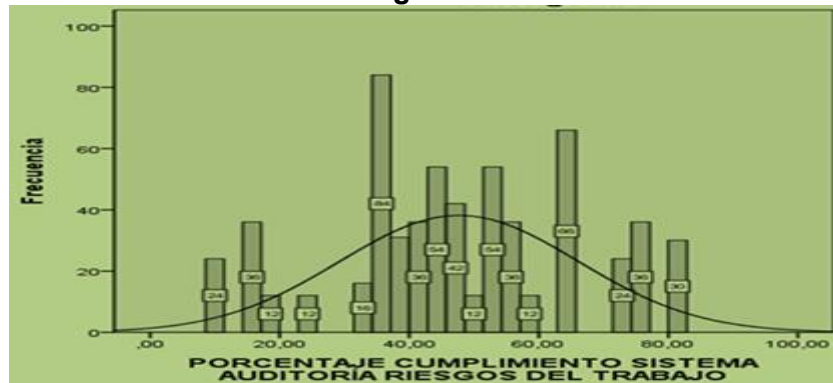
No existe predominio de ningún sector productivo, siendo el sector textil el que mayor índice presenta (21%) seguido por el financiero (15%) como se puede apreciar en la ilustración 16.

**Ilustración 16 Áreas de Producción**



En la ilustración 17 se presenta la distribución del porcentaje de cumplimiento en la Gestión de Riesgos Laborales de las organizaciones del estudio a través del Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo. Asumiendo que el nivel de cumplimiento debe superar el 80% para ser considerado satisfactorio, sólo el 6,3% lo alcanzaron. Ninguna empresa alcanzó un nivel de cumplimiento superior al 82%, concentrándose la mayoría entre el 35% y el 65%, con una media de 43,89%, con una desviación típica de 19,028.

**Ilustración 17 Porcentaje de Cumplimiento de la "Gestión de Riesgos Laborales" de las Organizaciones del Estudio.**



#### 6.4.2. Descriptivo de las características de los informantes

Se establecieron las peculiaridades socio-laborales de los informantes, que en un número de 671 participaron en la presente investigación, seis por institución excepto la 30 donde participan 7 y la 112 donde participan 4.

El tiempo de trabajo en la organización tiene una media de 6,48 años con un mínimo de 0 y un máximo de 20, presentando una desviación típica de 3,18.

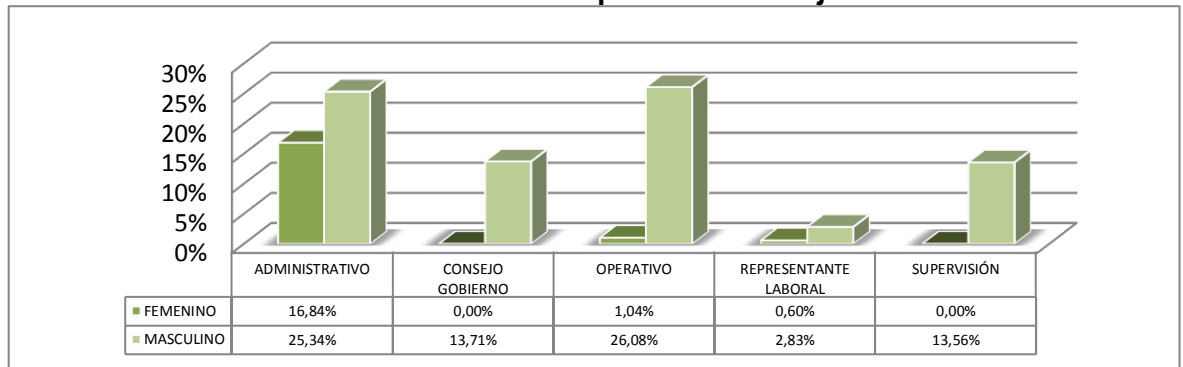
El tiempo de trabajo en la actividad es de 5,63 años con un mínimo de 0 y un máximo de 20 y una desviación típica de 2,64.

Los administrativos con un 42,18% con un 25,34% de género masculino, como puesto de trabajo predominante, los operativos con el 27,12%, supervisión el 13,71%, representante laboral con el 13,71% y consejo de



gobierno con el 3,43%, siendo en los últimos tres niveles del puesto el género femenino menores a 1% (ilustración 18)

**Ilustración 18 Nivel del puesto de trabajo**



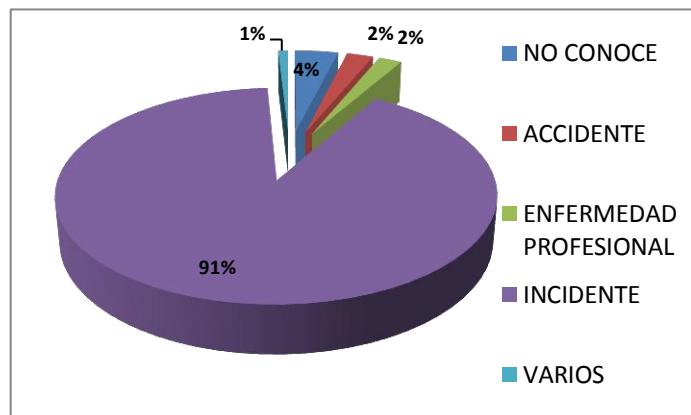
Se aprecia que el 81,5% de los participantes eran de género masculino con edad promedio de 31,9 años (desviación típica 8,84) y en las mujeres la edad promedio es de 41,9 años (desviación típica 9,73) con un nivel educativo mayoritario de tercer nivel (61,5%) de los cuales el 74% son hombres, un nivel de puesto de trabajo donde el género femenino se encuentra especialmente en puestos administrativos (91,12%), un tipo de contratación indefinida de 93,7% con un 17% de mujeres (tabla 12),

**Tabla 12 Descriptivo de las Características de los Informantes**

		GÉNERO		TOTAL
		MASCULINO	FEMENINO	
TOTAL		547 (81,5%)	124 (18,5%)	671 (100%)
NIVEL EDUCATIVO	SECUNDARIO	5 (0,9%)	7 (5,64%)	12 (1,79%) <sup>1</sup>
	TERCER NIVEL	307 (55,26%)	106 (85,48%)	413 (61,55%)
	CUARTO NIVEL	235 (42,23%)	11 (8,87%)	246 (36,66%)
NIVEL PUESTO TRABAJO	C GOBIERNO	92 (16,56%)	0 (0%)	92 (13,71%)
	ADMINISTRATIVO	170 (30,6%)	113 (91,12%)	283 (42,18%)
	SUPERVISIÓN	91 (16,38%)	0 (0%)	91 (13,56%)
	OPERATIVO	175 (31,5%)	7 (5,64%)	182 (27,12%)
TIPO CONTRATACIÓN	REPRESENTANTE LABORAL	19 (3,42%)	4 (3,23%)	23 (3,43%)
	INDEFINIDA	517 (93,6%)	108 (87,1%)	625 (93,75%)
	POR COMISIÓN	30 (5,4%)	16 (12,9%)	46 (6,9%)

En la ilustración 19 se aprecia presencia de eventos laborales adversos, siendo el de mayor presencia el incidente (90,7%), no conoce (3,87%), accidente(2,38%), enfermedad profesional (2,09%) y varios eventos 0,89%).

**Ilustración 19 Eventos laborales adversos**



Se considera el riesgo laboral más significativo para los informantes es el psicosocial con 71,39%, le sigue el químico con 26,8% y por último el físico con el 1,79%

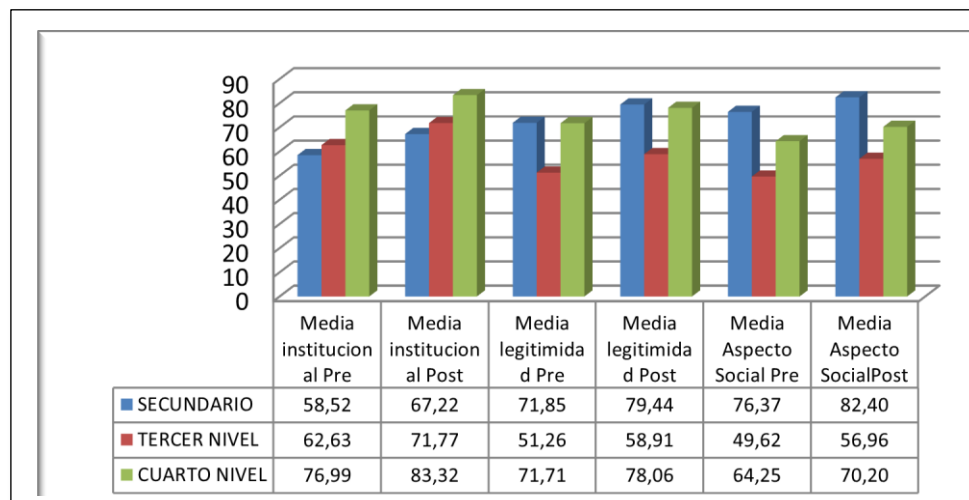
#### **6.4.3. Estudio de la percepción de la Gestión de Riesgos Laborales en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en el Ecuador.**

Cada uno de los ítems referidos a la responsabilidad social corporativa podía ser calificado entre 1 y 5 en una escala de cinco puntos, donde el rango de escala va de “completamente en desacuerdo” (1) a “completamente de acuerdo” (5). Para cada uno de los bloques considerados: institucionalización, legitimidad y aspecto social y distinguiendo si la información fue tomada antes o después de la intervención se calculó una nueva variable resultado de la suma de las respuestas a los ítems de cada individuo. Las seis nuevas variables generadas recogían la puntuación bruta total por bloque, que fue transformada a un rango entre 0 y 100, donde de 0 indicaba el peor nivel posible y 100 el mejor.



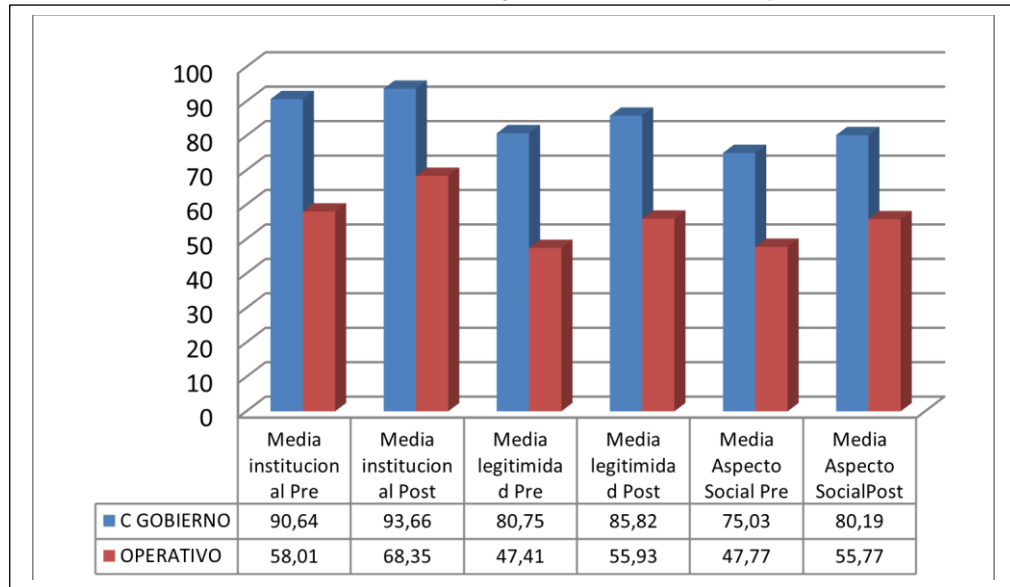
En la ilustración 20 se establece cómo evoluciona la percepción de acuerdo con el nivel educativo durante el estudio. Siendo mejor la percepción del cuarto nivel respecto al Contexto Institucional e inferior en el Aspecto Social. El nivel secundario da un valor inferior a los otros en la Valoración Institucional y por el contrario es el que más valora el Aspecto Social. En general las valoraciones post intervención son mayores por todos los niveles educativos y en todos los niveles, Contexto Institucional, Legitimidad o Aspecto Social.

**Ilustración 20: Percepción de la Responsabilidad Social Corporativa según el nivel educativo**



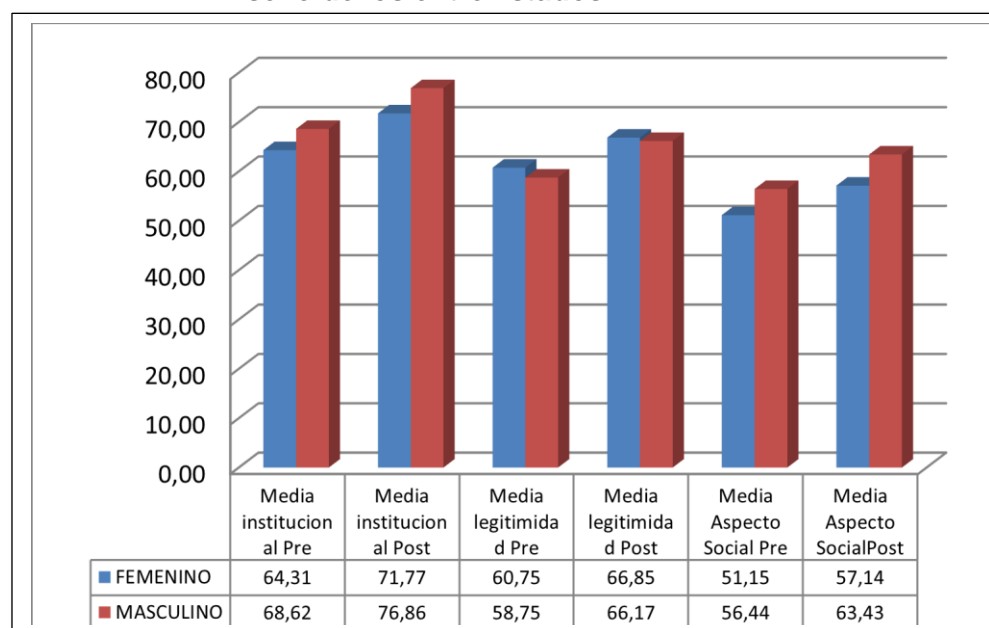
En la ilustración 21 se puede apreciar la diferencia en percepción de la Responsabilidad Social Corporativa según sea el entrevistado miembro de Consejo de Gobierno u Operativo. Siendo siempre más alta la valoración de los miembros del Consejo de Gobierno, en todos los aspectos y aumentando en ambos colectivos tras la intervención.

**Ilustración 21 Percepción de la Responsabilidad Social Corporativa según el entrevistado sea de Consejo de Gobierno u Operativo**



La valoración es siempre peor por las mujeres que por los hombres, en todos los aspectos. Esta valoración sube tras la intervención, en ambos sexos y todos los aspectos de la Responsabilidad Social Corporativa (Ilustración 22).

**Ilustración 22 Percepción de la Responsabilidad Social Corporativa según sexo de los entrevistados**





Al comprobar mediante el test de Kolmogorov-Smirnov que no seguía una distribución normal se realizó el test no paramétrico Wilcoxon donde se pudo contrastar que los resultados tras la intervención difieren de los recogidos antes de la intervención, llegando a afirmar a partir de los resultados obtenidos que existe suficiente evidencia para concluir que hay diferencias significativas entre antes y después de la intervención para mejorar la situación del estudio; así en la Institucionalización en la fase inicial tiene una mediana de 64,44 y en la fase posterior es de 74,44, de la misma forma en Legitimidad 53,33 y 62,22 y en el Aspecto Social 55,46 y 62,28 y con un p valor menor a 0,001 (tabla 13).

**Tabla 13 Resultados de Fase de Inicio y Fase Posterior a la Intervención**

PUNTUACIONES n=671	Pre-intervención		Post-intervención		Test Wilcoxon	
	Mediana	Desviación típica	Mediana	Desviación típica	Estadístico	P-valor
Institucionalización (18 ítems)	64,44	11,81	74,44	10,05	-22,36	<0,001
Legitimidad (9 ítems)	53,33	18,11	62,22	17,48	-21,96	<0,001
Aspecto Social (68 ítems)	55,46	13,10	62,28	12,46	-22,35	<0,001

Tras la intervención han mejorado en gran medida la mayoría de los ítems, destacando algunos como "haber evaluado los riesgos psicosociales en el trabajo durante los últimos 6 meses" (pasando la mediana de 2 a 5). Otro ítem que obtiene la máxima puntuación (5) es "si la organización planifica periódicamente actividades".

En menor medida pero también destacable tenemos los siguientes ítems que han experimentado una mejora de 2 puntos sobre 5: de 2 a 4 pasaron los ítems "este año le han capacitado para saber trabajar con discapacitados",



---

"en la organización existe dirección participativa", "en su puesto de trabajo se realizan actividades para remediar los impactos producidos por la actividad laboral" y "conoce las características del manejo de desechos de su puesto de trabajo". La valoración pasó de 1 a 3 en "en su área de trabajo existe registro de incidentes".

En sentido contrario el ítem "si la organización fomenta la igualdad de género" pasó de tener una mediana de 4 a 2. Los ítems que reciben una menor puntuación (media de 2 o menos) son: "la organización fomenta el conocimiento de la familia de las actividades laborales", "los trabajadores cuentan con un seguro de salud complementario al del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)" o si "conoce trabajadores en su organización que tengan horario de trabajo de acuerdo con sus necesidades de estudios".

Se aprecia la mejora entre la *Situación Inicial* de las organizaciones participante en la investigación y el resultado presentado en la *Fase Posterior a la Intervención*. El promedio de mejora global de las instituciones participantes en el estudio, es de 0,7 (sobre un valor máximo de 5) lo cual supone el 19,2%. El rango de mejora va del 0,5 (12,5%) hasta 1,0 (25%). Las organizaciones, en su mayoría experimentaron mejora (excepto 2), presentando diferencia estadísticamente significativa con el estadístico de Wilcoxon con valor de -7,711 y una significancia menor que 0.001.

En el resultado final aún se observa que en un 87% son consideradas como No Satisfactorio (valores menores a 4 sobre 5) en su desarrollo en la "Gestión de Riesgos Laborales en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa".(Anexo 7)



---

#### **6.4.4. Análisis de las relaciones existentes entre las variables del estudio.**

Para ver si existen diferencias entre las empresas multinacionales y las nacionales se clasificaron en dos tipos, agrupando entre las nacionales, las definidas como tal junto a las empresas locales y las regionales. Se realizó un test no paramétrico de U de Mann Whitney, con los datos obtenidos tras la intervención.

En la tabla 14 se puede ver los ítems con diferencia estadísticamente significativa, tras la realización del test U de Mann-Whitney, entre las empresas multinacionales y nacionales. Al observar diferencia entre ambos tipos de empresas y como en la descriptiva vemos una mejor puntuación en las multinacionales podemos afirmar que estas se encuentran mejor en diversos ítems englobados en el contexto institucional, como "los valores de la organización tienen coherencia con los valores sociales del entorno" (p 0,025) y "la organización tiene código de conducta"(p 0,011), igualmente respecto a diversos ítems agrupados en la legitimidad, como "el apoyo social de clientes, proveedores, asociaciones y otros sectores corporativos" (p 0.011)), así como en ítems relacionados con el aspecto social, en un mayor número de ítems, como "la organización paga un salario relacionado con competencias y desempeño" (p 0,039), "la organización no discrimina" (p 0,039), "la organización fomenta mecanismos de diálogo, a través de la tolerancia de conceptos" (p 0,014), "en la organización existe dirección participativa" (p 0,023), "en el último semestre se ha evaluado riesgos de trabajo" (p 0,042), "la organización fomenta el conocimiento de la familia de las actividades laborales" (p 0,013), y "en su área de trabajo existe un registro de incidentes" (p 0,013).



**Tabla 14 Diferencias significativas entre empresas multinacionales y nacionales en la fase posterior la intervención**

EMPRESAS MULTINACIONALES - NACIONALES (NACIONAL, REGIONAL O LOCAL)	U de Mann-Whitney	Sig. asintót. (bilateral)
Los valores de la organización tienen coherencia con los valores sociales del entorno	49463,000	,025
Los valores de la organización tienen coherencia con los valores sociales del entorno	48487,000	,011
La organización recibe reconocimiento y apoyo social de sus clientes	49217,000	,023
La organización recibe reconocimiento y apoyo social de proveedores	49887,000	,028
La organización recibe reconocimiento y apoyo social de asociaciones corporativas	49830,500	,038
La organización recibe reconocimiento y apoyo social de otros sectores corporativos	48370,000	,007
La organización paga un salario relacionado con competencias y desempeño	49696,500	,039
La organización no discrimina	49818,000	,039
La organización fomenta mecanismos de diálogo, a través de la tolerancia de conceptos	48943,000	,014
En la organización existe dirección participativa	49140,500	,023
En el último semestre se ha evaluado riesgos de trabajo	49795,500	,042
En el último semestre se ha implementado gestión de riesgo de su puesto de trabajo	49496,500	,033
En el último año se le ha realizado una evaluación de salud relacionada con sus actividades de trabajo	49644,500	,037
Se realiza anualmente exámenes prostáticos a los trabajadores de riesgo	49499,500	,027
Se realiza anualmente Papanicolaou y mamografía a los trabajadores de riesgo	48995,500	,005
Los trabajadores cuentan con un seguro de salud complementario al del seguro social	48819,500	,012
Los trabajadores cuentan con comedores	48637,000	,009
La organización fomenta el conocimiento de la familia de las actividades laborales	48788,000	,013
Se ha cumplido el programa de gestión anual de riesgos entre enero y octubre del 2014	49315,000	,011
La organización mantiene igualdad de remuneración entre hombres y mujeres	49692,000	,041
Existe un programa de mantenimiento en su actividad laboral	48728,500	,015
Existe un programa de control de los programas relacionados con gestión de riesgos laborales	49042,000	,018
En su área de trabajo existe un registro de incidentes	48844,500	,013
La evaluación de salud anual de los trabajadores se realiza también a aquellos de las empresas contratistas	48597,500	,010
En su puesto de trabajo se realizan actividades para remediar los impactos producidos por su actividad laboral	49886,000	,043

Mediante una prueba de Kruskal-Wallis se ha analizado si existían diferencias significativas de acuerdo con la actividad comercial de las organizaciones: Prestadora de servicio, productiva o industrial y de comercialización. En la tabla 15, vemos que respecto a la legitimidad hay un aspecto que encontramos diferencia significativa “la organización recibe reconocimiento y apoyo social del propio sector corporativo” (p 0,042), siendo mayor en el sector servicios que en las de productos o comercialización. En los ítems relacionados con el aspecto social encontramos diferencia significativa en “la organización fomenta la retención de sus trabajadores (p 0,006) que es mayor en las instituciones de servicios “en el último semestre se ha analizado procedimientos de trabajo” (p 0,041) , existe un programa de gestión anual de riesgos del trabajo p 0,046, existe un programa de control de los programas relacionados con gestión de riesgos



laborales p 0,034, existe coordinación de su actividad con las actividades de la organización para realizar un mejor manejo de recursos p 0,011, la organización tiene contratado gestores para el manejo de desechos peligrosos p 0,017)

**Tabla 15 Diferencias en los ítems de Responsabilidad Social Corporativa entre los distintos tipos de organizaciones, según su actividad comercial, valorados en la Fase Posterior a la Intervención (ítems con significación estadística)**

AGRUPACIÓN POR ACTIVIDAD COMERCIAL (Servicios, productos o comercialización)	Chi-cuadrado	Sig. asintótica.
La organización recibe reconocimiento y apoyo social del propio sector corporativo	6,352	,042
La organización fomenta la retención de sus trabajadores	10,161	,006
En el último semestre se ha analizado procedimientos de trabajo	6,389	,041
Existe un programa de gestión anual de riesgos del trabajo	6,151	,046
Existe un programa de control de los programas relacionados con gestión de riesgos laborales	6,770	,034
Existe coordinación de su actividad con las actividades de la organización para realizar un mejor manejo de recursos	8,992	,011
La organización tiene contratado gestores para el manejo de desechos peligrosos	8,141	,017

\*Prueba de Kruskal-Wallis

## 6.5. MODELO PREDICTIVO

### Modelo predictivo de la Responsabilidad Social Corporativa Real

Se planteó la duda de si las empresas que afirman tener un alto nivel de Responsabilidad Social Corporativa, y que podríamos calificar como teórica, cuentan también con efectos que podrían ser indicadores de esa RSC. Para ello, se creó una variable compuesta que denominamos "RSC Real", construida a partir de las 13 variables consideradas como las que toda empresa con RSC debería tener para poder ser considerada como tal (ver metodología). De esa variable se generó una nueva variable dicotómica que recoge valores de "RSC Real" inferiores al percentil 75 (56,92) y valores de la RSC Real superiores a dicho percentil.



---

Se utilizó el análisis de regresión logística para crear un modelo que permitiera predecir que variables juegan un mayor papel en que la empresa disponga de un nivel de RSC Real alto o bajo, siendo esta la variable dependiente dicotómica. Como variables independientes todas las variables o factores institucionales con significación estadística y que aportaran algo al modelo.

El test de bondad del ajuste de Hosmer-Lemeshow permitió valorar la fiabilidad de la ecuación obtenida, y en la que como vemos en la Tabla 16, no es significativa, por lo que permite tener en cuenta los valores obtenidos en la tabla con las variables que se mantienen en la ecuación.

Se identificaron los factores institucionales con un papel más relevante en aumentar o disminuir la probabilidad de que una institución tenga una determinada valoración sobre el nivel de Responsabilidad Social Corporativa Real. La estimación por razón de verosimilitud hacia delante presentó la variable "ser miembro del registro en Asociación Ecuatoriana específica sobre Responsabilidad Social Corporativa, como variable independiente en todos los casos (Tabla 16). La prueba Hosmer and Lemeshow no significativa ( $p=0,85$ ) permite aceptar el modelo en el que pertenecer a Asociación Ecuatoriana específica sobre Responsabilidad Social Corporativa es el valor de referencia y en que no pertenecer a dicha asociación se ha visto que da un valor de RSC-Real (RSC-R) inferior con una Odds ratio de 2,93 (1,79-4,81). La otra variable en el modelo "actividad comercial", y en la que "Comercialización" era la variable de referencia, vemos como las empresas englobadas dentro del Sector Servicios tenían una valoración inferior de RSC-R, con una Odds ratio de 1,83 (1,10-3,05). Sin embargo, no



---

se aprecia diferencia estadísticamente significativa con las instituciones englobadas dentro de "Productos", que le saca del modelo. El modelo explica el 75,7%.

Se ha diferenciado el modelo explicativo de la RSC Real entre las empresas multinacionales y nacionales (locales, regionales y nacionales). Entre las empresas multinacionales se ve como la prueba de Hosmer Lemeshow tampoco es significativa ( $p=0,987$ ), aceptando el modelo, en el que se mantiene el pertenecer a la Asociación Ecuatoriana específica sobre Responsabilidad Social Corporativa frente a no estarlo, con una Odds ratio de 7,12 (2,71-18,76) que indica que las empresas no asociadas tienen un menor nivel de RSC Real. Otra variable dentro del modelo es el tipo de mancomunidad en el que la organización privada sirve de referencia y en la que las organizaciones autónomas tienen unos valores de RSC Real superiores, con una Odds ratio de 0,25 (0,08-0,79). No se incluye en el modelo las variantes de organizaciones Mixta o la Pública. La tercera variable dentro del modelo explicativo es la Actividad comercial en la que la organización de comercialización sirve como referente y en la que se ve unos valores de RSC-R inferiores en las actividades de "Servicios", con una Odds ratio de 3,62 (1,38-9,48) y en la actividad "Productos", con Odds ratio de 3,23 (1,17-8,90). El modelo explicativo es del 73,5%.

Las instituciones nacionales se explican solo por la pertenencia al Consorcio de Responsabilidad Social Corporativa, con un nivel de RSC Real inferior en las empresas que no pertenecen a la Asociación Ecuatoriana específica sobre Responsabilidad Social Corporativa, con una Odds ratio de 2,62 (1,08-6,36). El modelo explicativo es del 79,7%



**Tabla 16 Responsabilidad Social Corporativa Real (Variable efecto separación por percentil 75)**

Variable efecto separación por percentil 75 (valor 56,923)		Odds Ratio	95% CI	
			Inferior	Superior
<b>Asociación Ecuatoriana específica sobre Responsabilidad Social Corporativa</b>				
No		3,348	2,01	5,57
Si		1		
<b>Actividad Comercial</b>				
Servicios		1,89	1,13	3,16
Productos*		1,35	,77	2,38
Comercialización		1		
<b>Constante</b>		,181		
*Variable no significativa				
<b>Prueba de Hosmer-Lemeshow p=,97</b> <b>Porcentaje explicado 75,5%</b>				
MULTINACIONAL		95% CI		
Variable efecto - separación por percentil 75 (valor 56,923)	Odds Ratio	Inferior	Superior	
<b>Asociación Ecuatoriana específica sobre Responsabilidad Social Corporativa</b>				
No	7,12	2,71	18,76	
Si	1			
<b>Organización</b>				
Autónoma	,25	,08	,79	
Mixta*	2,28	,96	5,45	
Pública*	,54	,15	1,95	
Privada	1			
<b>Actividad Comercial</b>				
Servicios	3,62	1,38	9,48	
Productos	3,23	1,17	8,90	
Comercialización	1			
<b>Constante</b>	,102			
*Variables no significativas				
<b>Prueba de Hosmer-Lemeshow <math>\chi^2=342</math>,  <math>p=,987</math> Porcentaje explicado 73,5%</b>				
NACIONAL		95% CI		
Variable efecto - separación por percentil 75 (valor 56,923)	Odds Ratio	Inferior	Superior	
<b>Asociación Ecuatoriana específica sobre Responsabilidad Social Corporativa</b>				
No	2,50	1,03	6,04	
Si	1			
<b>Constante</b>	,240			
*No procedió la realización de la prueba de Hosmer-Lemeshow por tener una única variable independiente				
Porcentaje explicado 79,1%				

En segundo lugar, se quiso conocer que variables relacionadas con las características del entrevistado (puesto de trabajo) podían predecir tener un nivel de RSC Real alto, para lo que se creó un nuevo Modelo mediante una regresión logística binaria. Como variable dependiente la variable RSC Real dicotómica, por encima o por debajo del percentil 75.



En la tabla 17, se observa que en referencia al puesto de trabajo que ocupa en la institución, los representantes laborales, que actúan como referencia, hacen una valoración peor que los que ocupan los otros puestos. En el otro extremo, los operarios con OR 0,05 (0,02 - 0,09) son los que mejor lo valoran, y en un nivel intermedio se encuentran los del consejo de gobierno y la supervisión con OR 0,69 (0,52 y 0,93), seguido de los Administrativos OR 0,37 (0,28 y 0,48). Al ser la Prueba de Hosmer-Lemeshow no significativa ( $p=,275$ ) aceptamos los valores del modelo, siendo el porcentaje explicado en el modelo el 73,9%.

**Tabla 17 Factores del trabajador**

Variable efecto - separación por percentil 75 (valor 56,923)	Odds Ratio	95% CI	
		Inferior	Superior
Puesto de trabajo			
Consejo Gobierno-Supervisor	,69	,52	,93
Administrativo	,37	,28	,48
Operario	,05	,02	,09
Representante laboral	1		
Prueba de Hosmer-Lemeshow, $p=,525$ Porcentaje explicado 73,9%			

### **Modelo explicativo del nivel de eficacia del Sistema de Gestión de los Riesgos Laborales**

A partir del porcentaje de cumplimiento de la eficacia del nivel de implementación del Sistema de Gestión de Riesgos Laborales se construyó una nueva variable bivalente que recoge valores de dicha variables inferiores al percentil 75 (valor 65) y valores superiores a dicho percentil.

Se realizó una regresión logística binaria la cual permitió identificar qué factores institucionales tiene un papel más relevante para aumentar o disminuir la probabilidad de que una institución tenga una eficacia superior o inferior al valor 65 (tabla 18).

Se aprecia cómo el modelo de eficacia del sistema de gestión de riesgos laborales se explica por tener Responsabilidad Social Corporativa y por la actividad comercial de la empresa. Los que no tienen RSC tienen una menor



eficacia del sistema preventivo, con una Odds ratio de 2,53 (1,23-5,24), así como que la actividad "servicios" OR=0,34 (0,21-0,55) o "productos" OR=0,25 (0,14-0,48) también entran en el modelo en sentido inverso al de la RSC, actuando como referente de la actividad la "comercial" (tabla 18). La prueba de Hosmer-Lemeshow es no significativa ( $p=0,11$ ) y el porcentaje de explicación del modelo el 82,7%

**Tabla 18 Factores Institucionales**

Porcentaje Cumplimiento Sistema Auditoría Riesgos Laborales -separación por percentil 75 (valor 65)	Odds Ratio	95% CI	
		Inferior	Superior
<b>Responsabilidad Social Corporativa</b>			
No	2,53	1,23	5,24
Si	1		
<b>Actividad Comercial</b>			
Servicios	,34	,21	,55
Productos	,25	,14	,48
Comercialización	1		
Constante	,47		

Un nuevo modelo de explicación de la eficacia del sistema de gestión, percentil 75 (valor 65) se construyó a partir de los factores propios del entrevistado (Puesto de trabajo). Sirviendo de referencia las contestaciones dadas por el Representante Laboral el resto de puestos dieron valores más altos del nivel de eficacia, tanto los representantes del Consejo de Gobierno OR=0,23 (0,16-0,33), los administrativos OR=0,21 (0,15-0,29) y operarios OR=0,21 (0,15-0,31). Con una prueba de Hosmer-Lemeshow no significativa de  $p=,275$  y un porcentaje de explicación del modelo del 80,2% (tabla 19).

**Tabla 19 Modelo en base a factores propios del trabajador**

Porcentaje Cumplimiento Sistema Auditoría Riesgos Laborales -separación por percentil 75 (valor 65)	Odds Ratio	95% CI	
		Inferior	Superior
<b>Puesto de trabajo</b>			
Consejo Gobierno-Supervisor	,23	,16	,33
Administrativo	,21	,15	,29
Operario	,21	,15	,31
Representante laboral	1		
<b>Prueba de Hosmer-Lemeshow <math>p=,275</math> Porcentaje explicado 80,2%</b>			



## **CAPITULO VII**

### **DISCUSIÓN, CONCLUSIONES**



---

## 7.1. DISCUSIÓN

En este estudio se analizó la Gestión de Riesgos Laborales en las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa, tema del que existe poca investigación, pues hasta ahora se ha dado gran auge al desarrollo de la RSC pero se ha descuidado el fomento de una cultura preventiva de riesgos laborales y su importante influencia en el ambiente laboral y en el desarrollo organizacional.

A través del presente estudio se ha constatado que la legislación a nivel mundial se encuentra enmarcada en principios de respeto a los derechos humanos y que en un mundo globalizado, con gran desarrollo tecnológico, científico y de comunicación, los estados, los grupos de estados e incluso los continentes, fomentan la interrelación e interdependencia económica, social y política (legal), en beneficio de una mayor competitividad, hacia una producción más eficiente y limpia y una mejor calidad de vida. Esta situación ha dado como resultado la equiparación, en casos la homologación, la integración y hasta la unificación de legislaciones, mercados, sociedades y culturas tanto regionales como mundiales como lo podemos apreciar en los diferentes cuerpos legales que a nivel mundial se relacionan con la defensa de los derechos humanos(120)(123)(142).

También se ha podido apreciar que el Modelo de Gestión de Riesgos Laborales es muy compatible con el de Responsabilidad Social Corporativa, por cuanto este último incluye todos los aspectos del primero, así al ser la Responsabilidad Social Corporativa una cultura que tiene características beneficiosas en el desarrollo global social, institucional e individual, que se fundamenta en la defensa mundial y local de los derechos humanos dentro de los cuales se encuentra contemplado el trabajo y la gestión de riesgos laborales, no debe ser considerada simplemente como una herramienta de



---

marketing en búsqueda de legitimidad organizacional y mayor productividad (269).

En cuanto se refiere a la Gestión de Riesgos Laborales, la herramienta a utilizarse por ser de cumplimiento legal obligatorio en el Ecuador es el Sistema de Gestión propio del Ecuador y reconocido por la Comunidad Andina de Naciones en el Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (3)(221).

Al realizar el análisis de los datos obtenidos se observó una mejora significativa entre la fase inicial y la fase posterior a la intervención en aspectos de Responsabilidad Social Corporativa, en todas las organizaciones, en una magnitud diferente de acuerdo con las características propias de cada una de ellas, sin embargo, en el rango de percepción establecido de entre 1 y 5, únicamente llega a un nivel de implantación "parcial" (3), lo cual aún no es satisfactorio

La situación resultante parece ser consecuencia de la falta de coherencia entre los pilares fundamentales de la RSC y el tiempo que se requiere para modificar una cultura organizacional.

Los resultados serán trasladados al individuo y a las organizaciones para que tomen las acciones necesarias o prácticas encaminadas a implementar comportamientos socialmente responsables, que parten de su estructura y planificación estratégica a través de un cambio de valores organizacionales que ocurren a través del tiempo por la presión ejercida por la legislación vigente, presiones de las partes interesadas (Administraciones públicas, clientes, sociedad en general), la innovación y el desarrollo tecnológico, evolución organizacional sostenible y sustentable, la globalización y la necesidad de una supervivencia institucional como bien se manifiesta a través de los estudios realizados por Fajardo (82).



Debe existir una cohesión entre todas las partes intervinientes, para a partir de políticas y estrategias que contemplen los principios institucionales implantados en la organización (Contexto institucional), y considerando tanto las necesidades de sus clientes externos (requisitos), que constituyen su demanda y por tanto, su sustento (Legitimidad, supervivencia institucional), como los derechos y solicitudes de sus clientes internos (Aspecto Social, los trabajadores, sus derechos y sus riesgos laborales), quienes son su fuerza de transformación y producción de bienes y servicios, los que sostienen los objetivos fundamentales de cada institución, siendo, además, la imagen de las entidades ante la colectividad, a través del contacto diario con los clientes externos y la comunidad circundante, y, de la cual, los clientes internos, generalmente también son parte lo cual los convierte adicionalmente en clientes externos: estos parámetros se han podido apreciar en aquellas organizaciones que voluntariamente se han afiliado a Asociación Ecuatoriana específica sobre Responsabilidad Social Corporativa en búsqueda de un desarrollo interno armónico (con equidad y sostenibilidad) y vinculación con la comunidad de influencia, donde las organizaciones también asuman sus papeles como ciudadanos del mundo así lo manifiesta también Manuel Escudero en su obra "Ciudadanía Corporativa y Contrato Social" (173).

El "Aspecto Social" relacionado con el trabajador es el pilar que menor puntuación obtenida en la fase inicial del estudio, lo cual merece atención especial si consideramos la importancia del clima laboral y la satisfacción del trabajador en beneficio de la excelencia empresarial como lo determinan las notas técnicas de prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene de España (252)(270).



---

### **7.1.1. COMPARATIVO DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE ENTRE ECUADOR Y ESPAÑA**

En un análisis de la legislación más trascendental vinculante y vigente en el Ecuador y su comparación con la legislación más trascendental de España referente al tema de estudio, se ha podido observar que la RSC, tiene como punto de partida el cumplimiento de la legislación vigente (Principio de Legalidad), la cual se encuentra enmarcada en el respeto y la defensa de los Derechos Humanos (incluye Gestión de Riesgos Laborales).

Dichos derechos 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 sustentables, etc. y otras leyes de menor jerarquía que pretenden fortalecer y facilitar la ejecución de los mandatos de jerarquía superior).

En consecuencia, en Ecuador y España las legislaciones tienen parámetros muy semejantes, con diferencias propias de las realidades sociales y culturales de cada país y los derechos referidos en el estudio se encuentran completamente protegidos y por lo tanto son de estricto cumplimiento individual y organizacional.

Inclusive en múltiples ocasiones, se realizan en el Ecuador lo que se conoce como integración de leyes, cuando en vacíos de la legislación ecuatoriana, existe normativa española especialmente técnica, que suele ser utilizada como las Notas Técnicas del Instituto de Seguridad e Higiene del Trabajo.



---

Consecuentemente, al establecerse que la RSC es voluntaria y comienza a partir de la observancia cabal de la ley, los individuos socialmente responsables deben tener parámetros de cumplimiento más allá de los exigidos por las normativas jurídicas y técnicas como lo establece el Principio de Legalidad de la RSC como lo manifiesta Global Reporting Initiative en las guías de la norma y memorias de sostenibilidad (257).

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

En la investigación realizada se pone de manifiesto la compatibilidad entre la implantación de RSC y GRL, así en la Tabla 8 se puede apreciar que al considerar el Principio de Legalidad de la RSC, contempla como su punto de partida de la RSC el estricto cumplimiento de la legislación vigente, la misma que en el Ecuador distingue la GRL como parámetro de obligatorio cumplimiento; En Materias Fundamentales también se contempla el respeto a los derechos humanos y laborales entre los cuales se contempla la Gestión de Riesgos Laborales; Cuando se trata de Alcance y Mejora Continua se considera que son parámetros de desarrollo transversal en las organizaciones y en los Sistemas del estudio.

Por lo anteriormente expuesto, se puede colegir que 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" (82).



### **7.1.3. ANÁLISIS DE LOS PARÁMETROS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL ASPECTO SOCIAL RELACIONADO CON "GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA"**

El documento elaborado (tabla 9), se presentan todos los parámetros que de acuerdo con el Sistema de Gestión de Riesgos del Trabajo del Ecuador y con los Sistemas de Gestión de Responsabilidad Social Corporativa que deben ser considerados, este documento tiene como finalidad ser una guía práctica que nos permita la comparación y el cumplimiento de requisitos, fue utilizado como tal en el presente estudio lo cual ayudó en la intervención en búsqueda de equilibrio entre aspectos internos de la organización y la excelencia empresarial, siendo concordante con la importancia manifiesta en las normas de RSC (51)(271).

### **7.1.4. ESTUDIO DE LA "GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES" EN LAS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN EL ECUADOR.**

El análisis de datos obtenidos(encuesta) se inicia con el análisis de fiabilidad, 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 en conjunto de 0,981 (98 elementos), con lo cual se determina una buena consistencia interna y la fiabilidad de los mismos y permite evaluar los datos y confiar en los resultados, como lo manifiesta José Muñoz en su obra "Investigación Social" (255).



---

#### **7.1.4.1. Descriptivo características organizacionales**

En relación con 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%), 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(258).

En su mayoría, son organizaciones de derecho privado con un 74,9%; contrastando con los datos obtenidos del censo económico realizado en el 2010 que establece que el 80% de empleos son públicos (258), lo cual podría tener su explicación en 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) en el sector turístico" en el cual se señala la importancia del manejo de recursos y la RSC (185).

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(258); las organizaciones del estudios



---

se constituyen en su mayoría como prestación de servicios 52,8% y el 28,7% son industriales o productoras de bienes, lo cual discrepa con los datos del censo nacional económico del Ecuador 2010 donde se establece que las organizaciones industriales son dos veces a las organizaciones de servicios (258).

En cuanto a la condición de que son organizaciones de gran tamaño el 75,9%, siendo además el 23,2% nacionales y el 58,9% multinacionales, es importante advertir que todas estas mientras funcionen en el territorio ecuatoriano deberán cumplir con los requerimientos legales vigentes en el País; las multinacionales cumplirán también con lineamientos institucionales internacionales siempre que no se contrapongan con nuestra legislación como lo manifiesta la Constitución y Leyes Ecuatorianas (37)(55).

En lo referente a la Gestión de Riesgos Laborales es de suma importancia el considerar que en el Ecuador toda organización ya sea de derecho público como privado y cualquiera que sea su actividad comercial y su tamaño debe tener a partir de los dos años de funcionamiento el Sistema de Gestión, como lo establece la legislación vigente(3)(60). Consecuentemente y con mayor énfasis lo deben implantar las organizaciones del estudio que están codificadas por la legislación ecuatoriana como de riesgo medio (48%) y alto (38,2%) y calificadas por la misma organización como de alto riesgo el 47,2%; De acuerdo con los datos existentes en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social apenas tiene un promedio de cumplimiento del 43,9% y de eficiencia del 6,3%, con lo cual se demuestra un incumplimiento casi generalizado en la Gestión de Riesgos Laborales. Sin embargo, las organizaciones proclaman poseer Sistemas de Calidad en un 91,9% y valoración similar entre Responsabilidad Social Corporativa y Gestión de Riesgos Laborales (92,9%) y que se contrapone con lo establecido en el organismo de control de GRL, en el cual siendo el parámetro satisfactorio el 80% de cumplimiento, las organizaciones en su mayoría se enmarcan entre



---

el 35 y el 65%, 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?" (269).

De lo observado en los datos de las organizaciones que participan en el estudio se puede apreciar que poseen características propias, políticas en forma independiente; son de estructura formal y en su mayoría, de gran tamaño, sin embargo de lo cual sus características no han demostrado diferencias significativas que puedan ser de real influencia en el estudio, debido, muy probablemente, a que son instituciones que se "enmarcan" dentro de los parámetros legales vigentes, en especial en la Constitución como cuerpo legal, que contempla la garantía de los derechos de los ciudadanos que transitan en el territorio ecuatoriano, lo cual coincide con lo establecido en las normas de RSC que es aplicable a todo tipo de organización como es el principio de legalidad a partir del cual se establece el cumplimiento voluntario(48)(120).

#### **7.1.4.2. Descriptivo características de los informantes**

La población que participa en el presente estudio es importante con 671 personas de 112 diferentes organizaciones participantes, seis por cada organización a excepción de dos de ellas que participan con siete informantes; con una media de tiempo de trabajo de 6,48 años en la organización, con lo cual se determina que los participantes conocen la organización en la cual trabajan y sus normativas y procedimientos, en cuanto se refiere a la actividad la media es de 5,63 años, lo cual nos ubica en una población trabajadora con experiencia en su actividad, sin embargo, el rango en los dos casos anteriores es amplio desde 0 hasta 20 años, la importancia de la antigüedad radica en la teoría de la empresa basada en



---

recursos y la importancia del empoderamiento y experiencia del trabajador como lo manifiesta Pablo Ruiz y otros en su obra "Cultura Organizacional Ética y Generación de Valor Sostenible" (247).

Los puestos de trabajo se encuentran distribuidos de la siguiente forma como 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%), cumpliéndose una vez más la ley de Pareto del 20 a 80, los primeros quienes toman las decisiones (consejo de gobierno y representantes laborales 18,1%) y los segundos quienes tienen que acatar las mismas respectivamente, aspecto que se considera debe estar ligado a una falla en la comunicación interna, 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 (241)(242)(272).

Como seres humanos tienen peculiaridades socio laborales y personales que influyen sus percepciones en la presente investigación, estableciéndose que:

El 81,5% de los participantes son de género masculino (grupo electo por las autoridades empresariales para participar en el evento), con lo cual aumenta aún más la brecha con la equidad de género exigida por la legislación vigente(37); tiene la población una edad promedio de 31,9 años en hombres y 49,1% en mujeres, lo cual determina que es una población relativamente joven y que tiene muchos años aún para producir, pues la jubilación se puede acceder a partir de los 60 años de edad en el Ecuador.

En lo referente al nivel educativo la población se encuentra mayoritariamente enmarcada en tercer nivel (61,5%) y con 36,9% de cuarto nivel (42,8% de los



---

hombres y apenas 8,8% de las mujeres) se puede determinar 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 (247).

Tipo de contratación indefinida o fija de 93,75%, con lo cual se determina que no se debe esperar un valor elevado de rotación, pues los puestos ofrecen determinada estabilidad de acuerdo a la normativa vigente, aspecto importante en la relación trabajador organización pues influye en el trabajador confianza y empoderamiento empresarial 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 (214)(273).

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: llama sin embargo la atención que en organizaciones del riesgo de las presentes se establezca valores tan bajos, 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 (252).



---

Al considerar los riesgos laborales que más afectan a los trabajadores, el riesgo psicosocial es el más significativo con un valor importante de 71,39% lo cual es lógico si se considera que es el riesgo que se encuentra presente en toda actividad laboral y que es fundamental de ser atendido pues es el que determina la satisfacción laboral y la cultura organizacional al poner a hombre en el primer plano de la acción preventivista relacionando la gestión del riesgo y el talento humano como lo manifiesta la NTP 537 (274).

#### **7.1.4.3. Estudio de la percepción de la "Gestión de Riesgos Laborales" en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en el Ecuador.**

La percepción de acuerdo con el nivel educativo durante el estudio, es mejor en el cuarto nivel respecto al Contexto Institucional e inferior en la legitimidad y en el Aspecto Social. El nivel secundario da un valor inferior a los otros en la Valoración Institucional y por el contrario es el que más valora el Aspecto Social. En general las valoraciones post intervención son mayores por todos los niveles educativos y en todos los pilares de la RSC, Contexto Institucional, Legitimidad o Aspecto Social.

En lo referente al puesto de trabajo, se pudo apreciar la diferencia en percepción 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 y aumentando en ambos colectivos tras la intervención, pudiendo ser el resultado o bien de querer defender lo indefendible o que realmente se encuentre implantado pero no sea difundido en todos los niveles lo cual va en desmedro de un buen ambiente laboral y de la participación y empoderamiento de todas las partes interesadas. Siendo lo esperado que los trabajadores traten siempre de mejorar su situación laboral.



---

Los tres párrafos anteriores se encuentran concordantes en 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*

La valoración es siempre peor por las mujeres que los hombres, en todos los aspectos. Esta valoración sube tras la intervención, en ambos sexos y todos los aspectos de la Responsabilidad Social Corporativa, con lo cual se demuestra la necesidad de hacer un trabajo en el que se practique la equidad de género en las organizaciones.

Se pudo constatar que los resultados tras la intervención difieren de los recogidos antes de la intervención, llegando a afirmar a partir de los resultados obtenidos que existe suficiente evidencia para concluir que hay diferencias significativas entre antes y después de la intervención para mejorar la situación del estudio; así en la Institucionalización en la fase inicial tiene una mediana de 64,44 y en la fase posterior es de 74,44, de la misma forma en Legitimidad 53,33 y 62,22 y en el Aspecto Social 55,46 y 62,28 y con un p valor menor a 0,001. Con lo anteriormente expuesto se puede instaurar que las actividades realizadas han tenido una respuesta positiva en relación con la Gestión de Riesgos Laborales y de toda la Responsabilidad Social Corporativa en las organizaciones del estudio, demostrándose la importancia de la intervención; sin embargo y aunque hayan mejorado las organizaciones en un 87% todavía son consideradas con valores menores a 4 o no satisfactorias, lo cual determina que se debe realizar un trabajo continuo y permanente que permita construir una cultura organizacional como se aprecia por Belu y Manesu en "Strategic corporate social responsibility and economic performance" (5).

En relación a la situación pre intervención y posterior a la intervención se recoge los resultados de las variaciones de los 95 ítems, con una clara



---

diferencia entre las antes mencionadas fases del 19,2%, donde hemos de destacar lo siguiente:

Como se pudo establecer una diferencia significativa de mejora en la percepción de los informantes antes y después de la intervención, siendo que sobre un valor de 1- 5 la mejora alcanzada es de 0,7,

El Contexto Institucional con un valor de inicio de 3 pasó a ser de 4 tras la intervención, suponiendo una mejora del 25%, y llegando a ser de respuesta de acuerdo (satisfactorio) pero todavía mejorable. Cuando se observa "los valores de la organización tienen coherencia con los valores de las familias de sus trabajadores" con valor de 2, "en desacuerdo", tanto en la fase inicial como en la posterior a la intervención se puede deducir que en la estructura de la organización no está realmente contemplado lo relacionado con los requerimientos de la sociedad, y de las familias de los trabajadores.

La Legitimidad, no tuvo variación quedándose todavía con valor de 3 que significa parcial (no satisfactorio), una de las causas pudiera ser que el trabajador no tenga un empoderamiento adecuado, lo cual se trasluce como una causa y al mismo tiempo una consecuencia de un clima laboral que requiere intervención inmediata y que se traduce en falta de clima preventivo de seguridad y pérdidas laborales en concordancia con lo que manifiesta Zohar en "Safety climate and beyond: A multi-level multi-climate framework" (275), y en "Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions" (242) y que se trasmite a la comunidad circundante de la cual el trabajador y su familia suelen ser parte.

Mientras que el Aspecto Social con un valor inicial de 1 y uno posterior a la intervención de 3, siendo el porcentaje de mejora de 50%, logra llegar a "parcial" (no satisfactorio), lo cual se contrapone a lo establecido en la NTP



---

537 que contempla la necesidad de realizar la gestión integral del riesgo considerando el factor humano (274).

Cabe resaltar la importancia de la acción tomada pues aunque el Aspecto Social y la Legitimidad se califiquen como "parcial", se percibe haber conseguido una mayor concientización sobre la importancia del desarrollo conjunto, consolidado y equilibrado donde el cliente interno (trabajador) y su nivel de mejora ha sido el más trascendental en búsqueda de lograr organizaciones de excelencia como lo manifiestan las notas técnicas 966 y 967 del Instituto de Seguridad e Higiene del Trabajo(271)(252).

Los sobresalientes parámetros de mejora se los encuentra en primer lugar la pregunta de si "en el último semestre se ha evaluado riesgos sicosociales en el trabajo" (mejora de 3, valor actual 5), parámetro de suma importancia en la GRL porque demuestra preocupación por el ambiente laboral, la cultura organizacional y el trabajador (Aspecto Social), mientras que el de menor índice de mejora se aprecian en la pregunta sobre si "la organización fomenta igualdad de género" con un balance negativo de -2 (valor actual 2), asunto que en los descriptivos de la organización y del informante se observó que existía y que se ratifica una vez más, es decir que no existe equidad de género en las actividades laborales, gremiales, de gobierno, a pesar de ser un derecho protegido por la Constitución de la República del Ecuador (55).

Los apartados en los que se observa una mejor puntuación "la organización planifica periódicamente actividades de RSC" y "en el último semestre se ha evaluado riesgos sicosociales en el trabajo" con 5, que son parámetro que pertenecen el primero a Contexto Institucional y el segundo a Aspecto Social, lo cual es bueno puesto que se deben implantar las políticas, estrategias a seguir en todos los aspectos de las organizaciones sin descuidar el Aspecto Social.



---

Los temas con una menor puntuación alcanzados en la encuesta, entre 1 y 5, y que son si "la organización fomenta el conocimiento de la familia de las actividades laborales" o si "los trabajadores cuentan con un seguro de salud complementario al del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)" o si "conoce trabajadores en su organización que tengan horario de trabajo de acuerdo con sus necesidades de estudios" con 1, Lastimosamente los tres puntos de menor progreso se encuentran relacionados con el Aspecto Social, cuyas respuestas probablemente se deben a la falta de gestión en estas áreas, a la necesidad de una mejor concienciación de los miembros del consejo de gobierno sobre las necesidades de los trabajadores y la importancia de mejores condiciones de vida de los mismos en incremento de la productividad institucional y que advierte que se debe seguir trabajando con énfasis en estas áreas.

Se apreció la mejora entre la Situación Inicial de las organizaciones participantes en la investigación y el resultado presentado en la Fase Posterior a la Intervención. El promedio de mejora global de las instituciones participantes en el estudio, es de 0,7 (sobre un valor máximo de 5) lo cual supone el 19,2%. El rango de mejora va de 0 (dos organizaciones) hasta 1,0. Las organizaciones, en su mayoría experimentaron mejora (110 Organizaciones) ninguna de ellas retrocedió en el tema, presentando diferencia estadísticamente significativa ( $<0,001$ ).

En el resultado final aún se observa que en un 87% son consideradas como No Satisfactorio (valores menores a 4) en su desarrollo en la "Gestión de Riesgos Laborales en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa", lo cual se contrapone a lo establecido en las NTP 966 y 067 que establece la influencia de la eficacia preventiva en la excelencia empresarial (252)(270).



---

#### **7.1.4.4. Análisis de las relaciones existentes entre las variables del estudio.**

Se encontró diferencias significativas existentes entre la situación de las empresas multinacionales y las nacionales en el contexto institucional, legitimidad y en el aspecto social, tal diferencia podría estar relacionada con el nivel de desarrollo y políticas internas organizacionales que pudieran 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 (35), 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(37).

Se observó, además, diferencias significativas de acuerdo con la actividad comercial de las organizaciones (Prestadora de servicio, productiva o industrial y de comercialización), lo cual tiene su sustento basado en que las organizaciones prestadoras de servicios y aquellas comerciales tienen un contacto más directo de sus trabajadores con el cliente interno y de allí su mayor preocupación por el capital humano, mientras que en las industriales el producto es entregado por lo general al por mayor.

Cabe resaltar que en legitimidad hay un aspecto que tiene diferencia significativa (la organización recibe reconocimiento y apoyo social del propio sector corporativo) y en aspecto social varios aspectos tienen diferencia significativa, características relacionadas con requerimientos legales y funcionales de su actividad comercial, siendo de gran importancia el haber logrado un relativo equilibrio entre los aspectos que han mejorado tras la fase de intervención, lo cual nos permitirá un desarrollo más armónico e integral al interior de las organizaciones con criterios más homogéneos, lo



---

cual se verá reflejado en su relación con la comunidad circundante, sus clientes externos y sus proveedores.

#### **7.1.5. MODELO PREDICTIVO PARA ASPECTO SOCIAL (GESTIÓN RIESGOS LABORALES) EN LAS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**

Se identificaron los factores institucionales con un papel más relevante para aumentar o disminuir la probabilidad de que una institución tenga una determinada valoración sobre el nivel de la "RSC Real", a través de las variables independientes en el caso de considerar todas las instituciones y diferenciando si la institución es multinacional o nacional (local, regional, nacional). La estimación presentó la variable "ser miembro del registro en la Asociación Ecuatoriana específica sobre Responsabilidad Social Corporativa, como variable independiente en todos los casos; mientras que la actividad comercial apareció como explicativa al estudiar todas las instituciones y las multinacionales. Por otro lado, la variable organización fue significativa en el caso de instituciones multinacionales, aunque no en las modalidades mixta y pública. Las instituciones nacionales se explican solo por la pertenencia al Consorcio de Responsabilidad Social Corporativa

En segundo lugar, con el objeto de determinar qué factores identificativos del encuestado tiene un papel más relevante se observa que en referencia al puesto de trabajo que ocupa en la institución, los representantes laborales hacen una valoración peor que los que ocupan los otros puestos, lo cual está determinado por su obligación de lograr mejores condiciones de trabajo para el contingente humano de las organizaciones y define que la difusión y la implantación requiere un esfuerzo mayor y la participación de todas las partes interesadas



---

A partir del porcentaje de cumplimiento de la eficacia del nivel de implementación del Sistema de Gestión de Riesgos se identificó qué factores institucionales tiene un papel más relevante para aumentar o disminuir la probabilidad de que una institución tenga una eficacia superior o inferior al valor 65, determinándose que las empresas con RSC son las que tienen un mayor porcentaje de eficacia en GRL, lo cual es lógico pues la GRL se encuentra contemplada en la RSC. En cuanto a la actividad comercial y siendo la comercialización la referente, no hay diferencia de eficiencia en GRL entre prestadora de servicio e industrial, lo cual sí representa una preocupación, pues son las organizaciones productoras las que representan mayor riesgo laboral.

Un nuevo modelo se construyó considerando factores propios del entrevistado (Puesto de trabajo). Las variables independientes del modelo son el consejo de gobierno, administrativos, operarios y representante laboral como referente, lo cual pone de manifiesto una vez más que todas las partes interesadas deben intervenir en las organizaciones.

El estudio ha llevado a argumentar que la Responsabilidad Social Corporativa se encuentra en una etapa de desarrollo más teórico que práctico, situación que parece ser consecuencia de la falta de coherencia real entre los pilares fundamentales de la RSC y el tiempo que se requiere para modificar una cultura organizacional que se encuentra influido además por el desarrollo de un sistema económico capitalista actual (276).

Los resultados serán trasladados al individuo y a las organizaciones para que tomen las acciones necesarias con prácticas encaminadas a implementar comportamientos socialmente responsables, que parten de su estructura y planificación estratégica a través de un cambio de valores organizacionales que ocurren a través del tiempo por la presión ejercida por la legislación vigente, partes interesadas (Administraciones públicas,



---

clientes, sociedad en general), la innovación y desarrollo tecnológico, evolución organizacional sostenible y sustentable, la globalización y la necesidad de una supervivencia institucional, de acuerdo con Morán J "Modelo integral de desarrollo comunitario" (277).

Los resultados del estudio han puesto de manifiesto que al buscar posicionamiento organizacional deben ser considerados los aspectos relacionados con las características del trabajador y su bienestar (aspecto social) y empoderamiento como imagen institucional (legitimidad), a través de un cambio de cultura organizacional (contexto institucional) y la integración real de todas las partes interesadas como se puede observar en la NTP 745 (4).

## **7.2. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN FUTURAS**

La Responsabilidad Social Corporativa y la Gestión de Riesgos Laborales en el contexto económico de la prevención.

Responsabilidad Social Corporativa y Gestión de Riesgos Laborales y su influencia en la comunidad.

Promoción de Salud de los trabajadores en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa.

Responsabilidad Social Corporativa y el desarrollo sostenible.

Cuantificar el coste económico de integrar la gestión de la prevención de los riesgos laborales en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa



---

Valorar la influencia en la Comunidad de las organizaciones con Responsabilidad Social Corporativa.

La integración de Programas de Promoción de la salud dentro de la Responsabilidad Social Corporativa.

La influencia del impacto sostenible de la Responsabilidad Social Corporativa.

El Consumidor Socialmente Responsable y la Comunidad.

El estudio ha llevado a argumentar que la Responsabilidad Social Corporativa se encuentra en una etapa de desarrollo más teórico que práctico, situación que parece ser consecuencia de la falta de coherencia real entre los pilares fundamentales de la RSC y el tiempo que se requiere para modificar una cultura organizacional, además el desarrollo económico capitalista actual hace difícil el manejar la RSC como lo manifiesta María Vergara en “: Ser o aparentar la responsabilidad social empresarial en Colombia: análisis organizacional basado en los lineamientos de la responsabilidad social empresarial.”(276)

Los resultados serán trasladados al individuo y a las organizaciones para que tomen las acciones necesarias con prácticas encaminadas a implementar comportamientos socialmente responsables, que parten de su estructura y planificación estratégica a través de un cambio de valores organizacionales que ocurren a través del tiempo por la presión ejercida por la legislación vigente, partes interesadas (Administraciones públicas, clientes, sociedad en general), la innovación y desarrollo tecnológico, evolución organizacional sostenible y sustentable, la globalización y la necesidad de una supervivencia institucional.



---

Los resultados del estudio han puesto de manifiesto que al buscar posicionamiento organizacional deben ser considerados los aspectos relacionados con las características del trabajador y su bienestar (aspecto social) y empoderamiento como imagen institucional (legitimidad), a través de un cambio de cultura organizacional (contexto institucional) y la integración real de todas las partes interesadas.

### **7.3. LIMITACIONES DEL ESTUDIO**

Las principales limitaciones del estudio se presentan en primer lugar dificultad de integración de las partes interesadas por desconocimiento y miedo al cambio y a situaciones político económicas de las propias organizaciones, por la falta de recursos debido al estado económico actual del país, por el miedo a sanciones gubernamentales por incumplimiento de la normativa, por el tiempo requerido para lograr un cambio real de cultura organizacional.

### **7.4. CONCLUSIONES**

Hemos podido constatar que no existe mucha investigación sobre el aspecto social que representa la Gestión de los Riesgos Laborales integrada en las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa.

La legislación sobre RSC a nivel mundial se encuentra enmarcada en los principios de respeto a los derechos humanos, siendo Ecuador y España parte de esta realidad, existiendo diferencias sustentadas en las realidades socio políticas y económicas (Cumple Objetivo 1 e Hipótesis 1).

El Modelo de Gestión de Riesgos Laborales es muy compatible con el de Responsabilidad Social Corporativa, por cuanto este último incluye todos los aspectos del primero (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 Sistema de Gestión propio del Ecuador y reconocido por la Comunidad Andina de Naciones, que es el Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y las normas vigentes vinculantes.

El alto porcentaje de organizaciones que manifiestan cumplir con la gestión de riesgos laborales contrasta con el bajo porcentaje de nivel de eficiencia por este concepto (6,3%).

Hay menos del 1% de mujeres en los Consejos de Gobierno de las empresas estudiadas.

Como era de esperarse la mayor parte de los eventos laborales adversos fueron los incidentes (90,7%)

El riesgo laboral más significativo para los informantes es el psicosocial con 71,39%, le sigue el químico con 26,8% y por último el físico con el 1,79%.

Las valoraciones posteriores a la intervención son mayores en todos los niveles educativos tanto en el Contexto Institucional, Legitimidad o Aspecto Social. Los informantes de cuarto nivel valoran más el Contexto Institucional e inferior el Aspecto Social, mientras que los de nivel educativo secundario valoran menos el Contexto Institucional y más el Aspecto Social.

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 valoración mejoró en todos los colectivos tras la intervención, así en la Institucionalización pasó de



---

una mediana de 64,44 a 74,44 en la fase posterior; la Legitimidad de 53,33 a 62,22 y el Aspecto Social de 55,46 a 62,28. (Cumple Objetivo 3 y Comprueba Hipótesis 2)

El promedio de mejora global de las instituciones participantes en el estudio, fue de 0,7 (sobre un valor máximo de 5) lo cual supone el 19,2%. No obstante, al final el 87% de las empresas obtuvieron un valor No Satisfactorio (valores menores a 4) en su desarrollo en la “*Gestión de Riesgos Laborales en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa*”. (Cumple Objetivo 3 y Comprueba Hipótesis 2)

El “*Aspecto Social*” que incluye la “*Gestión de Riesgos Laborales*” es uno de los parámetros de mejora en general, con lo cual se deduce que se percibe haber conseguido una concientización sobre la importancia del cliente interno en búsqueda de lograr organizaciones de excelencia.

El parámetro más sobresaliente de mejora se da en la pregunta de si “*en el último semestre se ha evaluado riesgos sicosociales en el trabajo*” (3 puntos de mejora, de 2 a 5), mientras que el de menor índice de mejora se aprecia en la pregunta sobre si “*la organización fomenta igualdad de género*” con un balance negativo de 2 puntos, pasando de 4 a 2 entre la fase inicial y la posterior a la intervención.

Se pueden ver los temas con una menor puntuación alcanzados en la encuesta, inferior a 2 sobre 5, y que son si “*la organización fomenta el conocimiento de la familia de las actividades laborales*” o si “*los trabajadores cuentan con un seguro de salud complementario al del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)*” o si “*conoce trabajadores en su organización que tengan horario de trabajo de acuerdo con sus necesidades de estudios*”.



---

Se evidenció diferencias existentes entre la situación de las empresas multinacionales y las nacionales o en la actividad comercial de las organizaciones en el contexto institucional, en legitimidad y en el aspecto social.

El modelo predictivo de la variable Responsabilidad Social Corporativa Real (RSC-R) es explicado por ser miembro de la Asociación Ecuatoriana específica sobre Responsabilidad Social Corporativa mientras que la actividad comercial apareció como explicativa al estudiar todas las instituciones y las multinacionales. Por otro lado, la variable organización fue significativa en el caso de instituciones multinacionales, aunque no en las modalidades mixta y pública. Las instituciones nacionales se explican solo por la pertenencia al Consorcio de Responsabilidad Social Corporativa. (Cumple Objetivo 4)

El modelo que determina la eficacia del nivel de implementación del Sistema de Gestión de Riesgos Laborales se explica por tener Responsabilidad Social Corporativa y la Actividad Comercial (Cumple Objetivo 5).

Los representantes laborales eran los que peor valoraron la RSC y en el otro extremo se encuentran los operarios, mientras que tanto los representantes del consejo de gobierno como los supervisores y los administrativos dieron valores intermedios. (Cumple Objetivo 6)





## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



1. Comunidad Andina de Naciones. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decisión 583. Normativa Andina / Decisiones. 2004 [citado 7 de agosto de 2012]. Disponible en: <http://www.comunidadandina.org/normativa/dec/D583.htm>
2. International Organization for Standardization. ISO 26000 - Social Responsibility - ISO. 2010 [citado 27 de agosto de 2012]. Disponible en: <http://www.iso.org/iso/iso26000>
3. Comunidad Andina de Naciones. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Resolución 957. Normativa Andina / Resoluciones. 2005. [citado 7 de agosto de 2012]. Disponible en: <http://www.comunidadandina.org/normativa/res/R957sg.htm>
4. 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.
5. Belu C, Manescu C. Strategic Corporate Social Responsibility and Economic Performance. *Applied Economics*. 2013;45(19):2751–64.
6. 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.
7. 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.
8. Notario M. La Globalización y su Efecto en la Contaduría. En: *GestioPolis. Contabilidad*. 2014. [citado 27 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/finanzas-contaduria-2/la-globalizacion-y-su-efecto-en-la-contaduria.htm>
9. Ferrer A. *Hechos y Ficciones de la Globalización*. Buenos Aires. Universidad Buenos Aires. 2007.
10. Capaira LM. Una visión general de la norma ISO 26000. En: *Gerencia y Cambio Organizacional*. 2012. [citado 1 de agosto de 2012]. Disponible en: <http://gerenciaycambio.blogspot.com/2012/05/una-vision-general-de-la-norma-iso.html>



- 
11. 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.
  12. 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.
  13. Lemonche P. Voluntariado Corporativo. Un puente de colaboración entre la empresa y la sociedad. Madrid. En: Forética. 2011.
  14. García-Govea M, Salinas Salinas R, Hernández E, Cruz M, Sánchez M, Santos A. Globalización y Competitividad. Contribuciones a la Economía 2012;07. [Citado 25 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://www.eumed.net/ce/2012/gshcss.html>.
  15. Comunidad Europea. Libro Verde relativo a la Responsabilidad Social de las Empresas. Official Journal EU Law and Publications. 2001;26039 [citado 28 de agosto de 2012]. Disponible 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).
  16. Comunidad Europea. Libro Verde. EUR-Lex. 2006:52001DC0366 [citado 24 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52001DC0366>
  17. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Gobierno de España. Responsabilidad Social de las Empresas. Madrid. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2014 [citado 7 de septiembre de 2014]. Disponible 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/)
  18. Cueto Cedillo C. Análisis de la Responsabilidad Social Corporativa de las Grandes Ciudades en España. Primera Edición. España: Autoediciones Tagus, 2015.
  19. Cámara de Industrias y Comercio Ecuatoriano Alemana. Responsabilidad Social Empresarial. 2013. [citado 5 de marzo de 2013]. Disponible en: <http://ecuador.ahk.de/es/servicios/responsabilidad-social-empresarial/>
  20. Foote J, Gaffney N, Evans J. Corporate Social Responsibility: Implications for performance excellence. Total Quality Management & Business Excellence. 2010;21(8):799-812.



- 
21. Lima M. Prácticas de la Responsabilidad Social Corporativa en el Contexto Ecuatoriano. Quito. Universidad Simón Bolívar. Proyectos de Investigación, 2010.
  22. 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.
  23. 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.
  24. 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.
  25. 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. [Citado 1 de diciembre de 2014]. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3980254>.
  26. 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. doi:10.1186/1471-2458-11-652.
  27. 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.
  28. Brimmer S. The Role of Ethics in 21st Century Organizations. *Journal of Business Ethics*. 2013;118(3):635-7. [Citado 9 de noviembre de 2014]. Disponible 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)
  29. Restrepo G. Comportamientos Socialmente Responsables en las Empresas del Sector Manufacturero de La Ciudad de Manizales. Manizales. Universidad Nacional Manizales. Tesis doctoral. 2010.
  30. Instituto Uruguayo de Normas Técnicas (UNIT). Responsabilidad Social UNIT ISO 26000. UNIT. 2013 [citado 24 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://www.unit.org.uy/rs/>



- 
31. Lindgreen A, Córdova J. Corporate Social Responsibility in Latin America. *Journal of Business Ethics*. 2010;91(2):167-70.
  32. Comunidad Andina de Naciones (CAN). Carta Andina para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos. Documentos de la Comunidad Andina de Naciones. 2002. [citado 18 de agosto de 2014]. Disponible en: [http://www.comunidadandina.org/documentos/actas/cart\\_DDHH.htm](http://www.comunidadandina.org/documentos/actas/cart_DDHH.htm)
  33. Organización de las Naciones Unidas (ONU). Declaración Universal de Derechos Humanos. ONU. 1948. [citado 6 de agosto de 2012]. Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
  34. Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Los 10 Principios del Pacto Mundial. 2012 [citado 28 de agosto de 2014].
  35. Comisión Sindical Consultiva de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales. 2011. [citado 28 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://www.direcon.gob.cl/wp-content/uploads/2014/06/Lineas-Directrices-de-la-OCDE-Revision-2011-PNC.pdf>.
  36. Subcomisión Parlamentaria sobre Responsabilidad Social España. El Libro Blanco de la Responsabilidad Social de las Empresas en España. Legislación internacional. 2006 [citado 28 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://mercaredsostenible.com/normativas-internacional/el-libro-blanco-de-la-responsabilidad-social-de-las-empresas-en-espana>
  37. Derecho Ecuador. Legislación. [derechoecuador.com](http://www.derechoecuador.com). 2014 [citado 29 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://www.derechoecuador.com/legislacion>.
  38. 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. [citado 1 de agosto de 2012]. Disponible en: <http://osha.europa.eu/es/legislation/index.stm>
  39. 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.
  40. 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.



- 
41. 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.
42. 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. [Citado 4 de septiembre de 2012].
43. 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.
44. Vyhmeister Bastidas R. Responsabilidad Social Corporativa y Prevención de Riesgos Laborales. Barcelona. Centro de Ergonomía y Prevención de la Universidad de Catalunya, 2004 [citado 4 de septiembre de 2012]. Disponible en: <http://www.prevencionintegral.com/Editorial/Editorial.asp?ID=206>
45. 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. [citado 18 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://www.un.org/es/rights/overview/action.shtml>
46. Senado de España. Constitución Española. 2014 [citado 18 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://www.senado.es/web/conocersenado/normas/constitucion/index.html>
47. Romero N. La Responsabilidad Social Corporativa: ¿Una Estrategia de Cambio hacia un Modelo Ético de Desarrollo? Revista de Ciencia Sociales. 2010;XVI(3).
48. Observatorio Responsabilidad Social Corporativa. Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa y Pymes. Murcia. Universidad de Murcia. 2014 [citado 28 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://www.um.es/rscpymes/normativarsc.htm>.
49. 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.
50. Silos J, Galiano J. (Direc.). Informe Forética 2008. Evolución de la responsabilidad social de las empresas en España. Madrid: Forética, 2008. [citado 17 agosto de 2014]. Disponible en: [file:///C:/Users/PERSONA/Downloads/-Biblioteca-Infomes-36900\\_16121612200821230.pdf](file:///C:/Users/PERSONA/Downloads/-Biblioteca-Infomes-36900_16121612200821230.pdf).



51. Social Accountability International. SA8000 Standard 2014. [citado 29 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=937>
52. Instituto Nacional Ecuatoriano de Normalización (INEN). Norma Técnica Ecuatoriana INEN-ISO 26000:2011. 2011.
53. Instituto de Responsabilidad Social Empresarial (IRSE). Responsabilidad Social Empresarial. Fundamentos del IRSE. 2008 [citado 18 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://www.irse-ec.org/areas.html>
54. Consorcio Ecuatoriano de Responsabilidad Social. CERES. 2014 [citado el 24 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://www.redceres.org/>
55. Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política del Ecuador. Derechoecuador.com. 1998 [citado 16 de septiembre de 2012]. Disponible en: <http://www.efemerides.ec/1/cons/index1.htm>
56. Asamblea Nacional. Codificación del Código del Trabajo. Derechoecuador.com. 2012 [citado 1 de agosto de 2012]. Disponible 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)
57. Febres-Cordero L. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. Ministerio de Trabajo. 2014. [citado 29 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
58. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Micro y pequeñas empresas son clave para mejorar empleo y transformación productiva de América Latina y el Caribe. 2014 [citado 29 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm#a3>.
59. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Seguridad y Salud en el Trabajo. 2014. [citado 29 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>.
60. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Resoluciones 2010. 2014 [citado 1 de agosto de 2012]. Disponible en: <http://www.iesse.gob.ec/site.php?content=1631-resoluciones-2010>.
61. De Regil Castilla A. Derechos Humanos y Empresa. California: La Alianza Global Jus Semper, 2008 [citado 18 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://www.jussemper.org/Inicio/Recursos/Actividad%20Corporativa/normasounuddhrsc.html>



- 
62. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Programa de Trabajo Decente. OIT. 2014 [citado 30 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm>
63. Granda Revilla G, Camison C (Direct.). El Modelo de Empresa del Siglo XXI: Hacia Una Estrategia Competitiva y Sostenible. Madrid: Forética-Ediciones Cinca, 2008. [Citado 30 de agosto de 2014]. Disponible en: [file:///C:/Users/PERSONA/Downloads/-Biblioteca-19507\\_263263200894817.pdf](file:///C:/Users/PERSONA/Downloads/-Biblioteca-19507_263263200894817.pdf).
64. 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.
65. Faure J. Políticas públicas para la inclusión económica. En: Conferencia Internacional Inclusión Económica, Políticas Públicas y Desarrollo Local. Quito. 2010. [citado 18 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/45696422/Políticas-para-la-inclusion-economica-Jerome-Faure>
66. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Resolución CD 333 Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo (SART). 2013. [citado 5 de octubre de 2013]. Disponible en: <http://www.ley-sart.isotools.ec/>
67. Cámara de Industrias y Producción. Reglamento de Auditorías para el Control del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales. Cámara de Industrias y Producción. 2014. [citado 25 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://www.cip.org.ec/es/topicos-de-interes/2012-11-07-17-16-48/ambiente-y-seguridad-industrial/453-circulares-junio-2014/2295-reglamento-de-auditor%C3%ADas-para-el-control-del-sistema-de-gesti%C3%B3n-de-prevenci%C3%B3n-de-riesgos-laborales.html>
68. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Perfil diagnóstico en seguridad y salud en el trabajo de los países de la subregión andina. [citado 26 de agosto de 2012]. Disponible 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)
69. 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.
70. 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.



- 
71. 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.
72. Rodríguez-Martínez B, Coello-Carrero JA. Evaluación médica del lesionado. Informe médico-legal pericial. Informe escrito y oral. *Rehabilitación.* 2008;42(6):331-6. [Citado 1 de agosto de 2012]. Disponible 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=zonadelectura&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=zonadelectura&web=www.elsevier.es&lan=es&fichero=120v42n06a13129776pdf001.pdf).
73. 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.
74. Sánchez M. La Teoría Institucional y la Responsabilidad Social Corporativa en el Sector Hotelero de la Eurorregión Galicia-Norte de Portugal. Tesis Doctoral. Coruña. Universidad de la Coruña. 2014 [citado 5 de noviembre de 2014]. Disponible en:  
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=42012>
75. Midttun A, Granda G. Innovación y Responsabilidad Social Empresarial Cuadernos de Forética. Nº 10. Madrid: Forética-Editorial Cinca, 2008 [Citado 31 de agosto de 2014]. Disponible 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).
76. 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
77. Azuero D. La Comunicación de la RSE. Propuestas para un Modelo de Comunicación Responsable. Cuadernos de Forética nº 13. Madrid: Editorial CINCA. Madrid, 2009.
78. Díaz de Ipagirre, A. Ética y Responsabilidad Social de las Empresas. *Contribuciones a la Economía.* 2010. [citado 29 de octubre de 2014]. Disponible en: <http://www.eumed.net/ce/2010a/adi.htm>.
79. Forética. Qué es la RSE (Responsabilidad Social Empresarial). *Conocimiento RSE;* 2014 [citado 24 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://www.foretica.org/conocimiento-rse/que-es-rse?lang=es>.



- 
80. Aktar I. Disclosure Strategies Regarding Ethically Questionable Business Practices. *British Food Journal*. 2013;115(1):162-93.
81. Forética. Diálogo con los Grupos de Interés. Guía práctica para empresas y stakeholders. 2009. [citado 31 de agosto de 2014]. Disponible en: [file:///C:/Users/PERSONA/Downloads/-Biblioteca-Cuadernos\\_Foretica-22036\\_2552552009185635.pdf](file:///C:/Users/PERSONA/Downloads/-Biblioteca-Cuadernos_Foretica-22036_2552552009185635.pdf).
82. 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.
83. Dubin KA. Gestión de la Diversidad. Cuadernos Forética 15. Madrid: Forética, 2010 [citado 31 de agosto de 2014]. Disponible 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).
84. Waddock S. The Development of Corporate Responsibility/Corporate Citizenship. *Organization Management Journal*. 2012;5(1):29-39.
85. Scott R. Reflections: The Past and Future of Research on Institutions and Institutional Change. *Journal of Change Management*. 2010;10(1):5-21.
86. Lemonche P, Mateo N, Pastor M. Las 30 Reglas de Oro de la RSE para la PYME. Forética. Nº 18. Madrid: Editorial CINCA, 2013
87. 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.
88. Lopes E. A Constelação do Turismo na Economia Portuguesa. Lisboa: Sociedade de Avaliação Estratégica e Risco Ltda., 2010. [citado 5 de noviembre de 2014]. Disponible en: <http://www.saer.pt/?lop=conteudo&op=f7177163c833dff4b38fc8d2872f1ec6&id=577bcc914f9e55d5e4e4f82f9f00e7d4>
89. Díez 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.
90. Nieto M. La difusión de las Prácticas de Responsabilidad Social en las empresas multinacionales. *Revista de Ciencias Económicas y Empresariales*. 2008;1:33-64.
91. Jensen M, Roy A. Staging Exchange Partner Choices: When Do Status and Reputation Matter?. *Academy of Management Journal*. 2008;51(3): 495-516.



- 
92. Dhanesh G. A. Dialectical Approach to Analyzing Polyphonic Discourses of Corporate Social Responsibility. *Communicating Corporate Social Responsibility: Perspectives and Practice*. 2014;6:157-77.
93. 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.
94. Griffith A. Fulfilling Contractors' Corporate Social Responsibilities using Standards-Based Management Systems. *International Journal of Construction Management*. 2014;11(2):37-47.
95. 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.
96. Perdomo J, Escobar A. La investigación en RSE: una revisión desde el Management. *Cuadernos de Administración*. 2011;24(43):193-219. [Citado 8 de noviembre de 2014]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=20521435009&idioma=es>.
97. ParastooSaedi S, Sofian S, Saedi P, ParisaSaedi S, Saeedi S, AlirezaSaeedi 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.
98. Cavaco S, Crifo P. CSR and Financial Performance: Complementarity Between Environmental, Social and Business Behaviours. *Applied Economics*. 2014;46(27):3323-38.
99. 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.
100. Givel M. Modern Neoliberal Philanthropy: motivations and impact of Pfizer Pharmaceutical's corporate social responsibility campaign. *Third World Quarterly*. 2013;34(1):171-182. [Citado 20 de octubre de 2014]. Disponible en: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01436597.2012.755013#.VEV1VkCwO58>.
101. Arias W. Revisión Histórica de la Salud Ocupacional y la Seguridad Industrial. *Revista cubana de Salud y Trabajo*. 2012;13(3):45-52. [Citado 5 de septiembre de 2014]. Disponible en: [http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13\\_3\\_12/rst07312.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13_3_12/rst07312.htm).



- 
102. International Journal of Psychology. Industrial/Organisational/Work. International Journal of Psychology. 2012;47(1):486-558.
103. 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.
104. Sharpley R, Naidoo P. Tourism and Poverty Reduction: The Case of Mauritius. Tourism and Hospitality Planning & Development. 2014;7(2):145-62.
105. Riquel F. Análisis Institucional de las Prácticas de Gestión Ambiental de los Campos de Golf Andaluces. Tesis Doctoral. Huelva: Universidad de Huelva, 2010.
106. 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.
107. Manning L. Corporate and Consumer Social Responsibility in the Food Supply Chain. British Food Journal. 2013;115(1):9-29.
108. 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. [citado 25 de octubre de 2014]. Disponible en: <http://www.uasb.edu.ec/contenido.php?cd=5405&swpath=notev&pg=not>
109. 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.
110. 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.
111. 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. [Citado 27 de octubre de 2014]. Disponible en: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13563467.2011.519023?queryID=%24%7BresultBean.queryID%7D#.VE3FdlTCOI>



- 
112. Pérez-Fructuoso MJ. Daños económicos e impacto de los desastres naturales o antrópicos. *Gerencia de Riesgos*; 2007;98. [Citado 4 de septiembre de 2014]. Disponible 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)
113. 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.
114. Ramírez A. El Cuadro Clínico de la Intoxicación Ocupacional por Plomo. *Anales de la Facultad de Medicina*. 2005;66(1):57-70.
115. Klare M. El colapso del viejo orden petrolero. *Economía Mundial. Sociología, Teoría y Práctica*. 2011. [Citado 7 de septiembre de 2014]. Disponible en: <http://jeaqueve.wordpress.com/category/economia-mundial/>
116. Congreso Nacional del Ecuador. Código de Trabajo. EcuadorLegalOnline. 2013. [Citado 7 de septiembre de 2014]. Disponible en: <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/codigo-de-trabajo/>
117. Womack M. News and Notations. *Southern Speech Communication Journal*. 2009;45(3):324-32.
118. International Organization for Standardization (ISO). ISO 26000 Directrices de Responsabilidad Social. [Citado 15 de septiembre de 2012]. Disponible en: <https://docs.google.com/viewer?url=http://labcalidad.files.wordpress.com/2011/05/iso26000.pdf>
119. Nason G. *Encyclopedia of Corporate Social Responsibility*. Library & Information Science. 2014;28(6):19.
120. 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
121. Universidad de Salamanca. Documentos de Consulta | Responsabilidad Social. Salamanca: Universidad de Salamanca, 2014. [citado 1 de septiembre de 2014]. Disponible en: <http://diarium.usal.es/linamarrugo/documentos-de-consulta/>
122. 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.



- 
123. Rodríguez M, López A. Managers as drivers of CSR in state-owned enterprises. *Journal of Environmental Planning and Management*. 2014;58(5):777-801.
124. 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
125. Global Reporting Initiative (GRI). Global Reporting Initiative. 2014. [Citado 1 de septiembre de 2014]. Disponible en: <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>
126. Global Reporting Initiative (GRI). G4 Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad. GRI. 2013 [citado 27 de agosto de 2014]. Disponible en: <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>.
127. 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. [Citado 1 de septiembre de 2014] Disponible 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/)
128. 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.
129. Kramer M, Portes M. Estrategia y Sociedad: el Vínculo entre Ventaja Competitiva y Responsabilidad Social Corporativa. *Harvard Business Review*. 2006;84(12):42-56.
130. Momberg M. Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como Ventaja Competitiva. Santiago de Chile: Editorial Universidad de Chile, 2006.
131. El Abboubi M. Comment identifier les parties prenantes dans une certification RSE ? *Management international*. 2013;17(2):48- 62. [Citado 27 de octubre de 2014]. Disponible en: <http://www.erudit.org/revue/mi/2013/v17/n2/1015400ar.html?vue=resume&mode=restriction>
132. Stankevičienė J, Čepulytė J. Sustainable value creation: coherence of corporate social responsibility and performance of socially responsible investment funds. *Economic Research-Ekonomiskalstraživanja*. 2014;27(1):882-98.



- 
133. 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.
134. Cancino C, Morales M. Responsabilidad Social Empresarial. Santiago de Chile: Editorial Universidad de Chile. Facultad de Economía y Negocios, 2008.
135. Sepúlveda Andrade R. La responsabilidad social de la empresa en Chile. Tesis Doctoral. Santiago de Chile: Universidad de Chile, 2004.
136. Sánchez M, Gallardo D. Responsabilidad Social de la A a la Z. Edita: Eumed.net. Extremadura. Enciclopedia Virtual. Universidad de Extremadura, 2013. [citado 23 de noviembre de 2014]. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013b/1349/presentacion.html>
137. 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. [Citado 23 de noviembre de 2014]. Disponible en: <http://www.nesta.org.uk/publications/open-book-social-innovation>.
138. Stern C, Stalk G. Ideas sobre Estrategia. Bilbao: Editorial Deusto, 2007.
139. 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.
140. 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 [Citado 1 de septiembre de 2014]. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-88984.html>
141. 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.
142. Park B, Chidlow A, Choi J. Corporate Social Responsibility: Stakeholders influence on MNEs' activities. International Business Review. 2014;23(5):966–80.
143. 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.

144. 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.

145. 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.

146. 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.

147. 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.

148. 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.

149. 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.

150. Scott R. *Institutions and Organizations: Ideas, Interests and Identities*. Fourth Edition. Singapore: SAGE Publications, 2014.

151. Powell W, DiMaggio P. *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Second Edition. Chicago: University of Chicago Press, 2013.

152. Olsen J. The Many Faces of Europeanization. *Journal of Common Market Studies*. 2002;40(5):921-52.

153. 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.

154. 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.



- 
155. Zarbafi 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.
156. Cronjé F, Wyk J. Measuring corporate personality with social responsibility bench marks. *Journal of Global Responsibility*. 2013;4(2):188–243.
157. 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.
158. 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): EmeraldGroup Publishing Limited, 2013: 133–50.
159. 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 PontificiaComillas, 2014:143–64.
160. 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.
161. Grant A. The Efficacy of Executive Coaching in Times of Organisational Change [Internet]. *Journal of Change Management*. 2013;14(2):258-80.
162. Plowman P. Organisational change from two perspectives: Gender and organisational development. *Development in Practice*. 2010;10(2):189-203.
163. Dibella A. Critical Perceptions of Organisational Change. *Journal of Change Management*. 2010;7(3-4):231–42.
164. Laughlin R. Rob Gray, Social and Environmental Accounting and Organisational Change. *Social and Environmental Accountability Journal*. 2014;34(2):81–6.
165. Turner E. The CDU and Party Organisational Change. *German Politics*. 2013;22(1-2):114-33. [citado 21 de diciembre de 2014]. Disponible en: <http://ezproxy.ute.edu.ec:2082/doi/full/10.1080/09644008.2013.796366>.



- 
166. 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. [Citado 21 de diciembre de 2014]. Disponible en: <http://ezproxy.ute.edu.ec:2082/doi/full/10.1080/01436597.2013.831535#.VJb8EfWqEA>.
167. Koskela M. Occupational health and safety in corporate social responsibility reports. *Safety Science*. 2014;68:294–308.
168. Sorensen K, Brand H. Health Literacy—A Strategic Asset for Corporate Social Responsibility in Europe. *Journal of Health Communication*. 2011;16(sup3):322-7.
169. Donsimoni M, Labaronne D. Responsabilitésociale d'une entreprise publique: une formalisation du jeu des acteurs (note de recherche) *Management international*. 2014;18(2):22-38.
170. Falkenberg T. The Role of Reflection in Addressing the Social Responsibility Mandate of Teacher Education. *Management international*. 2013;2(1):52-66.
171. Escudero M. Ciudadanía Corporativa y Contrato Social. *Estudios de política exterior*. 2012;26(145):74–81. [citado 31 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://www.politicaexterior.com/articulos/politica-exterior/ciudadania-corporativa-y-contrato-social/>
172. Setthasakko W. Determinants of corporate sustainability: Thai frozen seafood processors. *British Food Journal*. 2007;109(2):155-68.
173. *Emprende Pyme*. Elementos Fundamentales de la Responsabilidad Social Corporativa. Imagen y Marketing. 2014 [citado 31 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://www.emprendepyme.net/elementos-fundamentales-de-la-responsabilidad-social-corporativa.html>.
174. Pfeiffer C. When Soloists Form a Choir: Communication Requirements of Sustainability Networks. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*. 2008;11(1):167–93.
175. Washinton S. Diversity Education for Professional Practice Online. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*. 2013;67(2):42-4.
176. 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.



- 
177. 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.
178. 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. [Citado 27 de octubre de 2014]. Disponible en: <http://www.erudit.org/revue/mi/2010/v14/n2/039548ar.html>.
179. Haddock JH. Consumer influence on internet-based corporate communication of environmental activities: the UK food sector. *British Food Journal*. 2005;10(10):792–805.
180. 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. [Citado 1 de diciembre de 2014]. Disponible en: <http://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/S2043-9059%282014%290000006023>.
181. Connolly N. Corporate Social Responsibility: a Duplicitous Distraction?. *The International Journal of Human Rights*. 2012;16(8):1228-49.
182. Skare M, Golja T. How important are CSR companies for nations' growth?. *Journal of Business Economics and Management*. 2013;14(4):776-90.
183. 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 [citado 27 de octubre de 2014] Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4769785>
184. Fenwich T. Learning 'Social Responsibility' in the workplace: conjuring, unsettling, and folding boundaries. *Pedagogy, Culture & Society*. 2011;19(1):41-60. [Citado 27 de octubre de 2014]. Disponible en: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14681366.2011.527120#.VE4fMFdTCOI>
185. 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.



- 
186. Yoon S, Lam T-H. The illusion of righteousness: corporate social responsibility practice of the alcohol industry. *BCM Public Health*. 2013;13:630. [Citado 27 de octubre de 2014]. Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23822724>.
187. Stoy C, Kitzia S. Strategies of corporate real estate management: Strategic dimensions and participants. *Journal of Corporate Real Estate*. 2006;6(4):353-70. [Citado 27 de octubre de 2014]. Disponible en: <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/14630010410812432>.
188. 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.
189. Goig RL. Consumo responsable y globalización reflexiva: un estudio referido al comercio justo en España. *Revista Española del Tercer Sector*. 2009;11:145–65.
190. 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.
191. Adams R. Green Consumerism and the Food Industry: Early Signs of Big Changes to Come. *British Food Journal*. 2006;92(9):11-4.
192. 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.
193. 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.
194. 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.
195. 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.
196. Pailot P. L'ingérence socialement responsable dans les relations interorganisationnelles. *Relations Industrielles*. 2007;62(2):333-69.



- 
197. Estrada Y, Ramírez M. El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. TURyDES. 2010,3(8). [Citado 29 de octubre de 2014]. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/turydes/08/errr.htm>.
198. Grosser K, Moon J. The role of corporate social responsibility in gender mainstreaming. *International Feminist Journal of Politics*. 2006;7(4):532-54.
199. Kim H. A reputational approach examining publics' attributions on corporate social responsibility motives. *Asian Journal of Communication*. 2011;21(1):84-101.
200. Excite. Cómo calcular el fondo de comercio. *Economía y Empleo. Consumo*; 2010. [citado 12 de octubre de 2014]. Disponible en: <http://finanzas.excite.es/como-calcular-el-fondo-de-comercio-N13208.html>.
201. Secretaría de Estado de Comercio. Plan Integral de Apoyo a la Competitividad del Comercio Minorista de España 2014. Ministerio de Economía y Competitividad. 2014 [citado 12 de octubre de 2014]. Disponible 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>.
202. Accountability. AA1000 Assurance Standard. 2008. [citado 1 de septiembre de 2014]. Disponible en: <http://www.accountability.org/standards/aa1000as/index.html>.
203. 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.
204. 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/>.
205. Forética. Forética - SGE 21. Conocimiento RSE / Estándares / SGE 21 [citado 7 de agosto de 2012]. Disponible en: <http://www.foretica.org/conocimiento-rse/estandares/sge-21?lang=es>.
206. International Organization for Standardization (ISO). ISO - Discovering ISO 26000. 2010. [citado 28 de septiembre de 2012]. Disponible 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).

207. Centro Europa y Tercer Mundo. Fighting poverty: alibi of the globalizers. . CETIM. 2005;281. [Citado 25 de agosto de 2012]. Disponible en: [http://www.cetim.ch/en/interventions\\_details.php?iid=240](http://www.cetim.ch/en/interventions_details.php?iid=240).

208. 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.

209. Diario El Pais Uruguay. Las 25 mejores prácticas de responsabilidad social empresarial. Diario El Pais Uruguay. 2013. [citado 2 de noviembre de 2014]. Disponible en: <http://www.elpais.com.uy/economia/gente-negocios/mejores-practicas-responsabilidad-social-empresarial.html>.

210. 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.

211. 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.

212. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Guía de recursos sobre responsabilidad social de la empresa (RSE). Oficina de la Biblioteca y Servicios de Información. 2006. [citado 31 de octubre de 2014]. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/csr.htm>.

213. 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).

214. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Business as unusual: making workplaces inclusive of people with disabilities. 2014. [citado 31 de octubre de 2014]. Disponible en: <http://labordoc.ilo.org/record/462113?ln=es>.

215. Blecher L, Kaymar N, Bellamy G. Corporate responsibility for Human Rights Impacts. Chicago: American Bar Association, 2014.

216. 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.

217. Centro Panamericano de Estudios Superiores (CEPES). Herramienta de Medición. Manifiesto de CEPES ante la RSE. s.f. [citado 2 de noviembre de 2014]. Disponible en: [http://www.cepes.es/pagina\\_cepes=8](http://www.cepes.es/pagina_cepes=8).



- 
218. Comisión Económica Europea. Green.Paper on Corporate Social Responsibility. Eur Lex. 2011. [citado 2 de noviembre de 2014]. Disponible 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).
219. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Sistema De Auditorías de Riesgos del Trabajo (SART). IESS; 2011. [Citado 5 de octubre de 2013]. Disponible 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).
220. Ardila A, Muñoz A. Bioseguridad con énfasis en contaminantes biológicos en trabajadores de la salud. *Ciênc. Saúde Coletiva*. 2009;14(6):2135-41.
221. Organización Mundial de la Salud. Determinantes sociales de la salud. 2014. [citado 11 de septiembre de 2014]. Disponible en:  
[http://www.who.int/social\\_determinants/es/](http://www.who.int/social_determinants/es/).
222. 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.
223. Newell P, Jenkins R. CSR, tax and development. *University of Sussex. Third World Quarterly*. 2013;33(3):378-396.
224. Ecuador on Line. Información General Constitución Política. 2012. [citado 1 de agosto de 2012]. Disponible en:  
<http://www.explored.com.ec/ecuador/consti/consti.htm>.
225. Zink K. From industrial safety to corporate health management. *Ergonomics*. 2007;48(5):534-46.
226. Joyce K., Pabayo R., Critchley JA, Bambra C. Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *Cochrane Database Syst Rev*. 2010;2(2).
227. 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.
228. 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).



- 
229. 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).
230. 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.
231. Chiu C. Workplace practices in Hong Kong-invested garment factories in Cambodia. *Journal of Contemporary Asia*. 2007;37(4):431-48.
232. 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.
233. 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.
234. 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.
235. 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.
236. Webster F. Exit interviews to reduce turnover. *Cochrane Database of Systematic Reviews*. 2014;5(8):CD006620.
237. 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
238. Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA). Grupos prioritarios. EU-OSHA. 2014. [citado 1 de agosto de 2012]. Disponible en: [http://osha.europa.eu/es/priority\\_groups](http://osha.europa.eu/es/priority_groups).
239. García M. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*. 2009;25(42):43-61.
240. Zohar D. Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions. *Acciden Analysis & Prevention*. 2010;42(5):1517-22.



- 
241. 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.
242. Bosak J, Coetsee WJ, Cullinane S. Safety climate dimensions as predictors for risk behavior. *Accident Analysis and Prevention*. 2013;55:256-64.
243. Martínez-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.
244. 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. [Citado 27 de febrero de 2015]. Disponible en: <http://www.uniovi.es/reunido/index.php/PST/article/view/8569>.
245. 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.
246. 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. [citado 27 de febrero de 2015]. Disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=aa014cda37560310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>.
247. Kawahami T, Ujita Y, Poontawesuke P, Thurman JE, Louzine AE, Kogi K. Work Improvement in Small Enterprises (WISE). *Workers' Health Education*. 2013;123.
248. Medina G. Economía de la salud. 2013. [citado 20 de julio de 2013]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos95/economia-de-salud/economia-de-salud.shtml>.
249. 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.
250. 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.
251. Red Española del Pacto Mundial. Los 10 Principios del Pacto Mundial. 2012. [citado 15 de septiembre de 2012]. Disponible 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).



- 
252. 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).
253. Muñoz J. *Investigación Social. Contribuciones a las Ciencias Sociales/rev/cccss/20/*. 2012 [citado 30 de noviembre de 2014]. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/cccss/20/jlmc6.html>.
254. Pelegrin M. Relaciones España-Ecuador, ¿Del entendimiento a la cooperación? *International Affairs, Economics, Globalization, Human Rights*. 2013. [citado 22 de febrero de 2015]. Disponible en: <https://internationalroom.wordpress.com/2013/05/15/relaciones-espana-ecuador-del-entendimiento-a-la-cooperacion/>.
255. Global Reporting Initiative (GRI). *G4 Sustainability Reporting Guidelines*. GRI. 2014 [citado 8 de noviembre de 2014]. Disponible en: <https://www.globalreporting.org/reporting/g4/Pages/default.aspx>.
256. Instituto Nacional de Estadística y Censos. *Censo Nacional Económico*. 2010. [citado 21 de noviembre de 2014]. Disponible en: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/censo-nacional-economico/>.
257. Superintendencia de Compañías del Ecuador. 2014 [citado 21 de noviembre de 2014]. Disponible 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).
258. 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.
259. 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.
260. Deephouse DL. An examination of differences between organizational legitimacy and organizational reputation. *The Academy of Management Review*; 1999;24(1):64-81.
261. Deephouse D, Carter S. An Examination of Differences Between Organizational Legitimacy and Organizational Reputation. *Journal of Management Studies*. 2005;42(2):329-60.
262. 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. [Citado 12 de noviembre de 2014]. Disponible en: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1138489113700025>.

263. 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).

264. 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.

265. 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.

266. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SEMPLADES). Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017. 2013. [citado 1 de septiembre de 2014]. Disponible en: <http://www.buenvivir.gob.ec/33>.

267. Barranco J. ¿Marketing o Responsabilidad Social Empresarial?. *Marketing*. 2013. [citado 3 de octubre de 2014]. Disponible 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).

268. Bestratén M. Excelencia Empresarial y condiciones de Trabajo. Nota Técnica de Prevención 870. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2013.

269. Roadmap. Excelencia y Responsabilidad Social Empresarial: SA8000 / SGE21. Entorno Responsable. 2012 [citado 7 de agosto de 2012]. Disponible en: <http://www.roadmap.es/workspaces/sa8000-sge21>.

270. 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).

271. 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.



---

272. Zohar D. Safety climate and beyond: A multi-level multi-climate framework. *Safety Science*. 2008;46(3):376–87. [citado 27 de febrero de 2015]. Disponible en: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S092575350700032X>.

273. 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.

274. Morán J. Modelo integral de desarrollo comunitario". *Contribuciones a la Economía. Ingeniería Industrial*. 2009;XXXI(1):1-5.





## ANEXOS



## ANEXO 1: MATRIZ EVALUACIÓN Y VERIFICACIÓN SGRT – IESS

Tabla 20- SART IESS.

RTL	REQUISITO TÉCNICO LEGAL	CUMPLIMIENTO				Observaciones
	(Normativa legal)	Si	No	Parcial	NA	plazo de cumplimiento
1	<b>POLÍTICA DE PRL</b>					
	Política general de PRL, firmada y fechada, que integre el reglamento interno de PRL.					
	Difusión de la política a través de comunicados.					
	Objetivos y metas de PRL					
	Actas de reuniones (en las que se aprobó la política) de la alta Dirección y los responsables de PRL de la organización.					
2	<b>ORGANIZACIÓN DE LA PRL:</b>					
	Unidad de PRL					
	Servicio Médico de Empresa					
	Asistencia médica y farmacéutica					
	Comité de PRL					
	Delegado de PRL					
	Contrato de los profesionales responsables de los servicios de prevención (Unidad de PRL, SM E)					
	Títulos y grados académicos de los profesionales gestores de los Servicios de Prevención, certificados por el CONESUP					
	Botiquín de primeros auxilios, local de enfermería					
	Acta de constitución del Comité de PRL					
	Certificados de las competencias de los miembros del Comité de PRL /o Delegado de PRL					
	Organigrama y orgánico funcional de los servicios preventivos					
	Responsabilidades de los servicios preventivos de la empresa (mínimo los contemplados en la ley)					
3	<b>PLANIFICACIÓN DEL SG - PRL</b>					
	Programación anual de actividades.					
	Revisiones y reformulaciones del plan.					
	Aprobación por la alta Dirección.					
	Difusión del plan.					
4	<b>IMPLEMENTACIÓN DEL SG - PRL</b>					
	Diagnóstico Inicial					
	El plan de PRL					
	Que la organización de PRL está integrada a la organización general de la empresa					
	Verificaciones de PRL en el sistema de gestión general de la empresa					
	Reprogramaciones de PRL están incluidas en las reprogramaciones generales de la empresa					
5	<b>EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE SG-PRL</b>					
	Verificaciones periódicas de las condiciones de PRL					
	Índices de gestión del SG - PRL					
	Acciones correctivas y preventivas formuladas e implementadas					
6	<b>MEJORAMIENTO CONTINUO DEL SG-PRL</b>					
	Reformulaciones de la Política de PRL					
	Reformulaciones del Plan de PRL					
	Evolución de los índices de gestión de la PRL					
7	<b>IDENTIFICACIÓN , MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO DE EXPOSICIÓN</b>					
	Diagramas de flujo de los procesos.					
	Materias químicas utilizadas.					
	Matriz de identificación, medición y evaluación Ambientales Ocupacionales de los factores de riesgo					
	Evaluaciones Médicas/Psicológicas de los trabajadores expuestos					
	Número potencial de expuestos					
	Contrato, títulos y grados académicos del profesional que ejecutó la identificación, Medición y evaluación.					
Revisiones y/o actualizaciones de la identificación, medición y evaluación de los factores de riesgos						
	Características de los equipos utilizados en la medición de los factores de riesgo					
	Estratificaciones de los puestos de trabajo por grado de exposición					
8	<b>ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS</b>					
	Reprogramaciones de las acciones no ejecutadas					
	Acciones correctivas y preventivas reformuladas y ejecutadas					
	Revisiones gerenciales del avance de las actividades del plan					
	Reformulaciones de la política, objetivos entre otros.					
9	<b>VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES</b>					
	Protocolos de vigilancia de la salud de los trabajadores					
	Exámenes médicos de pre empleo.					
	Exámenes médicos de inicio					
	Reconocimientos médicos periódicos específicos (Ficha médica)					
	Exámenes médicos de terminación de la relación laboral					
	Protocolos de vigilancia de la salud específicos					
	Regularización del SME, contratos títulos, estructura física, medicamentos, etc.					
10	<b>INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES / OCUPACIONALES</b>					
	Procedimientos de investigación de incidentes y siniestros					
	Investigación de incidentes y siniestros					
	Comunicación de investigación de siniestros (IESS, Min. Relaciones Laborales, Comité de PRL)					
	Actas del Comité de PRL en las que se trató los accidentes de siniestros laborales					
	Comunicaciones de acciones correctivas					
	Estadísticas de siniestros					
	Denuncias de siniestros a la autoridad pertinente					



11	<b>PROGRAMAS DE MANTENIMIENTO PREDICTIVO, PREVENTIVO Y CORRECTIVO</b>					
	Programas anuales y Procedimientos de mantenimiento de equipos y maquinaria.					
	Registro (bitácoras) de mantenimiento de los equipos y maquinaria de trabajo					
	Manuales de mantenimiento e instrucciones de uso de equipos y maquinaria					
	Credencial para uso y manipulación de equipos y maquinaria especializada					
12	<b>INSPECCIONES DE SEGURIDAD Y SALUD</b>					
	Procedimientos de las inspecciones, aprobado por la autoridad máxima de la organización					
	Competencias y formación del personal que ejecuta las inspecciones					
	Registros de las inspecciones					
	Información de los resultados de las inspecciones a las autoridades de la empresa					
13	<b>PLANES DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA EN RESPUESTA A FACTORES DE RIESGO DE ACCIDENTES GRAVES</b>					
	Plan de emergencia y procedimientos, aprobado por el Cuerpo de Bomberos					
	Formación e información sobre evacuación y emergencias a los trabajadores					
	Acreditación de socorristas					
	Mantenimiento y revisiones periódicas de los medios de extinción					
14	<b>EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y ROPA DE TRABAJO</b>					
	Procedimiento para selección, adquisición, uso y mantenimiento diario de los EPI's y ropa de trabajo					
	Registros de entrega e instrucciones de uso de los EPI's y ropa de trabajo					
	Documentación de los sellos de calidad de los EPI's y ropa de trabajo.					
	Registros de control de calidad y mantenimiento de los EPI's y ropa de trabajo					
	Procedimiento y registros de renovación de los EPI's y ropa de trabajo					
15	<b>REGISTROS HISTÓRICOS DE LOS 5 ÚLTIMOS AÑOS DE LA G - PRL</b>					
	Registros de las identificaciones, mediciones, evaluaciones de los factores de riesgo					
	Registros de las acciones correctivas y preventivas					
	Registros de la vigilancia de la salud de los trabajadores					
	Registros de los índices de gestión					
16	<b>VERIFICACIONES INTERNAS DE CUMPLIMIENTO LEGAL EN PRL</b>					
	Procedimiento de verificaciones internas, aprobados por la autoridad máxima de la empresa					
	Competencias y formación del personal que ejecuta las verificaciones					
	Hallazgos de las verificaciones internas					
	Acciones correctivas y preventivas de los hallazgos encontrados					
17	<b>SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES</b>					
	Los factores de riesgos por puesto de trabajo.					
	Evaluación de las competencias de los trabajadores en relación a los factores de riesgo que estará expuesto					
	Los profesiogramas de los puestos de trabajo					
18	<b>INFORMACIÓN E INDUCCIÓN</b>					
	Capacitación en los casos de déficit de competencia					
	<b>INFORMACIÓN E INDUCCIÓN</b>					
	Registro de los trabajadores que recibieron inducción a la PRL; y, a los procesos de la organización					
19	<b>FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.</b>					
	Información de riesgos por puestos de trabajo					
	Información respecto a la señalización					
	Información de situaciones de riesgo					
	Capacitación de trabajadores nuevos.					
	Reciclaje o actualización de la capacitación					
	Plan de capacitación					
	Formación de los miembros del Comité de PRL					
	Evaluación de conocimientos					
	Capacitación de los niveles directivos					
20	<b>COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA</b>					
	Justificantes reacciones preventivas y correctivas de capacitación					
	Capacitación en señalización y PRL en el lugar de trabajo					
21	<b>ACTIVIDADES DE INCENTIVOS</b>					
	Competencias de los docentes de los eventos de formación, capacitación y adiestramiento					
	Docentes de los eventos de capacitación de PRL					
22	<b>REGLAMENTO INTERNO DE PRL</b>					
	Material académico de los eventos de capacitación PRL					
	Comunicación interna, relacionada con la PRL					
22	<b>REGLAMENTO INTERNO DE PRL</b>					
	Comunicación externa, relacionada con la PRL					
	Comunicación externa, relacionada las emergencias y contingencias					
22	<b>REGLAMENTO INTERNO DE PRL</b>					
	Procedimientos de incentivos					
	Actos de premiación					
22	<b>REGLAMENTO INTERNO DE PRL</b>					
	Registros de trabajadores acreedores a los incentivos					
	Aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales (acuerdo de aprobación)					
22	<b>REGLAMENTO INTERNO DE PRL</b>					
	Registros de la fecha de aprobación					
	Registros de entrega del Reglamento a los trabajadores					
<b>TOTAL</b>						

Fuente: IESS, 2012.



## ANEXO 2: CONTEXTO INSTITUCIONAL

**Tabla 21 Contexto Institucional**

Contexto Institucional	COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	PARCIAL	DE ACUERDO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	NO CONOZCO
A1. La implantación de prácticas y planes de actuación socialmente responsables en la gestión se guía por las leyes vigentes.						
A2. En la gestión de este hotel las leyes y reglas se hacen cumplir estrictamente.						
A3. Hay un gran número de organismos reguladores (internacionales y/o nacionales, y/o autonómicos, y/o locales) que promueven y hacen cumplir las prácticas de responsabilidad social corporativa que se implantan en el hotel.						
A4. Existen leyes o acuerdos de ámbito internacional, estatal y/o autonómico, y/o local que impulsan la implantación de prácticas de responsabilidad social corporativa en el hotel.						
A5. Asegurar la implantación de prácticas de responsabilidad social corporativa es una obligación moral de los hoteles.						
A6. En la gestión de este hotel se intenta conseguir coherencia entre los valores sociales que predominan en el entorno y los que se persigue al implantar prácticas de responsabilidad social corporativa.						
A7. En la gestión de este hotel se intenta conseguir coherencia entre las normas sociales que reflejan los medios de comunicación, instituciones educativas y asociaciones profesionales, y las que se persigue implantar prácticas de responsabilidad social corporativa.						
A8. Antes de implantar una nueva práctica de responsabilidad social corporativa se intenta obtener información sobre otros hoteles en los que se haya implantado para que sirva de guía en su implantación.						
A9. Las actuaciones llevadas a cabo por otros hoteles suelen tomarse como modelo a seguir.						
A10. Este hotel ha imitado alguna vez a otros hoteles en la implantación de prácticas de responsabilidad social corporativa.						
A11. En este hotel se conocen experiencias exitosas sobre actuaciones de responsabilidad social realizadas por otros hoteles.						
A12. En el hotel se intenta lograr apoyo y reconocimiento social a la hora de implantar prácticas de responsabilidad social corporativa.						
A13. Los valores organizacionales (es la respuesta a ¿En qué creemos y cómo somos? Espíritu constructivo, lealtad,...) en los que se basa su empresa son congruentes con los valores predominantes en su entorno social.						

Fuente: Sánchez (2014) "La Teoría Institucional y la Responsabilidad Social Corporativa en el Sector Hotelero de la Eurorregión Galicia-Norte de Portugal"



## ANEXO 3: LEGITIMIDAD

**Tabla 22 Legitimidad**

Legitimidad Otorgan legitimidad y apoyo social al hotel	COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	PARCIAL	DE ACUERDO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	NO CONOZCO
B1. Las diferentes Administraciones públicas						
B2. Nuestros empleados.						
B3. Los ciudadanos.						
B4. Los medios de comunicación de nuestro entorno.						
B5. Los clientes.						
B6. Nuestros proveedores.						
B7. Las asociaciones empresariales						
B8. El sector empresarial en el que desarrollamos nuestra actividad.						
B9. Otros grupos de presión.						

Fuente: Sánchez (2014) "La Teoría Institucional y la Responsabilidad Social Corporativa en el Sector Hotelero de la Euroregión Galicia-Norte de Portugal"



## ANEXO 4: INSTRUMENTO RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA. GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI), DIMENSIÓN SOCIAL

**Tabla 23 Instrumento Responsabilidad Social Corporativa.**

INSTRUMENTO RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI). DIMENSIÓN SOCIAL	COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	PARCIAL	DE ACUERDO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	NO CONOZCO
Impulsa la formación y el desarrollo personal de la plantilla de trabajadores						
Mejora cada año la formación de los trabajadores y socios						
Invierte cada año más recursos en la formación del personal y los socios						
En la contratación no discrimina a nadie por razón de raza, sexo, edad, etc.						
Contrata personas con dificultades, gente joven en su primer empleo, etc.						
Para el mismo trabajo, paga lo mismo a hombre y mujeres						
Incorpora aspectos de la seguridad y la higiene en el trabajo por encima de lo establecido por la legislación						
Tiene comisiones o comités de seguridad y salud con el objetivo de ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el lugar de trabajo						
Fomenta la estabilidad laboral de la plantilla						
Mejora cada año las condiciones laborales y el ambiente de trabajo						
Paga mejor a los trabajadores que la media del sector						
Fomenta la conciliación de la vida familiar y laboral de sus trabajadores						
Tiene flexibilidad horaria de entrada y salida						
Evalúa la satisfacción de sus clientes						
Evalúa la satisfacción de sus socios						
Realiza convenios de prácticas de investigación con entidades como universidad, escuelas de negocio, institutos, etc.						
Programa anualmente acciones de apoyo (sociales, culturales, ambientales, etc.) a su comunidad local (pueblo, ciudad, entorno, etc.)						
Indica claramente a las empresas proveedoras su deseo de que actúe con criterios socialmente responsables.						



## ANEXO 5: ENCUESTA

**Tabla 24 Encuesta Estudio “Gestión de Riesgos Laborales en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa”**

ENCUESTA SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y GESTIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO											
<p>La presente encuesta tiene exclusivamente fines investigativos y planear una propuesta que no permita mejorar las condiciones de trabajo. Confié en la pregunta con completa sinceridad, la respuesta que se emitan serán guardada en absoluta reserva así como el nombre de la Organización a la que Usted pertenece y serán utilizados exclusivamente para el presente estudio en el cual se utilizará de forma estadística</p>											
DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN											
INSTITUCIÓN	[ ]										
INDICADORE (CIBER)	SI	NO	INDICADOR DE RIESGO		AUTÓNOMA	MIXTA	PÚBLICA	PRIVADA			
ÁREA PRODUCTIVA	MULTIACCIONES	NACIONAL	REGIONAL	LOCAL							
ÁREA DE TRABAJO (PERSONAS)	HOMBRES		MÚJERES		MÚJERES	DISCAPACITACION		PERSONAS EN RIESGO			
PRESTACIÓN DE SERVICIOS (ACTIVIDADES)	COMERCIO	INDUSTRIA	SERVICIOS	REPRESENTACIÓN	PRESTACIÓN DE SERVICIOS (TIPO DE SERVICIO)						
PRESTACIÓN DE SERVICIOS (INDICADORES)	INDICADORES	MÚJERES	INDICADORES DE RIESGO	INDICADORES DE RIESGO	COMERCIO	INDUSTRIA	SERVICIOS	PERSONAS EN RIESGO			
TIPO DE TRABAJO	TEMPORAL	PERMANENTE	PROVISIONAL	PERMANENTE	ACTIVIDAD ESPECIAL	TEMPORAL	PERMANENTE	TEMPORAL			
INDICADORES DE RIESGO (INDICADORES DE RIESGO)	RIESGO	RIESGO	RIESGO	RIESGO	RIESGO	RIESGO	RIESGO	RIESGO	RIESGO	RIESGO	RIESGO
INDICADORES DE RIESGO (INDICADORES DE RIESGO)	INDICADORES DE RIESGO		INDICADORES DE RIESGO		INDICADORES DE RIESGO	INDICADORES DE RIESGO	INDICADORES DE RIESGO	INDICADORES DE RIESGO	INDICADORES DE RIESGO	INDICADORES DE RIESGO	INDICADORES DE RIESGO
DETALLE											
CAUSAS	SI	NO	INDICADORES DE RIESGO		SI	NO	INDICADORES DE RIESGO		SI	NO	
INDICADORES DE RIESGO (INDICADORES DE RIESGO)											
INDICADORES DE RIESGO (INDICADORES DE RIESGO)											
INDICADORES DE RIESGO (INDICADORES DE RIESGO)											



DATOS GENERALES DEL INFORMANTE											
GENERO	MASCULINO	<input type="checkbox"/>	FEMENINO	<input type="checkbox"/>	EDAD						
NIVEL EDUCATIVO	CUARTO	<input type="checkbox"/>	TERCERO	<input type="checkbox"/>	SECUNDARIO	<input type="checkbox"/>	PRIMARIO	<input type="checkbox"/>	ILLITERADO	<input type="checkbox"/>	
SUPUESTO DE TRABAJO CORRESPONDE A	CONSEJO DE GOBIERNO		<input type="checkbox"/>	A CONTRATADO	<input type="checkbox"/>	SUPERADÓN	<input type="checkbox"/>	OPERATIVO	<input type="checkbox"/>	REPRESENTANTE NA EDCAI	<input type="checkbox"/>
TIEMPO DE TRABAJO EN LA ORGANIZACIÓN (AÑOS)				TIEMPO DE TRABAJO EN LA ACTIVIDAD (AÑO(S) O MENOS)							
RIESGO LABORAL MÁS IMPORTANTE EN EL PUESTO DE TRABAJO	FÍSICO		<input type="checkbox"/>	MEDICINA	<input type="checkbox"/>	QUÍMICO	<input type="checkbox"/>	ERGONÓMICO	<input type="checkbox"/>	PSICO SOCIAL	<input type="checkbox"/>
TIPO DE CONTRATACIÓN	INDIVIDUAL	<input type="checkbox"/>	A TIEMPO FIJO	<input type="checkbox"/>	POR COMISIONES	<input type="checkbox"/>	SERVICIOS PREFERENCIALES	<input type="checkbox"/>	ACTIVIDAD ESPECIALIZADA	TIEMPO PARCIAL	<input type="checkbox"/>
¿LE HA PRESENTADO ALGUNO DE LOS HECHOS O SUEROS EN EL ÚLTIMO AÑO?	INCIDENTE		<input type="checkbox"/>	ACCIDENTE	<input type="checkbox"/>	ENFERMEDAD PROFESIONAL		<input type="checkbox"/>	AMBIENTAL	NINGO TIEMPO	<input type="checkbox"/>
	NO CONOZCO		<input type="checkbox"/>	TIEMPO COMPLETO	<input type="checkbox"/>						

Por favor conteste las siguientes preguntas, tome en consideración que 1 es completamente en desacuerdo y 5 es completamente de acuerdo

REC.-CONTENIDO INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5	NO CONOZCO
1 LA ORGANIZACIÓN TIENE PRÁCTICAS DE RSC						
2 LA ORGANIZACIÓN PLANIFICA PERIÓDICAMENTE ACTIVIDADES						
3 CONOCE US TIED LA NORMATIVA VIGENTE EN RSC						
4 LA ORGANIZACIÓN TIENE TOTAL CUMPLIMIENTO LEGAL						
5 CONOCE LOS ORGANISMOS QUE REGULAN LA RSC EN EL PAÍS						
6 LA ORGANIZACIÓN CONSIDERA QUE LA IMPLANTACIÓN RSC ES OBLIGATORIA						
7 USTED CONSIDERA QUE LA IMPLANTACIÓN RSC ES OBLIGATORIA						
8 LA ORGANIZACIÓN FOMENTA UNA IMPLANTACIÓN DE RSC INTELIGENTE Y EQUILIBRADA						
9 LOS VALORES DE LA ORGANIZACIÓN TIENEN COHERENCIA CON LOS VALORES SOCIALES DEL ENTORNO						
10 LOS VALORES DE LA ORGANIZACIÓN TIENEN COHERENCIA CON LOS VALORES DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN						
11 LOS VALORES DE LA ORGANIZACIÓN TIENEN COHERENCIA CON LOS VALORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS						
12 LOS VALORES DE LA ORGANIZACIÓN TIENEN COHERENCIA CON LOS VALORES DE SUS TRABAJADORES						
13 LOS VALORES DE LA ORGANIZACIÓN TIENEN COHERENCIA CON LOS VALORES DE LAS FAMILIAS DE SUS TRABAJADORES						
14 BENCHMARKING						
15 LA ORGANIZACIÓN A TRAVÉS DE LA RSC BUSCA RECONOCIMIENTO Y POSICIONAMIENTO EN LA COMUNIDAD						
16 LA ORGANIZACIÓN TIENE CÓDIGO DE CONDUCTA						
17 USTED CONOCE Y APLICA EL CÓDIGO DE CONDUCTA QUE TIENE LA ORGANIZACIÓN						
18 LA ORGANIZACIÓN TIENE CULTURA ORGANIZACIONAL RSC						

REC.-LEGITIMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	NO CONOZCO
1 LA ORGANIZACIÓN RECIBE RECONOCIMIENTO Y APOYO SOCIAL DE INSTITUCIONES PÚBLICAS						
2 LA ORGANIZACIÓN RECIBE RECONOCIMIENTO Y APOYO SOCIAL DE SUS TRABAJADORES						
3 LA ORGANIZACIÓN RECIBE RECONOCIMIENTO Y APOYO SOCIAL DE LA COMUNIDAD DE SU ENTORNO						
4 LA ORGANIZACIÓN RECIBE RECONOCIMIENTO Y APOYO SOCIAL DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN						
5 LA ORGANIZACIÓN RECIBE RECONOCIMIENTO Y APOYO SOCIAL DE SUS CLIENTES						
6 LA ORGANIZACIÓN RECIBE RECONOCIMIENTO Y APOYO SOCIAL DE PROVEEDORES						
7 LA ORGANIZACIÓN RECIBE RECONOCIMIENTO Y APOYO SOCIAL DE ASOCIACIONES CORPORATIVAS						
8 LA ORGANIZACIÓN RECIBE RECONOCIMIENTO Y APOYO SOCIAL DEL SECTOR CORPORATIVO						
9 LA ORGANIZACIÓN RECIBE RECONOCIMIENTO Y APOYO SOCIAL DE OTROS SECTORES CORPORATIVOS						





---

## ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO

### Proyecto de investigación

**"Gestión de Riesgos Laborales  
en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en el Ecuador."**

### DOCUMENTO INFORMATIVO

Descripción del estudio: El presente estudio tiene como objetivo establecer que las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa mejoran las condiciones de los riesgos del trabajo a través de varias fuentes de información entre las cuales se encuentra la presente encuesta.

Procedimiento: Se inicia con la recolección del fundamento teórico existente, posteriormente se realiza la sensibilización en los participantes, se aplica las encuestas para concluir haciendo un análisis y discusión de resultados y por último se plantea conclusiones y recomendaciones.

Beneficios para la sociedad, la organización y la productividad: Mejora de condiciones de convivencia social y organizacional.

Riesgos no existen riesgos sustanciales para aquellos participen en el presente estudio.

Voluntariedad: la participación en el presente estudio es absolutamente voluntaria.

Confidencialidad: Sus datos personales y de la institución a la que usted se pertenece estarán bajo la custodia directa del investigador principal M.Sc.Lilian Pinos, con correo electrónico: pinoslili@yahoo.es, los datos obtenidos serán tratados exclusivamente con características estadísticas.



---

Dudas o preguntas: Usted puede hacer las preguntas relacionadas con el presente estudio en el momento que lo requiera.

-----

--

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **Proyecto de investigación**

**"Protección de los Riesgos del Trabajo en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en el Ecuador."**

Yo, Sr./Sra. con cédula de ciudadanía he leído la hoja informativa del anverso para conocer en qué consiste el estudio arriba reflejado, he podido hacer las preguntas necesarias y he recibido suficiente información sobre el estudio.

Comprendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme del mismo cuando así lo requiera sin tener que dar explicaciones de ninguna índole.

Po ello presto libremente mi conformidad para participar en el presente estudio

Firma  
Encuestado

Firma  
Encuestador

Quito D.M., a de 2014





## ANEXO 7: RESULTADOS

**Tabla 25 Relación entre la Situación Inicial y la Fase Posterior a la intervención en Gestión de Riesgos Laborales (GRL) en las prácticas de “Responsabilidad Social Corporativa” (RSC) en el “Aspecto Social”.**

MUESTRAS RELACIONADAS RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC)		ESTADÍSTICO MUESTRAS RELACIONADAS			ESTADÍSTICOS DE CONTRASTE	
		MEDIANAS			Prueba rangos WILCOXON	
		FASE INICIAL	POSTERIOR A LA INTERVENCIÓN	DIFERENCIA	Z	Sig. asintótica (bilateral)
Par 30	LA ORGANIZACIÓN SE PREOCUPA POR MEJORAR CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	2	3	1	-14,17	0
Par 31	LA ORGANIZACIÓN PAGA UN SALARIO RELACIONADO CON COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO	3	3	0	-14,83	0
Par 32	LA ORGANIZACIÓN SE PREOCUPA POR LA CREACIÓN DE EMPLEO	3	3	0	-12,57	0
Par 33	EN LA ORGANIZACIÓN SE FOMENTA PRIMER EMPLEO	2	3	1	-14,52	0
Par 34	EN LA ORGANIZACIÓN SE FOMENTA LA FORMACIÓN PERSONAL DEL TRABAJADOR	2	2	0	-22,74	0
Par 35	CONOCE TRABAJADORES CON PERMISO PARA ESTUDIOS	2	3	1	-14,28	0
Par 36	FORMACIÓN LABORAL	2	2	0	-12,76	0
Par 37	LA ORGANIZACIÓN LE HA DADO CAPACITACIÓN SOBRE LAS FUNCIONES DE SU PUESTO DE TRABAJO EN LOS ÚLTIMOS SEIS MESES	2	2	0	-14,52	0
Par 38	LA ORGANIZACIÓN LE HA DADO CAPACITACIÓN SOBRE LOS RIESGOS DE SU PUESTO DE TRABAJO EN LOS ÚLTIMOS SEIS MESES	2	3	1	-14,35	0
Par 39	LA ORGANIZACIÓN FOMENTA EL CONOCIMIENTO DESUS DERECHOS LABORALES	2	3	1	-14,52	0
Par 40	LA ORGANIZACIÓN FOMENTA EL CONOCIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES LABORALES	4	3	-1	-12,73	0
Par 41	LA ORGANIZACIÓN LE HA CAPACITADO SOBRE SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES EN LOS ÚLTIMOS SEIS MESES	3	4	1	-14,42	0
Par 42	LA ORGANIZACIÓN LE HA CAPACITADO DENTRO DE SU HORARIO DE TRABAJO EN LOS ÚLTIMOS SEIS MESES	2	3	1	-24,68	0
Par 43	LA ORGANIZACIÓN FOMENTA LA FLEXIBILIDAD HORARIA AL INTERIOR DE LA MISMA	2	3	1	-14,39	0
Par 44	CONOCE TRABAJADORES EN SU ORGANIZACIÓN QUE TENGAN HORARIO DE TRABAJO DE ACUERDO CON SUS NECESIDADES FAMILIARES	1	2	1	-12,61	0
Par 45	CONOCE TRABAJADORES EN SU ORGANIZACIÓN QUE TENGAN HORARIO DE TRABAJO DE ACUERDO CON SUS NECESIDADES DE ESTUDIOS	2	1	-1	-14,05	0
Par 46	LA ORGANIZACIÓN NO DISCRIMINA	3	2	-1	-13,89	0
Par 47	LA ORGANIZACIÓN NO TOMA EN CONSIDERACIÓN LA EDAD DEL POSTULANTE	3	4	1	-12,37	0
Par 48	EN LA ORGANIZACIÓN NO PERMITE QUE SE JUZGUE LA RELIGIÓN Y OTRAS CREENCIAS DE SUS INTEGRANTES	3	3	0	-23,69	0
Par 49	LA ORGANIZACIÓN FOMENTA MECANISMOS DE DIÁLOGO, A TRAVÉS DE LA TOLERANCIA DE CONCEPTOS	3	4	1	-13,82	0
Par 50	LA ORGANIZACIÓN POSEE UN DISTRIBUTIVO DE PERSONAL ACTUALIZADO	4	3	-1	-11,7	0
Par 51	EXISTEN DIFERENCIAS DE BENEFICIOS (BONOS, PERMISOS) ENTRE TRABAJADORES JORNADA COMPLETA Y OTRAS JORNADAS	4	4	0	-14,21	0
Par 52	TIENE USTED GARANTÍAS ADICIONALES COMO TRABAJADOR DE PLANTA A LOS QUE NO LO SON	3	4	1	-14,59	0
Par 53	LA ORGANIZACIÓN FOMENTA LA RETENCIÓN DE SUS TRABAJADORES	4	3	-1	-14,59	0
Par 54	SIENTE USTED QUE SU TRABAJO ES VALORADO POR LA ORGANIZACIÓN	3	4	1	-12,72	0
Par 55	LA ORGANIZACIÓN FOMENTA LA REINSERCIÓN LABORAL	3	3	0	-14,42	0



MUESTRAS RELACIONADAS		ESTADÍSTICO MUESTRAS RELACIONADAS			ESTADÍSTICOS DE CONTRASTE	
		MEDIANAS			Prueba rangos WILCOXON	
		FASE INICIAL	POSTERIOR A LA INTERVENCIÓN	DIFERENCIA	Z	Sig. asintótica (bilateral)
Par 56	EXISTEN TRABAJADORES DISCAPACITADOS QUE TRABAJAN EN LA ORGANIZACIÓN	3	3	0	-22,8	0
Par 57	EN ESTE AÑO LE HAN CAPACITADO COMO TRABAJAR CON DISCAPACITADOS	2	4	2	-14,52	0
Par 58	ESTE AÑO SE HA REALIZADO SENSIBILIZACIÓN SOBRE TRABAJO CON DISCAPACITADOS EN SU ÁREA	2	2	0	-12,73	0
Par 59	LA ORGANIZACIÓN FOMENTA IGUALDAD DE GÉNERO	4	2	-2	-13,67	0
Par 60	EN LA ORGANIZACIÓN EXISTE DIRECCIÓN PARTICIPATIVA	2	4	2	-14,35	0
Par 61	EN LA ORGANIZACIÓN EXISTE DIRECCIÓN VERTICAL	3	3	0	-14,31	0
Par 62	LA ORGANIZACIÓN FOMENTA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES	3	4	1	-12,64	0
Par 63	EN EL ÚLTIMO SEMESTRE SE HA REALIZADO MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE TRABAJO	4	3	-1	-13,89	0
Par 64	EN EL ÚLTIMO SEMESTRE SE HA ANALIZADO PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO	4	4	0	-23,6	0
Par 65	EN EL ÚLTIMO SEMESTRE SE HA EVALUADO RIESGOS SICOSOCIALES EN EL TRABAJO	2	5	3	-14,52	0
Par 66	EN EL ÚLTIMO SEMESTRE SE HA EVALUADO RIESGOS DE TRABAJO	3	2	-1	-12,69	0
Par 67	EN EL ÚLTIMO SEMESTRE SE HA IMPLEMENTADO GESTIÓN DE RIESGO DE SU PUESTO DE TRABAJO	3	3	0	-13,11	0
Par 68	LA ORGANIZACIÓN SE PREOCUPA POR LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	3	4	1	-14,63	0
Par 69	EN EL ÚLTIMO AÑO SE LE HA REALIZADO UNA EVALUACIÓN DE SALUD RELACIONADA CON SUS ACTIVIDADES DE TRABAJO	2	3	1	-14,56	0
Par 70	EN SU ÁREA DE TRABAJO EXISTE AGUA PARA CONSUMO DEL TRABAJADOR	2	2	0	-12,61	0
Par 71	SE REALIZA ANUALMENTE EXÁMENES PROSTÁTICOS A LOS TRABAJADORES DE RIESGO	1	2	1	-14,52	0
Par 72	SE REALIZA ANUALMENTE PAPANICOLAO Y MAMOGRAFÍA A LOS TRABAJADORES DE RIESGO	1	2	1	-12,12	0
Par 73	LOS TRABAJADORES CUENTAN CON UN SEGURO DE SALUD COMPLEMENTARIO AL DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL	1	1	0	-12,53	0
Par 74	LOS TRABAJADORES CUENTAN CON COMEDORES	1	2	1	-14	0
Par 75	LA ORGANIZACIÓN MANTIENE GUARDERÍAS PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES	1	2	1	-14,59	0
Par 76	LA ORGANIZACIÓN FOMENTA EL CONOCIMIENTO DE LA FAMILIA DE LAS ACTIVIDADES LABORALES	1	1	0	-14,45	0
Par 77	EL PRESUPUESTO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ESTÁ CONTEMPLADO EN EL PRESUPUESTO ANUAL GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN	2	2	0	-12,12	0
Par	EXISTE UN PROGRAMA DE	3	3	0	-14,49	0



78	GESTIÓN ANUAL DE RIESGOS DEL TRABAJO					
Par 79	SE HA CUMPLIDO EL PROGRAMA DE GESTIÓN ANUAL DE RIESGOS EN EL 2014	2	3	1	-25,47	0
Par 80	LA ORGANIZACIÓN MANTIENE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES	2	3	1	-13,78	0
Par 81	EL TRABAJADOR TIENE LAS HOJAS DE SEGURIDAD DE LOS MATERIALES Y SUBSTANCIAS QUE USA EN SU ACTIVIDAD LABORAL	2	3	1	-12,53	0

MUESTRAS RELACIONADAS		ESTADÍSTICO MUESTRAS RELACIONADAS			ESTADÍSTICOS DE CONTRASTE	
		MEDIANAS			Prueba rangos WILCOXON	
		FASE INICIAL	POSTERIOR A LA INTERVENCIÓN	DIFERENCIA	Z	Sig. asintótica (bilateral)
Par 82	EL TRABAJADOR POSEE LOS CATÁLOGOS Y MANUALES DE LOS EQUIPOS E INSTRUMENTOS QUE UTILIZA EN SU PUESTO DE TRABAJO EN IDIOMA ESPAÑOL	2	2	0	-14,49	0
Par 83	EXISTE UN PROGRAMA DE MANTENIMIENTO EN SU ACTIVIDAD LABORAL	2	3	1	-14,42	0
Par 84	EXISTE UN PROGRAMA DE CONTROL DE LOS PROGRAMAS RELACIONADOS CON GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES	3	3	0	-14,45	0
Par 85	EN SU ÁREA DE TRABAJO EXISTE UN REGISTRO DE INCIDENTES	1	3	2	-12,68	0
Par 86	LA EVALUACIÓN DE SALUD ANUAL DE LOS TRABAJADORES SE REALIZA TAMBIÉN A AQUELLOS DE LAS EMPRESAS CONTRATISTAS	1	2	1	-14,38	0
Par 87	LAS MALAS CONDICIONES LABORALES DISMINUYEN LA CALIDAD DE LOS PRODUCTOS	3	2	-1	-13,34	0
Par 88	LAS MALAS CONDICIONES LABORALES OCASIONAN PÉRDIDAS LABORALES	3	4	1	-13,82	0
Par 89	EXISTE COORDINACIÓN DE SU ACTIVIDAD CON LAS ACTIVIDADES DE LA ORGANIZACIÓN PARA REALIZAR UN MEJOR MANEJO DE RECURSOS	4	3	-1	-11,7	0
Par 90	LA MALA CALIDAD DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS DISMINUYEN CALIDAD COMO ORGANIZACIÓN	3	4	1	-13,82	0
Par 91	LAS PÉRDIDAS LABORALES DISMINUYEN IMAGEN INSTITUCIONAL	3	3	0	-12,61	0
Par 92	LAS PÉRDIDAS LABORALES DISMINUYEN COMPETITIVIDAD	3	4	1	-13,74	0
Par 93	EN SU PUESTO DE TRABAJO SE REALIZAN ACTIVIDADES PARA REMEDIAR LOS IMPACTOS PRODUCIDOS POR SU ACTIVIDAD LABORAL	2	4	2	-12,69	0
Par 94	EN SU PUESTO DE TRABAJO SE REALIZAN ACTIVIDADES PARA REMEDIAR LOS IMPACTOS PRODUCIDOS POR SU ACTIVIDAD LABORAL	2	3	1	-14,35	0
Par 95	EN LA ORGANIZACIÓN SE REALIZA MANEJO DE DESECHOS DESDE LA FUENTE	4	3	-1	-13	0



Par 96	CONOCE USTED LAS CARACTERÍSTICAS DEL MANEJO DE DESECHOS DE SU PUESTO DE TRABAJO	2	4	2	-14,63	0
Par 97	LA ORGANIZACIÓN TIENE CONTRATADO GESTORES PARA EL MANEJO DE DESECHOS PELIGROSOS	4	3	-1	-11,75	0
Par 98	TOTAL ASPECTO SOCIAL	1	3	2	-22,41	0

**Tabla 26 Relación entre la Situación Inicial y la Fase Posterior a la intervención en Gestión de Riesgos Laborales (GRL) en las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en el Contexto Institucional**

MUESTRAS RELACIONADAS RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC)		ESTADÍSTICO MUESTRAS RELACIONADAS			ESTADÍSTICOS DE CONTRASTE	
		MEDIANAS			Prueba rangos WILCOXON	
		FASE INICIAL	POSTERIOR A LA INTERVENCIÓN	DIFERENCIAL	Z	Sig. asintótica (bilateral)
Par 1	LA ORGANIZACIÓN TIENE PRÁCTICAS DE RSC	4	4	0	-12,41	0,000
Par 2	LA ORGANIZACIÓN PLANIFICA PERIÓDICAMENTE ACTIVIDADES	4	5	1	-23,53	0,000
Par 3	CONOCE USTED LA NORMATIVA VIGENTE EN RSC	4	4	0	-14,24	0,000
Par 4	LA ORGANIZACIÓN TIENE TOTAL CUMPLIMIENTO LEGAL	3	4	1	-24,63	0,000
Par 5	CONOCE LOS ORGANISMOS QUE REGULAN LA RSC EN EL PAÍS	3	3	0	-15,10	0,000
Par 6	LA ORGANIZACIÓN CONSIDERA QUE LA IMPLANTACIÓN RSC ES OBLITORIA	4	4	0	-11,31	0,000
Par 7	USTED CONSIDERA QUE LA IMPLANTACIÓN RSC ES OBLITORIA	4	4	0	-13,19	0,000
Par 8	LA ORGANIZACIÓN FOMENTA UNA IMPLANTACIÓN DE RSC INTERNA Y EXTERNA EQUILIBRADA	3	4	1	-23,08	0,000
Par 9	LOS VALORES DE LA ORGANIZACIÓN TIENEN COHERENCIA CON LOS VALORES SOCIALES DEL ENTORNO	3	4	1	-13,89	0,000
Par 10	LOS VALORES DE LA ORGANIZACIÓN TIENEN COHERENCIA CON LOS VALORES DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN	4	4	0	-11,87	0,000
Par 11	LOS VALORES DE LA ORGANIZACIÓN TIENEN COHERENCIA CON LOS VALORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	2	3	1	-14,79	0,000
Par 12	LOS VALORES DE LA ORGANIZACIÓN TIENEN COHERENCIA CON LOS VALORES DE SUS TRABAJADORES	2	3	1	-14,52	0,000
Par 13	LOS VALORES DE LA ORGANIZACIÓN TIENEN COHERENCIA CON LOS VALORES DE LAS FAMILIAS DE SUS TRABAJADORES	2	2	0	-16,58	0,000
Par 14	BENCHMARKING	4	4	0	-11,70	0,000
Par 15	LA ORGANIZACIÓN A TRAVÉS DE LA RSC BUSCA RECONOCIMIENTO Y POSICIONAMIENTO EN LA COMUNIDAD	4	4	0	-13,85	0,000
Par 16	LA ORGANIZACIÓN TIENE CÓDIGO DE CONDUCTA	2	3	1	-22,15	0,000
Par 17	USTED CONOCE Y APLICA EL CÓDIGO DE CONDUCTA QUE TIENE LA ORGANIZACIÓN	2	3	1	-16,73	0,000
Par 18	LA ORGANIZACIÓN TIENE CULTURA ORGANIZACIONAL RSC	3	3	0	-11,74	0,000
Par 19	TOTAL INSTITUCIONALIZACIÓN	3	4	1	-10,16	0,000



**Tabla 27 Relación entre la Situación Inicial y la Fase Posterior a la intervención en Gestión de Riesgos Laborales (GRL) en las prácticas de “Responsabilidad Social Corporativa” (RSC) en la “Legitimidad”.**

MUESTRAS RELACIONADAS		ESTADÍSTICO MUESTRAS RELACIONADAS			ESTADÍSTICOS DE CONTRASTE	
		MEDIANAS			Prueba rangos WILCOXON	
		FASE INICIAL	POSTERIOR A LA INTERVENCIÓN	DIFERENCIA	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Par 20	LA ORGANIZACIÓN RECIBE RECONOCIMIENTO Y APOYO SOCIAL DE INSTITUCIONES PÚBLICAS	3	3	0	-15,03	0,000
Par 21	LA ORGANIZACIÓN RECIBE RECONOCIMIENTO Y APOYO SOCIAL DE SUS TRABAJADORES	2	3	1	-14,59	0,000
Par 22	LA ORGANIZACIÓN RECIBE RECONOCIMIENTO Y APOYO SOCIAL DE LA COMUNIDAD DE SU ENTORNO	3	3	0	-15,03	0,000
Par 23	LA ORGANIZACIÓN RECIBE RECONOCIMIENTO Y APOYO SOCIAL DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN	3	3	0	-11,92	0,000
Par 24	LA ORGANIZACIÓN RECIBE RECONOCIMIENTO Y APOYO SOCIAL DE SUS CLIENTES	4	4	0	-13,82	0,000
Par 25	LA ORGANIZACIÓN RECIBE RECONOCIMIENTO Y APOYO SOCIAL DE PROVEEDORES	2	3	1	-23,43	0,000
Par 26	LA ORGANIZACIÓN RECIBE RECONOCIMIENTO Y APOYO SOCIAL DE ASOCIACIONES CORPORATIVAS	2	3	1	-15,46	0,000
Par 27	LA ORGANIZACIÓN RECIBE RECONOCIMIENTO Y APOYO SOCIAL DEL PROPIO SECTOR CORPORATIVO	3	3	0	-12,64	0,000
Par 28	LA ORGANIZACIÓN RECIBE RECONOCIMIENTO Y APOYO SOCIAL DE OTROS SECTORES CORPORATIVOS	2	3	1	-14,42	0,000
Par 29	TOTAL LEGITIMIDAD	3	3	0	-21,85	0,000

**Tabla 28 Mejora de Situación Inicial a Fase Posterior a Intervención por cada Organización Participante en la Investigación**

ORGANIZACIÓN (QUE PRESENTAN MEJORA POSTERIOR A LA INTERVENCIÓN)	SITUACIÓN			
	FASE INICIAL (FI)	POSTERIOR INTERVENCIÓN (FPI)	MEJORA	
2	2,5	3	0,5	NO SATISFACTOTIO
4	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
5	3	4	1	SATISFACTOTIO
7	3	4	1	SATISFACTOTIO
8	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
9	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
11	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
12	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO



13	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
14	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
17	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
19	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
21	2,5	3	0,5	NO SATISFACTOTIO
24	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
25	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
27	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
32	2,5	3	0,5	NO SATISFACTOTIO
33	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
34	3	3	0	NO SATISFACTOTIO
35	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
36	2,5	3	0,5	NO SATISFACTOTIO
38	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
39	2,5	3	0,5	NO SATISFACTOTIO
40	3,5	4	0,5	SATISFACTOTIO
42	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
43	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
45	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
47	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
50	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
52	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
55	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
56	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
57	3	4	1	SATISFACTOTIO
58	3	4	1	SATISFACTOTIO
59	3,5	4	0,5	SATISFACTOTIO
60	3,5	4	0,5	SATISFACTOTIO
61	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
62	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
64	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
65	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
68	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
73	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
74	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
76	2,5	3	0,5	NO SATISFACTOTIO
77	3,5	4	0,5	SATISFACTOTIO
78	3,5	4	0,5	SATISFACTOTIO
79	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
80	3	4	1	SATISFACTOTIO
81	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
82	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
86	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
88	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
90	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
91	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
92	3	4	1	SATISFACTOTIO
93	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
94	3,5	4	0,5	SATISFACTOTIO
95	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
96	3,5	4	0,5	SATISFACTOTIO
98	3	4	1	SATISFACTOTIO
99	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
100	3	3	0	NO SATISFACTOTIO
ORGANIZACIÓN (QUE PRESENTAN MEJORA POSTERIOR A LA INTERVENCIÓN)	SITUACIÓN			
	FASE INICIAL	POSTERIOR INTERVENCIÓN	MEJORA	
101	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
103	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
104	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
110	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO
112	3	3,5	0,5	NO SATISFACTOTIO



---

Rangos					Estadísticos de contraste WILCOXON	
		N	Rango promedio	Suma de rangos		
FPI - FI	Rangos negativos	0	0	0	Z	-7,711
	Rangos positivos	65	33	2145		
	Empates	47			Sig. asintótica (bilateral)	0,00

