

ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**MEDICIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
EN ECUADOR, CREACIÓN Y VALIDACIÓN DE UNA
HERRAMIENTA**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE
MAGÍSTER EN SISTEMAS DE GESTIÓN INTEGRADOS**

DARINKA DANIELA IDROBO SILVA

darinckais@hotmail.com

Director: Dr. Héctor Oswaldo Viteri Salazar

hector.viteri@epn.edu.ec

2016

DECLARACIÓN

Yo, Darinka Daniela Idrobo Silva, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Escuela Politécnica Nacional puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Darinka Daniela Idrobo Silva

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue desarrollado por Darinka Daniela Idrobo Silva, bajo mi supervisión.

Héctor Oswaldo Viteri Salazar

DIRECTOR

AGRADECIMIENTOS

A Oswaldo y Valentina, por la paciencia, el tiempo dedicado y los conocimientos entregados.

A los profesores que participaron en la revisión del instrumento generado en esta investigación y que con sus conocimientos aportaron a su fortalecimiento.

A Kari, Luis, Doris, Néstor...a todos mis amigos y también a los amigos de mis amigos por su apoyo y buena disposición en el llenado de la encuesta que finalmente permitió realizar esta investigación.

A mi familia, por el amor de cada día.

DEDICATORIA

A mis ángeles en la tierra, Rodrigo, Esther, Jaime Rodrigo, María Esther, Flavio Darío;
a mi alegría de todos los días Emilia, Enrique, Emilio y Eva...y a mis ángeles en el cielo,
Flavio y Blanca.

ÍNDICE DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	i
LISTA DE ANEXOS	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT.....	v
CAPÍTULO 1.....	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2 FORMULACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN	5
1.2.1 Formulación.....	5
1.2.2 Sistematización.....	5
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.3.1 Objetivo general.	6
1.3.2 Objetivos específicos.....	6
1.4 JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.....	6
1.4.1 Justificación práctica.	6
1.5 HIPÓTESIS	7
1.6 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL PROBLEMA.....	8
CAPÍTULO 2 MARCO TEÓRICO.....	10
2.1 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.....	10
2.2 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL ECUADOR.....	12
2.3 MARCO NORMATIVO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL ECUADOR.....	15
2.3.1 Constitución de la República del Ecuador.....	16

2.3.2	Ley orgánica de transparencia y acceso a la información pública.	16
2.3.3	Ley orgánica del servicio público.....	16
2.3.4	Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar.	17
2.3.5	Ley de seguridad social.	17
2.3.6	Ley de la economía popular y solidaria.....	18
2.3.7	Código del trabajo.	18
2.3.8	Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.....	19
2.4	RSE: DIMENSIÓN INTERNA.....	19
2.5	COMPORTAMIENTO SOCIALMENTE RESPONSABLE	21
CAPÍTULO 3 METODOLOGÍA		26
3.1.	CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA.....	26
3.2.	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	28
3.3.	PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	30
3.4.	PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS	31
CAPÍTULO 4 RESULTADOS Y DISCUSIONES.....		32
4.1	DIAGNÓSTICO DEL ESTADO DE LA RSE INTERNA EN LAS EMPRESAS DEL ECUADOR.....	32
4.2	CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES COMPETENCIA, AUTONOMÍA, EMPATÍA, ÉTICA Y JUSTICIA DEL TRABAJADOR Y LA RSE.....	37
4.3	AVANCE EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA RSE INTERNA RESPECTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA RSE EXTERNA.....	39

4.4	LÍMITES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA RSE INTERNA EN LAS EMPRESAS DEL ECUADOR	39
4.5	MEDICIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA EN EL ECUADOR A TRAVÉS DE LA CREACIÓN Y VALIDACIÓN DE UNA HERRAMIENTA	41
4.5.1	Pruebas realizadas.....	41
4.5.2	Validez de la herramienta.....	41
4.5.3	Análisis de confianza de la herramienta.....	49
	CAPÍTULO 5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	50
	REFERENCIAS.....	54
	ANEXOS	64

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 <i>Descripción de la muestra de trabajadores y el tipo de organización a las que pertenecen</i>	27
Tabla 2 <i>Respuestas de los trabajadores del sector público por ítem inicial restringida</i>	33
Tabla 3 <i>Respuestas de los trabajadores del sector privado por ítem</i>	34
Tabla 4 <i>Factores identificados, distribuidos de acuerdo a una rotación Varimax con normalización Kaiser Distribución inicial espontánea</i>	42
Tabla 5 <i>Factores identificados, distribuidos de acuerdo a una rotación Varimax con normalización Kaiser Distribución inicial restringida</i>	43
Tabla 6 <i>Distribución preliminar por factores, distribuidos de acuerdo a una rotación Varimax con normalización Kaiser</i>	46
Tabla 7 <i>Distribución final por factores distribuidos de acuerdo a una rotación Varimax con normalización Kaiser</i>	47
Tabla 8 <i>Estadísticos de fiabilidad por componente</i>	49

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A – Encuesta	65
ANEXO B – Artículo revista Sector.....	78

RESUMEN

La concienciación de la sociedad en relación al irrespeto a los derechos de los trabajadores y al ambiente, han influenciado para que la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) haya alcanzado un mayor desarrollo en las últimas décadas, a pesar de ello la mayoría de estudios sobre RSE se han enfocado en las acciones de la organización con sus stakeholders, quedando por analizar el comportamiento de los trabajadores que son el núcleo de la organización. En este sentido, existe la necesidad de tomar en cuenta aspectos propios del trabajador y su entorno considerados claves y que se relacionan con aspectos de RSE, a la interacción de estos aspectos se los denomina “Comportamiento Socialmente Responsable” (CSR). Bajo esta premisa, la investigación identificó cinco aspectos fundamentales: autonomía, ética, competencia, empatía, y justicia, luego de lo cual se procedió a crear y validar una herramienta que permita medir el CSR de los trabajadores como forma de manifestación de la RSE. Para el efecto en una primera etapa se validó la herramienta mediante la consulta a un grupo de expertos, para posteriormente aplicarla a una muestra de 160 trabajadores de distintas organizaciones en Ecuador. A través de un Análisis Factorial Exploratorio se obtuvo un cuestionario de 14 ítems distribuidos en cinco factores explicando el 72.25 % de la varianza, lo que significa que el número de factores fue suficientes. Se obtuvo que α general = 0.89 lo que representó un resultado para la confianza “bueno”. Los resultados mostraron que el instrumento es válido para su aplicación de acuerdo con la población utilizada, representado una primera medición de la RSE interna. No obstante, se considera conveniente realizar nuevas mediciones y validar la robustez de la herramienta.

Palabras clave: Responsabilidad Social Empresarial; Comportamiento Socialmente Responsable; Componentes Psicológicos.

ABSTRACT

The awareness of society in relation to the lack of respect for the rights of workers and the environment, has influenced the Corporate Social Responsibility (CSR) to reach a major development in recent decades, despite that most studies CSR has focused on the actions of the organization with its stakeholders, being by analyzing the behavior of workers who are the core of the organization. In this sense, there is a need to take into account specific aspects of workers and their environment considered key and is related to aspects of CSR, the interaction of these aspects are called "Social Responsible Behavior" (CSR). Under this premise, the research identified five key areas: autonomy, ethics, competence, empathy, and justice, after which it proceeded to create and validate a tool to measure the CSR of worker it is as a form manifestation of CSR. For this purpose in a first step, the tool was validated by consulting a group of experts, later applied to a sample of 160 workers from various organizations in Ecuador. Through an exploratory factor analysis of a questionnaire of 14 items distributed in five factors it was obtained explaining 72.25% of the variance, which means that the number of factors was enough. Overall it was found that $\alpha = 0.89$ giving a result for the "good" confidence. The results demonstrated that the instrument is valid for use according to the population used, represented a first measurement of the internal CSR. However, it is advisable to perform new measurements and validate the robustness of the tool.

Keywords: Corporate Social Responsibility, Socially Responsible Behavior; Psychological Components.

Note: CSR in Spanish RSE is used and SRB in Spanish CSR is used.

CAPÍTULO 1

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), conforme lo indicó Toldo en el 2002 es la “promoción y calidad de la relación de las partes interesadas de la empresa con las prácticas de respeto a las personas, a la comunidad y el medio ambiente” (De Sousa, Moreira, Patrus, y Queiroz, 2013, pág. 25). La RSE implica que toda empresa debe ser consciente de que su gestión debe alcanzar a más de los objetivos económicos externos e internos que corresponden a producir bienes y servicios de calidad a fin de satisfacer las necesidades de la sociedad y crear y capturar valor y distribuirlo entre sus integrantes de manera equitativa; objetivos sociales externos e internos que responden a contribuir al desarrollo de la sociedad y de sus colaboradores, respectivamente (Estrada, Monroy, y Ramírez, 2005).

En el Ecuador la RSE cobró mayor importancia a partir de la institución formal y jurídica del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES), en el 2005 (Lima y López, 2012), así como con la integración de ésta en la Constitución de la República del Ecuador (CRE) promulgada el 20 de octubre de 2008, pues una parte de los objetivos sociales internos arriba mencionados han sido amparados en la CRE, estableciendo por ejemplo que el trabajo es un derecho y un deber social y que el Estado garantizará a los trabajadores el pleno respeto a su dignidad, remuneraciones y retribuciones justas, el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido, el derecho a la seguridad social, la no discriminación, la autonomía del trabajador, entre otros principios que garantizan el bienestar del trabajador (R.O. 449, 2008). Si bien el Ecuador ha dado un gran paso con un marco normativo que respalda y ayuda al desarrollo de la RSE, es claro que el avance en su implementación no debe limitarse al mero cumplimiento de lo ahí estipulado.

El estudio de la RSE tanto en el Ecuador como en otros países, se ha centrado principalmente en los comportamientos de la propia organización, sin embargo, poco se ha dicho acerca de los comportamientos de los trabajadores (Crilly, Scheneider, y Zollo, 2008) que resultan, al final, los principales actores y promotores en la implementación de la RSE. Rupp, Williams y Aguilera (2010) utilizaron la teoría de la autodeterminación para identificar las características psicológicas que determinan que los trabajadores realicen comportamientos socialmente responsables. De acuerdo con esta teoría, existen determinadas condiciones que pueden motivar o desmotivar la práctica del potencial humano. Sin embargo, estas condiciones van más allá de los mecanismos de recompensa y castigo que las organizaciones tienen, sino que se consolidan por la existencia de una necesidad humana generalizada de crecer y desarrollarse (Moss y Wilson, 2014).

Como resultado de lo anteriormente expuesto podemos establecer que el comportamiento de los trabajadores es un factor determinante de la RSE, dicho comportamiento aún no ha sido medido. Es así que este trabajo tiene como objetivo crear y validar una herramienta que permita a las empresas medir el Comportamiento Socialmente Responsable de sus trabajadores a través de los componentes de justicia, ética, autonomía, competencia y empatía, partiendo de que el desarrollo de estas características psicológicas permitirán a las empresas una mejora en el proceso de implementación de la RSE.

Al validar la herramienta se espera obtener como resultado del estudio tres ítems que se correspondan a cada uno de los cinco factores determinados por Rupp et al. (2010), como características psicológicas del comportamiento socialmente responsable.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Factores como la globalización, el acelerado crecimiento de la población y económico y una concienciación de sus efectos, entre ellos el irrespeto a los derechos de los trabajadores y al ambiente han influenciado para que la RSE haya alcanzado un mayor desarrollo en las últimas décadas (Vives y Peinado, 2011). En América Latina, el Ecuador es uno de los países que ha respondido a este tema con iniciativas como la inclusión de la RSE en el marco jurídico, dentro de los principales, la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 2008), que reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado; así mismo señala que, el Estado promoverá el uso de tecnologías ambientalmente limpias; que las compras públicas cumplirán, entre otros, con criterios de responsabilidad ambiental y social; y que las empresas públicas funcionarán con altos parámetros de calidad y criterios empresariales, económicos, sociales y ambientales. Además establece como responsabilidades de los ecuatorianos respetar los derechos de la naturaleza; el uso sustentable y sostenible de los recursos naturales; producir, intercambiar y consumir bienes y servicios con responsabilidad social y ambiental.

La Comisión de las Comunidades Europeas (2001) señala que la responsabilidad social es importante para todas las organizaciones, desde las pequeñas a las grandes empresas y de cualquier giro económico y que el aumento en su práctica, principalmente en las pequeñas y medianas empresas es primordial, porque son las que mayormente contribuyen al crecimiento económico y al fomento de plazas de trabajo; a pesar de ello de acuerdo con los datos reportados en la página web de CERES (2015), forman parte de éste 38 miembros que están comprometidos con una gestión enfocada a resultados financieros, sociales y ambientales de

los cuales, 25 corresponden a empresas privadas, cuatro son empresas del sector público y nueve son Organizaciones No Gubernamentales; así mismo CERES ha establecido alianzas para afianzar su capacidad institucional y la de sus miembros con 12 entidades nacionales del sector público y privado y ocho internacionales.

La responsabilidad social de las empresas tiene dos dimensiones, la primera corresponde a la dimensión interna y está relacionada al talento humano y la protección del medio ambiente; mientras que la segunda es la externa y tiene que ver con los accionistas, proveedores, distribuidores, clientes y la sociedad (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001). Curto (2012), señala que las actuaciones de RSE tradicionalmente se han enfocado a los stakeholders externos y que los stakeholders internos han recibido una menor atención, esto debido a que las condiciones laborales de los trabajadores generalmente han sido consideradas de competencia exclusiva del derecho laboral, sin tener en cuenta los aspectos personales del empleado que no están regulados.

Las políticas de RSE interna pueden dividirse en cuatro dimensiones, según lo explica Curto (2012), la dimensión organizativa, la dimensión de las personas, la dimensión de las relaciones y la dimensión ambiental. La dimensión organizativa comprende dos aspectos, el primero es la capacidad de los trabajadores para obtener empleo, mantenerlo o reubicarse, entendida como la adaptación y gestión del cambio y el segundo es la capacidad de la empresa para generar diálogo con los representantes de los trabajadores, entendido como el diálogo social en las relaciones. La dimensión de las personas comprende por un lado la atención que se da a la formación de los trabajadores lo que recae en una mejor adaptación a las exigencias de la empresa así como en un aumento en su productividad y motivación, y por

otro lado el trato justo a todos los empleados con políticas de igualdad, no discriminación e integración de discapacitados. La dimensión de las relaciones, que es la forma en cómo la empresa involucra al trabajador en su gestión en términos de distribución de los beneficios y capital y su participación y compromiso en la mejora continua de los procesos, así como las acciones que la empresa ejecuta a fin de prevenir los riesgos laborales. Finalmente está la dimensión ambiental, que tiene que ver con la gestión adecuada de los recursos naturales.

Esta investigación se desarrolló sobre la base del análisis del comportamiento de los trabajadores relacionado a las cuatro dimensiones de la RSE interna y partiendo del trabajo realizado por Rupp et al. (2010) quienes identificaron como características psicológicas del comportamiento socialmente responsable a la justicia, ética, autonomía, competencia y empatía.

1.2 FORMULACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN

1.2.1 Formulación.

¿Cómo diseñar y validar una herramienta que permita medir el comportamiento de los trabajadores y su incidencia en la implementación de la RSE?

1.2.2 Sistematización.

¿Cuál es el estado actual de la RSE interna en las empresas del Ecuador?

¿Cómo influye la competencia, autonomía, empatía, ética y justicia del trabajador en la implementación de la RSE?

¿El avance en la implementación de la RSE externa en las empresas es proporcional a la implementación de implementación de la RSE interna?

¿Cuáles han sido las limitaciones de las empresas para la implementación de la RSE interna?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general.

Medir la Responsabilidad Social Empresarial interna en el Ecuador a través de la creación y validación de una herramienta.

1.3.2 Objetivos específicos.

Realizar el diagnóstico del estado de la RSE interna en las empresas del Ecuador.

Determinar la correlación entre las variables justicia, ética, autonomía, competencia y empatía del trabajador y la RSE.

Determinar el avance de la implementación de la RSE interna respecto de la implementación de la RSE externa.

Identificar los límites de la implementación de la RSE interna en la Empresas del Ecuador.

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

1.4.1 Justificación práctica.

Según Lima y López (2012), las prácticas que fundamentan la responsabilidad social, para el caso ecuatoriano, se encuentran aún en proceso de construcción, pues es un tema que se ha

vinculado al sector empresarial hace aproximadamente una década. Como resultado de ello el Ecuador cuenta con un cuerpo normativo que regula ya algunos aspectos de la RSE, como la relación entre la organización con el trabajador y con el medioambiente. Sin embargo vale preguntarse si esto es suficiente pues, como lo explica Curto (2012) la legislación laboral no regula los aspectos personales que conciernen al empleado.

Según el Libro Verde sobre responsabilidad social empresarial (2001), los trabajadores de una empresa son los principales afectados por las acciones responsables que una ésta realiza. Esta investigación tiene justificación práctica, toda vez que plantea medir la RSE interna desde un enfoque del trabajador, pues como lo menciona Crilly et al. (2008), muy poco se ha dicho acerca de las características individuales y comportamientos que promueven el desarrollo de la RSE en las organizaciones. En el caso de Ecuador, así como a nivel internacional, no existe una herramienta elaborada para medir los comportamientos de responsabilidad social de los trabajadores, por lo que se hace necesaria su elaboración y validación, como forma de complementar los estudios sobre el tema de la RSE, así como insumo para la elaboración de estrategias de internalización de esta responsabilidad y así lograr los beneficios descritos por Curto (2012) como: (a) diferenciarse en el mercado laboral y atraer talento; (b) mayor productividad y motivación del trabajador; y, (c) la promoción de la empresa como socialmente responsable.

1.5 HIPÓTESIS

El desarrollo de las características competencia, autonomía, empatía, ética, justicia de los trabajadores mejora la implementación de a RSE en las empresas.

1.6 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL PROBLEMA

La RSE cobró protagonismo a nivel global, a partir de dos acontecimientos, el primero cuando el Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, propusiera ante el Foro Económico de Davos en 1999 a las empresas y organizaciones cívicas y a las laborales un Pacto Mundial, a fin de extender los beneficios de la globalización a toda la sociedad; y el segundo acontecimiento en el 2001, cuando la Comisión de la Unión Europea propuso el *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, “con el propósito de convertir a la economía europea en la más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible, con más y mejores empleos y mayor cohesión social” (Cortina y Conill, s.f., pág. 25).

Vives y Peinado (2011), agrupan el conocimiento acumulado sobre la RSE referente a la situación de las empresas en América Latina, allí ya se hace mención a las dificultades para un mayor desarrollo de la RSE, entre ellas, instituciones y normativa débiles, desconfianza en los beneficios de las prácticas responsables, sin embargo, se reconoce también las iniciativas que los países han tenido al respecto y subrayan que aún resta mucho por hacer.

En nuestro país, el estudio de Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador (Torresano, 2012), indica que el 51 % de las empresas ya han incorporado en su gestión prácticas de RSE y que el restante 49 % tienen la intención de hacerlo. El mismo estudio indica como limitaciones para la implementación de la RSE los costos asociados, personal a cargo no formado, dificultad para instituir políticas, falta de información, de aliados, de cooperación y de interés de las diferentes áreas de la empresa.

El Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas (2011), ya menciona las dos dimensiones de la RSE, la segunda dimensión, RSE interna, es conforme la identifica (Gaete y Delibes, 2012). una estrategia para gestionar los recursos humanos de una empresa. La RSE interna cubre muchos más aspectos de los que ya están regulados en la legislación o que han sido tradicionalmente ejecutados por las empresas, y que tienen que ver con estimar la importancia y trascendencia del bienestar integral de los trabajadores. La RSE tiene su raíz en la ética de la empresa y la ética tiene que ver con los comportamientos del día a día de los integrantes de la misma y la convicción que tienen para actuar responsablemente, tiene que ver además con la justicia, es decir el percatarse, de los efectos que un comportamiento no responsable o una actividad social pueden causar a otros; por tanto toda organización socialmente responsable debe responder a los afectados (Cortina, 2005).

Pérez y Sáenz (2009) señalan tres comportamientos de la empresa referente al talento humano que permiten a las empresas generar conocimiento y mejorar los procesos, estos son: (a) trabajadores creativos, tomadores de decisiones y con autonomía; (b) comunicación interna lo que permite un buen trabajo de equipo y retroalimentación y (c) compromiso. Los puntos antes señalados tienen que ver con el análisis de Rupp et al. (2010), acerca del comportamiento socialmente responsable de los trabajadores y las características psicológicas del mismo, que dicho sea de paso han sido muy poco estudiadas desde el enfoque de la responsabilidad social interna.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

2.1 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Con el inicio de la Revolución Industrial a finales del siglo XVIII, las sociedades más desarrolladas comenzaron a visibilizar la importancia de la relación entre la empresa, sociedad y ambiente y ya en la década de los cincuenta, la RSE se estableció como una disciplina empresarial, que nació como parte de un sentimiento de la sociedad de que las empresas debían restituirles los beneficios logrados de su actividad (Ruiz, Gago, García y López, 2012). La RSE cobró protagonismo en 1999 cuando el Secretario General de las Naciones Unidas, Koffi Annan, propuso por primera vez el Pacto Mundial mediante el cual instó a las empresas para que adopten nueve principios universales sobre los derechos humanos, normas laborales y el medioambiente (Oficina del pacto mundial, 2001); posteriormente en el 2001 la Comisión de las Comunidades Europeas, lanza el *Libro Verde Fomentar un marco europeo para las responsabilidad social de las empresas*, cuyo objeto fue iniciar el debate sobre como fomentar e incrementar la responsabilidad social, el desarrollo de prácticas innovadoras y la transparencia y fiabilidad de la evaluación y la validación, en las empresas tanto a nivel de Europa, como a nivel internacional (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001).

En América Latina el factor que ha prevalecido en sus gobiernos, empresas y sociedades ha sido el paternalismo, con lo cual se ha paliado de alguna forma las diferencias económicas y sociales; derribar esa cultura e instituir otra de responsabilidad social está representado un

verdadero reto para Latinoamérica (Vives y Peinado, 2011). Las iniciativas frente a este tema iniciaron en la década de los noventa, (Correa, Flynn, y Amit, 2004) y ya para el año 2003, en la región se contaba con dos organizaciones paraguas cuyo objeto era introducir y ayudar a las empresas en la implementación de la RSE, la primera World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) preocupada por ayudar a mantener en las empresas altos estándares para operar en los mercados globalizados; y la segunda EMPRESA que busca introducir el concepto de RSE en las empresas utilizando las propias estructuras operacionales y las realidades culturales nacionales (Núñez, 2003). En la actualidad el tema sigue siendo una consideración de segundo orden para las organizaciones, aunque cada vez el lenguaje de la RSE tiene más presencia entre los empresarios.

A partir de su origen numerosas definiciones se han dado sobre la RSE, entre ellas, las siguientes:

La integración voluntaria en su gobierno y gestión, en sus estrategias políticas y procedimientos de las preocupaciones sociales, laborales y medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo con los grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones. (Foro de expertos en responsabilidad social de las empresas, 2005, pág. 7).

Responsabilidad social: responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que:

- contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad;
- tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas;
- cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y
- esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones. (ISO, 2010, pág. 4).

A pesar de las numerosas definiciones que se le ha dado a la RSE, la mayoría entiende este concepto como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores” (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001, pág. 7), y es claro que va mucho más allá de cumplir únicamente con lo estipulado en la regulación de un país.

2.2 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL ECUADOR

Según lo manifiesta Viteri (2010), las empresas del Ecuador están en un proceso de transición de la llamada filantropía a la RSE, pues su concepto ya se está introduciendo en los valores de la empresa y de ahí en su visión y misión. Los pasos que ha dado el Ecuador frente a este tema se evidencian con la creación en el año 2005 del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social, cuya misión es "Promover el concepto y las prácticas de la Responsabilidad Social a través de un grupo de organizaciones fortalecidas y comprometidas con el desarrollo sostenible del Ecuador" (CERES, 2015).

Asimismo la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 2008) ya recoge en varios de sus artículos temas referentes a la responsabilidad social y ambiental convirtiéndose así en un paraguas para su implementación en el Ecuador, en el siguiente apartado se detalla la demás normativa que recoge algunos aspectos de la RSE y que los convierte de cumplimiento obligatorio para las empresas. Vale la pena recalcar otros instrumentos mediante los cuales se han construido políticas, tal es el caso del Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013), que a través de sus objetivos se manifiesta la voluntad para la transformación del país. Los objetivos relacionados al objeto de esta investigación son: auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial; garantizar los derechos de la naturaleza y promover la sostenibilidad territorial y global; consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible; garantizar el trabajo digno en todas sus formas (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013).

En cuanto a la implementación misma de la RSE en las empresas de Ecuador, los datos reportados por CERES (2015) indican que sus miembros suman 38, distribuidos en 25 empresas privadas, cuatro empresas públicas y nueve ONG's, este organismo brinda asesoramiento a sus miembros en los indicadores CERES-ETHOS, que es “una herramienta de auto-evaluación basada en estándares internacionales, adaptada al mercado ecuatoriano” (CERES, 2015), y “contemplan los aspectos comunes de la gestión responsable, de acuerdo a las principales iniciativas globales, como el GRI, la ISO 26000, la SA 8000, los Objetivos de Desarrollo del Milenio y el Global Compact” (CERES, 2015).

El Estudio de Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador (Torresano, 2012), realizado en una muestra de 743 empresas del sector comercial, de servicios e industrial y distribuidas en grandes, medianas, pequeñas y microempresas; revela que el 60 % de los representantes del Estado y el 51 % de los representantes de las organizaciones civiles tienen un grado alto de conocimiento de RSE, frente al de las empresas con un 42 %, en este sentido Torresano resalta que ello no significa que aquellas empresas que saben de RSE la estén aplicando, pues de la práctica se sabe que hay empresas que mantienen estrategias de responsabilidad social aunque no las identifiquen con el concepto como tal.

El mismo estudio señala que el 51 % de las empresas estudiadas han incorporado a su gestión temas de RSE, lo cual significa en términos reales, que aproximadamente el 42 % del total de las empresas del país disponen de una estrategia de RSE e indica que los impactos positivos de la RSE percibidos por las empresas son: “mayor compromiso o productividad de colaboradores; mejor imagen corporativa y reputación; fortalecimiento de la fidelidad de clientes y consumidores; mejor relación con comunidad; mayor fidelidad de proveedores” (Torresano, 2012, págs. 57-58). Asimismo establece como principales dificultades para su implementación los “costos asociados, falta de formación de personal a cargo, dificultad para establecer políticas y procedimientos fruto de la RS, falta de información de la RSE, falta de aliados y cooperación, y falta de interés por parte de áreas de la empresa” (Torresano, 2012, pág. 59). Finalmente Torresano menciona la necesidad de sensibilizar y formar en este tema, a fin de que las estrategias sueltas de RSE sean encaminadas hacia un modelo de gestión creador de valor para los stakeholders.

2.3 MARCO NORMATIVO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL ECUADOR

El Ecuador ha instituido un marco normativo que regula ciertos aspectos de la responsabilidad social, los cuales son de cumplimiento obligatorio para las empresas y además son regulados por la autoridad de control que corresponde. La legislación a la que se hace referencia se encuentra dispersa en la legislación nacional y está “direccionada a cuatro dimensiones que pasan transversalmente por los cuerpos legales, estas cuatro dimensiones son: (a) las que vinculan la relación con el medio ambiente, (b) las que median entre el Estado, la sociedad y la empresa -terceras personas-, (c) las que regulan a los clientes / usuarios -público externo- y la empresa, (d) y las que intervienen en la relación trabajador -público interno- y empresa” (Lima y López, 2012, págs. 45-46).

Algunos de los cuerpos legales que orientan las estrategias de RSE en las empresas son: Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Ley Orgánica del Servicio Público, Ley de la Economía Popular y Solidaria, Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajado en el Hogar, Ley de Seguridad Social, Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. A continuación se realiza una descripción de los principales cuerpos normativos relacionados con el objeto de esta investigación:

2.3.1 Constitución de la República del Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 2008). “reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, *sumak kawsay*” (Art. 14); asimismo reconoce y garantiza a las personas el “derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva, conforme a los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental” (Art. 15), y a los trabajadores el “pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Art. 33), la no discriminación. A las personas adultas mayores y a los niños, niñas y adolescentes el Estado les garantiza tomar medidas para la “protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica” (Art. 38-39). Señala también que el Estado asegurará a las niñas, niños y adolescentes la “implementación de políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil” (Art. 46).

2.3.2 Ley orgánica de transparencia y acceso a la información pública.

Esta ley garantiza a las personas el “derecho fundamental a la información conforme a las garantías consagradas en la Constitución, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención Interamericana sobre Derechos Humanos y demás instrumentos internacionales vigentes, de los cuales nuestro país es signatario” (R. O. 337, 2004, Art. 2).

2.3.3 Ley orgánica del servicio público.

Esta ley señala que:

El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para

lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación. (R.O. 294, 2010, Art. 2).

2.3.4 Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar.

Esta Ley (R.O. 483, 2015) sustituye, reforma o deroga algunos de los artículos del Código de Trabajo, de la ley Orgánica de Empresas Pública, Ley de Seguridad Social, Ley Orgánica del Servicio Público.

2.3.5 Ley de seguridad social.

La ley de seguridad social (R.O. 465, 2001) señala como principio rector que “el Seguro General Obligatorio forma parte del sistema nacional de seguridad social y, como tal, su organización y funcionamiento se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia” (Art. 1). Asimismo se establece como “sujetos obligados a solicitar protección del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella” (Art. 2).

2.3.6 Ley de la economía popular y solidaria.

Esta ley establece que:

Todas las personas naturales y jurídicas, y demás formas de organización que, de acuerdo con la Constitución, conforman la economía popular y solidaria y el sector Financiero Popular y Solidario; y, las instituciones públicas encargadas de la rectoría, regulación, control, fortalecimiento, promoción y acompañamiento por esta ley, en el ejercicio de sus actividades, se guiarán por los siguientes principios, según corresponda: la búsqueda del buen vivir y del bien común; la prelación del trabajo sobre el capital y de los intereses colectivos sobre los individuales; el comercio justo y consumo ético y responsable; la equidad de género; el respeto a la identidad cultural; la autogestión; la responsabilidad social y ambiental, la solidaridad y rendición de cuentas; y la distribución equitativa y solidaria de excedentes. (R.O. 648, 2012, Art. 2).

2.3.7 Código del trabajo.

El Código del Trabajo regula “las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales (...), serán aplicadas en los casos específicos” (R.O. 167, 2005, Art. 1).

2.3.8 Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

Lo dispuesto en este Reglamento se aplica “a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medioambiente de trabajo” (R.O. 565. Decreto Ejecutivo 2393, 1986, Art. 1).

2.4 RSE: DIMENSIÓN INTERNA

Según lo señala el Libro Verde (2001) “las prácticas responsables en lo social afectan en primer lugar a los trabajadores” (pág. 8), esto es corroborado por Urcelay, (2005) quien plantea que, en donde se manifiesta en primer lugar la RSE es en las estrategias que la organización mantiene con sus trabajadores, y que son en definitiva quienes hacen posible existencia de la misma.

Anteriormente las cuestiones referentes al capital humano han estado radicadas en el Departamento de Personal y se refieren básicamente a la captación, retribución del personal y a la gestión de todo lo que tenía que ver con los sindicatos; en la actualidad se encuentra en el Departamento de Recursos Humanos y las nuevas tendencias hablan ya de una Gestión del Desarrollo Profesional y la Gestión del Conocimiento y el Aprendizaje (Carneiro, 2007).

La RSE en su dimensión interna tiene que ver con lo anteriormente descrito, es decir, corresponde a la inversión adicional que la empresa realiza en su gente (Baltera y Díaz, 2005), esto significa, que si bien la RSE interna tiene como base el cumplimiento de unos requisitos mínimos que están expresos en la legislación laboral o de los derechos laborales

internacionales sancionados, no debe limitarse únicamente al cumplimiento de éstos (Arriaga, 2008).

El Libro Verde (2001) señala que los aspectos concernientes con la RSE interna, tienen que ver con: (a) gestión de recursos humanos; (b) salud y seguridad en el trabajo; (c) adaptación al cambio y (d) gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales.

- Gestión de recursos humanos: incluye las prácticas responsables de contratación, la formación continua, el trato justo y la motivación de los empleados.
- Salud y seguridad en el trabajo: se refiere a la integración en la empresa de profesionales que incorporen programas de promoción y prevención de salud y seguridad en el trabajo.
- Adaptación al cambio: hace referencia a que la empresa debe tener en cuenta los intereses y preocupaciones de los empleados que pudieran verse afectados por cambios o decisiones en la misma. Asimismo debe ofrecer alternativas y plantear estrategias que permitan salvaguardar los derechos de los trabajadores.
- Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales: describe las medidas que la empresa debe tomar a fin de disminuir el consumo de los recursos y los impactos ambientales derivados de sus actividades.

Considerando los cuatro aspectos anteriores, Navarro (2012), menciona un abanico de actividades orientadas a los trabajadores de la empresa, entre ellas: ofrecer condiciones dignas de trabajo que favorezcan al desarrollo personal y profesional de los trabajadores; estabilidad en la empresa, distribución equitativa de recursos, ofrecer espacio para la

conciliación de la vida familiar y el trabajo; favorecer la autonomía y la formación continua de los trabajadores; flexibilidad en los horarios, entre otros.

Una empresa socialmente responsable identifica las necesidades de sus trabajadores y las cubre, sabe que esas necesidades sobrepasan a lo regulado por la normativa y que abarcan como lo menciona Urcelay (2005), cuestiones que muchas veces pasan por desapercibidas por su cotidianeidad y por su obviedad en las políticas de recursos humanos, pero que sin embargo son indispensables al plantear una verdadera estrategia de RSE.

2.5 COMPORTAMIENTO SOCIALMENTE RESPONSABLE

Rojas (2005), define a las organizaciones como “unidades y sistemas sociales coordinados, compuestos por individuos que funcionan en forma relativamente constante para alcanzar una meta” (pág. 4), asimismo señala que las personas que pertenecen a una organización, evalúan e interpretan su entorno a través de su percepción, formándose de él un concepto del cual participan y reconocen que éste influye sobre su comportamiento.

El comportamiento de los individuos responde a un conjunto de estímulos externos, pero existen factores específicos que justifican las diferencias individuales, estos factores son: (a) las actitudes; (b) la percepción; (c) la personalidad; y (d) aprendizaje.

Respecto a las actitudes, investigaciones recientes, han determinado que si bien no existe una relación directa entre éstas y el comportamiento, es posible mejorar las predicciones sobre este último a partir de las actitudes (Gallardo y Triado, 2007). Ahora bien las actitudes

son las evaluaciones favorables o no que un individuo realiza sobre una determinada situación o persona, éstas tienen tres componentes: (a) cognitivo, referente a la evaluación que se hace de algo; (b) afectivo, el sentimiento que nos genera; (c) comportamiento, que es como actuamos frente a algo (Robbins y Judge, 2009).

Según lo mencionan Robbins y Judge (2009), el comportamiento organizacional que se ocupa del “estudio de lo que hacen las personas en una organización y de cómo afecta su comportamiento al desempeño de ésta” (pág. 11), requiere principalmente de cinco actitudes: (a) satisfacción en el trabajo; (b) involucramiento en el trabajo, es el hecho de que el empleado se identifique con el trabajo que realiza, tiene que ver también con la capacidad de decisión de éste, su competencia, su autonomía; (c) compromiso organizacional, se refiere al grado en el cual el empleado se identifica con la empresa para la que trabaja; (d) percepción del apoyo organizacional, que es el grado en que los trabajadores se sienten apoyados o respaldados por la organización; y (e) identificación del empleado, se refiere al involucramiento del empleado con su trabajo y la satisfacción por hacerlo, su disponibilidad para aprender nuevas cosas, su interacción con sus compañeros.

La percepción es el “proceso a través del cual las personas organizan e interpretan las impresiones de los sentidos para dar significado a su entorno” (Robbins, 1998, pág. 44). Los factores que influyen en la percepción son: (a) factores en la situación como tiempo, atmósfera laboral y social; (b) factores en el receptor como actitudes, motivos, intereses, experiencia, expectativas; y (c) factores en el objeto como novedad, movimiento, sonidos, tamaño, entorno, proximidad, similitud (Robbins y Judge, 2009).

La personalidad, es “una serie relativamente permanente de características psicológicas que crean, guían y controlan el comportamiento de la persona” (Dailey, 2012, pág. 15) y es el resultado de la sumatoria de las diferentes formas en como el individuo reacciona con otros, es el resultado también de factores hereditarios y ambientales.

El aprendizaje, es cualquier cambio, relativamente duradero, que se produce en el individuo resultado de la práctica o experiencia (Rojas, 2005). Existen tres teorías que explican cómo aprendemos: (a) condicionamiento clásico, en el que las personas responden a estímulos que con frecuencia no generarían dicha respuesta; (b) condicionamiento operante, aprenden para obtener lo que desean o evitar lo que no, es decir, en función de las consecuencias; (c) aprendizaje social, cuando el individuo aprende observando experiencias ajenas o la propia (Robbins y Judge, 2009).

Los aspectos mencionados anteriormente tienen que ver con el comportamiento de las personas en una organización, ahora bien, lo que se espera de los individuos es que mantengan comportamientos dirigidos al bienestar de los stakeholders dentro y fuera de la organización, es decir un Comportamiento Socialmente Responsable, al que Crilly et al., (2008) lo definen como “las decisiones discrecionales y medidas adoptadas por los individuos en las organizaciones para mejorar el bienestar social (hacer el bien) o para evitar consecuencias perjudiciales para la sociedad (no hacer daño)” (pág. 5).

Crilly et al., (2008) mencionan también que las características clave para promover el comportamiento socialmente responsable son: (a) los valores; (b) el afecto; y (c) la cognición. Así los valores son las creencias que las personas tienen sobre los estados deseables que

motivan y guían decisiones, actitudes y comportamientos y tienen dos dimensiones la primera la auto trascendencia que abarcan los valores que motivan a las personas a promover el bienestar de los demás y de la naturaleza y la segunda que corresponde a la automejora que comprende los valores que motivan a las personas a mejorar sus propios intereses. El afecto es la tendencia de experimentar sensaciones agradables o desagradables, investigadores sostienen que es el primer paso para la toma de decisiones éticas. Finalmente la cognición son las reacciones a los dilemas sociales, y más puntalmente es el proceso de formar conclusiones y juicios más conscientes y controlados (Crilly, Scheneider, y Zollo, 2008).

Por su parte Rupp et al. (2010) utilizaron la teoría de la autodeterminación para identificar las características psicológicas que determinan que los trabajadores realicen comportamientos socialmente responsables. De acuerdo con esta teoría, existen determinadas condiciones que pueden motivar o desmotivar la práctica del potencial humano. Sin embargo, estas condiciones van más allá de los mecanismos de recompensa y castigo que las organizaciones tienen, sino que se consolidan por la existencia de una necesidad humana generalizada de crecer y desarrollarse (Moss y Wilson, 2014).

Existen tres elementos en la base de la teoría de la autodeterminación y son la competencia, la autonomía y el relacionarse (Rupp et al., 2010; Ryan y Deci, 2000). Para Rupp et al., (2010), el comportamiento socialmente responsable va a ser consecuencia, en un sentido, de la capacidad que tiene el individuo de tomar decisiones tanto externamente significativas como internamente recompensables. Es decir, estos autores argumentan la relación que se establece entre el comportamiento socialmente responsable y las posibilidades que la organización da para que el trabajador sea auto-determinado (Rupp et al., 2010).

Sin embargo, la auto-determinación constituye solamente uno de los elementos necesarios para la ejecución de comportamientos socialmente responsables. De acuerdo con Rupp et al. (2010), la auto-determinación se corresponde con el proceso de internalización de estos comportamientos. Existe además un aspecto motivacional dado por la percepción de la justicia – no solamente del trato recibido, sino de cómo otros son tratados –, y un aspecto conductual dado por actitudes éticas como consecuencia de la internalización de los valores asociados a la RSE (Rupp et al., 2010). Las características a las que se hace mención se refieren a:

Competencia: es el conjunto de actitudes, destrezas, habilidades y conocimientos requeridos para ejecutar con calidad las actividades asignadas (López y Yesmit, 2006) y a la información, comunicación e inclusive recompensas que da la organización para inducir sentimientos de competencia en los trabajadores (Rupp et al., 2010).

Autonomía: hace referencia a que el trabajador debe poder elegir los procedimientos y los métodos para realizar su trabajo (Pérez, Bustamante, y Sáenz, 2009), así como a que ellos sientan que realizan su trabajo porque quieren y no porque tienen que hacerlo (Rupp et al., 2010).

Empatía: es la habilidad del trabajador para vincularse con los demás (Arango, Clavijo, Puerta, y Sánchez, 2014), así como las acciones que realiza la organización para que el trabajador tenga sentimientos de cercanía emocional, comodidad con dependencia mutua y de aceptación por parte de la organización (Rupp et al., 2010).

Justicia: se refiere a la percepción de los trabajadores respecto de la equidad organizativa y al hecho de que los individuos reaccionan fuertemente a cómo son tratados (Rupp et al., 2010).

Ética: tiene que ver también con la justicia, “con ese percatarse de que cualquiera que sea afectado por una actividad tiene que ser tenido en cuenta al tomar las decisiones que le afectan” (Cortina, 2005, pág. 2). En este caso, el trabajador también se preocupa y reacciona a cómo percibe que sus compañeros están siendo tratados (Rupp et al., 2010).

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

3.1. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

La muestra fue seleccionada desde dos enfoques, el primero basado en el criterio de número de personas por ítem (N/p), en el cual tanto Hinkin (1998) como Gorsuch (1983), consideran como válido a un ratio mínimo de cinco sujetos por ítem (ratio 5:1). El segundo enfoque se corresponde con el tamaño muestral mínimo (N) para la aplicación del análisis factorial exploratorio (AFE), en donde se establece que un tamaño de muestra de 150 personas, es suficiente para una solución precisa del AFE (Hinkin, 1998).

Al aplicar la herramienta se obtuvo un ratio superior al mínimo requerido, así la muestra estuvo compuesta de un total de 160 trabajadores, es decir, se obtuvo una distribución de siete sujetos por ítem (ratio 7:1), correspondiéndose así con el mínimo necesario propuesto en

los dos enfoques antes señalados para el caso de estudios exploratorios en la creación de instrumentos.

De los 160 trabajadores el 47.5 % fueron mujeres y 52.5 % hombres, vinculados laboralmente a empresas de diferente tamaño, tiempo de creación y forma jurídica del Ecuador. La media de la edad fue de 34 años. El nivel académico varió desde educación secundaria (0.6%) hasta el Doctorado (4.4 %), predominando el tercer nivel (55 %) y maestría (34.4 %). Mientras que la permanencia en la organización varió desde 1 mes hasta 32 años en la misma organización. Los valores totales de la muestra tanto para los datos antes descritos, como para el tipo y tamaño y antigüedad de la empresa, se describen en la Tabla 1.

Tabla 1

Descripción de la muestra de trabajadores y el tipo de organización a las que pertenecen

Descripción de la muestra de trabajadores participantes (valores totales)		Descripción del tipo de organizaciones a la que pertenecen los trabajadores participantes (valores totales)	
Sexo		Forma legal	
Femenino	76	Públicas	101
Masculino	84	Privadas	57
Edad		Mixta	2
Entre 20 y 30 años	44	Sector de la organización	
Entre 31 y 40 años	87	Extractiva	5
Entre 41 y 50 años	19	Servicios	122
Más de 51 años	10	Comercial	11
Estado civil		Agropecuaria	13
Soltero	68	Industrial	9

Descripción de la muestra de trabajadores participantes (valores totales)		Descripción del tipo de organizaciones a la que pertenecen los trabajadores participantes (valores totales)	
Casado	83	Antigüedad de la organización	
Divorciado	6	Entre 1 y 5 años	75
Otros	3	Entre 6 y 10 años	17
Nivel académico		Más de 10 años	68
Educación secundaria	1	Tamaño de la organización	
Educación técnica	9	Micro	19
Tercer nivel	88	Pequeña	7
Maestría	55	Mediana	21
Doctorado (Ph.D)	7	Grande	113
Cargo que ocupa en la organización			
Operativo	63		
Mando medio	72		
Mando alto	25		
Años de trabajo en la organización			
Menos de 4 años	111		
Entre 4 y 10 años	35		
Más de 10 años	14		

3.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

A fin de cumplir con el propósito de este estudio se elaboró una encuesta, misma que estuvo compuesta por: (a) datos personales, los ítems de esta sección estuvieron dirigidos a obtener información sobre las características generales de los participantes; (b) datos relacionados con el empleo, en donde se recopiló información de los trabajadores relacionada

con la característica y tamaño de la organización, el cargo y tiempo del trabajador en la misma; (c) cuestionario.

La construcción de los ítems se basó en la revisión de investigaciones sobre el comportamiento de los individuos, relacionadas con las características psicológicas (justicia, ética, autonomía, competencia y ética) determinadas por Rupp et al. (2010) como posibles componentes del comportamiento socialmente responsable, así se incluyó el ítem 5 “Considero que mi horario de trabajo es justo” y se adaptó el ítem 10 “Yo pienso que mi carga de trabajo es justa” tomado de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman adaptada por Patlán, Flores, Martínez, y Hernández (2013), el ítem 7 “Tengo la oportunidad de elegir cómo realizar mi trabajo” tomado de la escala de las necesidades psicológicas básicas en el ejercicio adaptada a la educación física de Moreno, González, Chillón, y Parra (2008, pág. 303) y el ítem 20 “Siento que puedo ser yo mismo en el trabajo”, tomado del cuestionario de satisfacción de necesidades psicológicas básicas de Vargas y Soto (2013). Asimismo se adaptaron los ítems 1 “En mi organización tengo amplia libertad para decidir cómo hago mi trabajo” y 12 “Mi organización me permite tomar muchas decisiones por mí mismo” tomados del cuestionario de calidad del trabajo de Leiden (Van Der Doef y Maes, 1999).

La versión preliminar de la encuesta estuvo constituida por un total de 26 reactivos redactados utilizando aseveraciones positivas, para las respuestas se consideró la escala de Likert de 7 puntos desde “desacuerdo total” a “conuerdo totalmente”.

La versión preliminar de la encuesta fue presentada a un grupo de expertos a fin de determinar su nivel de comprensión, si el orden de las preguntas era aceptable, si el conjunto

de ítems y la escala eran apropiados y finalmente otras sugerencias que permitieran mejorar al instrumento de medición. El grupo de expertos estuvo conformado por cuatro docentes-investigadores de la Escuela Politécnica Nacional y tres profesionales involucrados en empresas públicas y privadas, relacionados con el manejo de la RSE. Como resultado de los aportes del grupo de expertos se mantuvieron 12 ítems, se eliminaron nueve, se modificaron tres de los ítems propuestos a fin de que sean claros conforme la característica propuesta, dos pasaron a formar parte de una característica diferente a la inicial y finalmente se incorporaron cinco nuevos ítems, teniendo así una encuesta de 22 ítems (ver Anexo A).

3.3. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El primer paso luego de aceptada la estructura de la encuesta, fue subirla a Google Docs, en donde la herramienta estuvo disponible on-line por el lapso de 28 días y se distribuyó partiendo de los contactos más cercanos, a quienes además se pidió colaboración para su difusión, siguiendo el método conocido como “bola de nieve”, que se basa en el supuesto de que “el vínculo” existe entre los sujetos iniciales y la población blanco hasta formar un círculo o un mapa de la red en su conjunto (Atkinson y Flint, 2001). Los participantes fueron informados del objetivo de la investigación, así como de la confidencialidad de los datos que se generen. Todas las dudas que surgieron referentes al cuestionario, fueron resueltas verbalmente o a través del internet por la investigadora.

3.4. PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS

Se obtuvo una distribución de siete sujetos por ítem (ratio 7:1), correspondiéndose con la proporción necesaria para la aplicación del método estadístico análisis factorial exploratorio (AFE) (Gorsuch, 1983). Para el AFE se utilizó el programa estadístico SPSS 20 (IBM, 2010) y se realizó la rotación de los componentes con Varimax.

El método estadístico AFE, consiste en reducir un gran número de indicadores operativos en un número inferior de variables conceptuales (Blalock, 1966). A través de este procedimiento se identificó el número de factores que mide la herramienta creada y si los ítems propuestos eran descriptores de los factores identificados por Rupp et al. (2010), como características psicológicas que determinan que los trabajadores tienen un comportamiento socialmente responsable.

Para determinar si el método podía utilizarse se consideró el test de esfericidad de Bartlett y la medida de adecuación muestral de Kaiser-Mayer-Olkin (KMO). El test de esfericidad de Bartlett permite, si los resultados obtenidos de la comparación de la matriz de intercorrelación de los datos y la matriz de identidad resultan significativos a un nivel $p < .05$, considerar que las variables están lo suficientemente intercorrelacionadas para realizar el AFE. Adicionalmente se usó la medida KMO, la lógica de este índice es “si es elevada la proporción de coeficientes grandes en la matriz existe mayor interrelación entre las variables” (Pérez y Medrano, 2010, pág. 61). La interpretación del KMO se realiza “de manera semejante a los coeficientes de confiabilidad, es decir, en un rango de 0 a 1 y considerando

como adecuado un valor igual o superior a .70, el cual sugiere una interrelación satisfactoria entre los ítems” (Pérez y Medrano, 2010, pág. 61).

Para la eliminación de los ítems, luego de reducidos a factores, se utilizaron los límites propuestos por Stevens para retirar a aquellos ítems que saturan a dos factores con una diferencia menor a 0.10 y con valores de comunalidad inferiores a 0.50 (Ramos, Jordao, y Morais, 2012).

Para estimar la fiabilidad del instrumento y de cada factor obtenido se utilizó el coeficiente alpha de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alpha de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados. Como criterio general, George y Mallery sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alpha de Cronbach: $\alpha > 0.9$ es excelente; $\alpha > 0.8$ es bueno; $\alpha > 0.7$ es aceptable; $\alpha > 0.6$ es cuestionable; $\alpha > 0.5$ es pobre; $\alpha < 0.5$ es inaceptable (Frías, 2014).

CAPÍTULO 4

RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1 DIAGNÓSTICO DEL ESTADO DE LA RSE INTERNA EN LAS EMPRESAS DEL ECUADOR

De la encuesta aplicada a 160 trabajadores, el 63 % correspondieron a empleados del sector público, el 36 % al sector privado y el restante 1,3% a trabajadores de empresas

mixtas. En la Tabla 2 y 3 se describen principalmente los resultados obtenidos para cada ítem para los trabajadores de empresas públicas y privadas.

Tabla 2

Respuestas de los trabajadores del sector público por ítem

Ítem	Respuestas						
	Concuerdo mucho	Concuerdo poco	Concuerdo totalmente	Desacuerdo total	Gran desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Poco desacuerdo
1. En mi organización tengo amplia libertad para decidir cómo hago mi trabajo	37	26	11	2	3	11	11
3. Mi organización se interesa por desarrollar en mí nuevas competencias	29	23	9	5	9	14	12
4. Me siento integrado a mi grupo de trabajo	52	10	29	0	0	7	3
5. Considero que mi horario de trabajo es justo	39	12	30	1	5	8	6
7. Tengo la oportunidad de elegir cómo realizar mi trabajo	38	24	18	1	4	8	8
9. Considero que las relaciones de trabajo en mi organización se caracterizan por la cooperación, la integridad, la honestidad y la tolerancia	48	22	12	0	4	7	8
10. Yo pienso que mi carga de trabajo es justa	30	21	16	4	9	15	6
11. Mi organización proporciona a los trabajadores oportunidades para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y habilidades	32	25	10	7	7	11	9
12. Mi organización me permite tomar muchas decisiones por mí mismo	39	27	6	1	6	13	9

Ítem	Respuestas						
	Concuerdo mucho	Concuerdo poco	Concuerdo totalmente	Desacuerdo total	Gran desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Poco desacuerdo
14. Considero que hay voluntad de la mayoría de los miembros de mi organización para comprometerse con los valores y comportamientos éticos	41	25	12	0	4	11	8
16. Yo pienso que en mi organización no existe desigualdad salarial entre hombres y mujeres	37	11	39	1	3	7	3
20. Siento que puedo ser yo mismo en el trabajo	48	16	21	1	2	9	4
21. En mi organización hay buenas relaciones entre jefe y subordinados	50	14	19	1	4	6	7
22. Considero que en mi organización existe una cultura de aprendizaje continuo	33	24	14	6	5	11	8

Tabla 3

Respuestas de los trabajadores del sector privado por ítem

Ítem	Respuestas						
	Concuerdo mucho	Concuerdo poco	Concuerdo totalmente	Desacuerdo total	Gran desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Poco desacuerdo
1. En mi organización tengo amplia libertad para decidir cómo hago mi trabajo	16	13	21	0	1	3	3

Ítem	Respuestas						
	Concuerdo mucho	Concuerdo poco	Concuerdo totalmente	Desacuerdo total	Gran desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Poco desacuerdo
3. Mi organización se interesa por desarrollar en mí nuevas competencias	20	15	11	1	3	4	3
4. Me siento integrado a mi grupo de trabajo	20	2	28	0	2	4	1
5. Considero que mi horario de trabajo es justo	14	7	25	0	2	6	3
7. Tengo la oportunidad de elegir cómo realizar mi trabajo	24	9	20	0	2	1	1
9. Considero que las relaciones de trabajo en mi organización se caracterizan por la cooperación, la integridad, la honestidad y la tolerancia	23	8	18	0	4	2	2
10. Yo pienso que mi carga de trabajo es justa	18	16	15	0	2	3	3
11. Mi organización proporciona a los trabajadores oportunidades para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y habilidades	20	17	14	1	1	3	1
12. Mi organización me permite tomar muchas decisiones por mí mismo	18	13	21	0	4	0	1
14. Considero que hay voluntad de la mayoría de los miembros de mi organización para comprometerse con los valores y comportamientos éticos	20	8	17	0	1	7	4
16. Yo pienso que en mi organización no existe desigualdad salarial entre hombres y mujeres	16	4	24	2	3	7	1
20. Siento que puedo ser yo mismo en el trabajo	21	5	27	0	1	3	0
21. En mi organización hay buenas relaciones entre jefe y subordinados	20	8	24	0	0	4	1

Ítem	Respuestas						
	Concuerdo mucho	Concuerdo poco	Concuerdo totalmente	Desacuerdo total	Gran desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Poco desacuerdo
22. Considero que en mi organización existe una cultura de aprendizaje continuo	18	9	22	3	0	3	2

De los resultados expuestos en las tablas anteriores se puede observar que los trabajadores del sector público “conciuerdan mucho” con los ítems, sin embargo la diferencia para el ítem 10, 11 y 12 con la escala “conciuerdo poco” es de 9, 7 y 9 trabajadores, respectivamente. Los empleados del sector privado en cambio “conciuerdan totalmente” con los ítems a excepción del ítem 3, 10 y 11 en donde las respuestas “conciuerdo poco” son mayores; así mismo la diferencia con el ítem 1 y 12 es de 8 para los dos casos.

Se podría decir que Torresano (2012) ya realiza un primer acercamiento al diagnóstico de la RSE interna de las empresas del Ecuador, en el mismo se refiere a cuestiones como los derechos humanos, las prácticas justas de operación, prácticas laborales. Sin embargo, desde la óptica de esta investigación aún no se ha abordado a la RSE interna como el comportamiento mismo de los trabajadores, por lo que los resultados arriba mencionados sugieren que los empleados mantienen un comportamiento socialmente responsable, pues las características psicológicas que éste comprende se evaluaron a través de los ítems propuestos, a los cuales la mayoría respondió positivamente.

4.2 CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES COMPETENCIA, AUTONOMÍA, EMPATÍA, ÉTICA Y JUSTICIA DEL TRABAJADOR Y LA RSE

Con relación a los componentes psicológicos que influyen en el comportamiento del trabajador asociado a la RSE, de acuerdo a los resultados obtenidos, se corrobora la teoría de Rupp et al. (2010), donde se menciona como características psicológicas que influyen en el comportamiento socialmente responsable a la competencia, la autonomía, la empatía, la ética y la justicia, y se afirma la hipótesis a partir de la cual inició esta investigación; pues la varianza total explicada acumulada en la distribución final es de 72.252 % lo que significa que el número de factores es suficiente, si se tiene en cuenta que para los estudios de ciencias sociales se admiten valores de 60 % (Santillán, 2001).

La teoría relaciona ya a las variables que forman parte del comportamiento socialmente responsable. Así la ética tiene que ver con la justicia, es decir no solo el trabajador se preocupa de recibir un trato equitativo, sino de que sus compañeros también lo reciban; la empatía, ayuda a que el trabajador se sienta bien con sí mismo, con los demás, y con la empresa. Aspectos éstos que recaen siempre en una mejor predisposición para realizar su trabajo y por ende influye en la competencia, es decir en aprender nuevos conocimientos y habilidades y en aprovechar los que la empresa le brinda. En tanto que la autonomía tiene que ver mucho con la competencia y con la empatía. En el primer caso trabajadores con mayor y mejor conocimiento pueden tomar decisiones y elegir cómo realizar su trabajo. Para el segundo caso, los trabajadores que se sienten “libres” en el trabajo, a su vez se sienten bien y por ende su trato con los demás también es mejor.

La relación entre las variables: competencia, autonomía, empatía, ética y justicia es fundamental para lo que se denomina comportamiento socialmente responsable y por lo tanto es clave para la RSE. A lo largo de la investigación se ha mencionado que las organizaciones están compuestas por personas y que los trabajadores son los principales afectados por las prácticas de responsabilidad social. En este sentido debe tenerse en cuenta que si bien el comportamiento socialmente responsable del trabajador, es decir, aquellas conductas que pueden darse en diferentes ámbitos, y cuya base es la intención orientada hacia el bienestar de todos y que se ejercen con determinada frecuencia (Navarro, 2005) tiene una gran influencia sobre la RSE, el comportamiento de un trabajador puede verse limitado, modificado o potenciado por la organización, a través de sus políticas, procedimientos y reglas. Esto como consideración a tener en cuenta pues la teoría del condicionamiento operante de Skinner parte de la idea de que el comportamiento está determinado por el ambiente (Arancibia, Herrera, y Strasser, 2008) y conforme lo explica Mejía (2011) “plantea la posibilidad de condicionar la generación de un determinado comportamiento en el individuo” (pág. 52), en este sentido el comportamiento socialmente responsable del trabajador por sí solo no garantiza el comportamiento socialmente responsable de la empresa. Siendo así vale la pena plantearse las siguientes interrogantes, que pueden ser objeto de otro estudio, ¿El comportamiento socialmente responsable de un trabajador se ve limitado cuando la empresa en la cual labora no mantiene estrategias de responsabilidad social empresarial?, ¿Una empresa que mantenga estrategias de responsabilidad social empresarial puede mantenerlas sin el comportamiento socialmente responsable de sus trabajadores?. Frente a esto se debe interpretar que el comportamiento socialmente responsable y la RSE mantienen una estrecha relación de aporte mutuo que beneficia a la organización, a la sociedad y al ambiente.

4.3 AVANCE EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA RSE INTERNA RESPECTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA RSE EXTERNA

Las prácticas de RSE interna en el Ecuador no son tan amplias como las prácticas de RSE externa, sin embargo las empresas que mantienen políticas o acciones de RSE contemplan principalmente las establecidas en la normativa del país, así por ejemplo la libre asociación, la no discriminación, la salud y seguridad ocupacional. En tanto que se abordan en menor escala otros temas que no están vinculados directamente con el cumplimiento de la normativa como el clima laboral, la estabilidad laboral, la formación del personal, las prácticas flexibles, la integración trabajo y familia (Torresano, 2012) que sin duda son tan importantes como los que ya son consideradas.

Las prácticas antes mencionadas describen parte de la RSE interna desde lo que la organización realiza por sus colaboradores internos. Así los ítems que componen el cuestionario fueron creados para medir la RSE interna partiendo desde el comportamiento del trabajador. De los resultados obtenidos en las Tablas 2 y 3, se puede evidenciar que tanto los trabajadores de empresas públicas como privadas responden de manera positiva a las aseveraciones y en un bajísimo grado responden en “desacuerdo total”, así se obtuvo un total de 30 respuestas para los 14 ítems para esta escala.

4.4 LÍMITES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA RSE INTERNA EN LAS EMPRESAS DEL ECUADOR

Las limitaciones de manera general en la implementación de la RSE las describe el Estudio de Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador (Torresano, 2012), sin embargo

dentro de éstas no se consideran las limitaciones para la implementación de la RSE interna. Durante la realización de este estudio se observó que la bibliografía referente a este tema es incipiente, así se contó únicamente con dos fuentes relacionadas directamente al objeto de esta investigación, la primera el estudio realizado por Rupp, Williams, y Aguilera en el 2010 y la segunda el estudio de Crilly, Scheneider, y Zollo en el 2008. Se observó también una clara tendencia a evaluar la RSE externa, mientras que la evaluación de la RSE interna comprende aspectos no vinculados directamente al comportamiento del trabajador. De ahí que es una razón más para crear una herramienta que permitiera medir la RSE desde un enfoque interno, a fin de que las empresas puedan determinar si sus trabajadores mantienen comportamientos socialmente responsables. Pues si bien existen instrumentos de medición para cada una de las características psicológicas que lo componen, los encontramos de manera aislada, por lo cual su aplicación arroja datos inconexos del individuo. En tanto que esta herramienta integra dichas características a fin de medir como un todo el comportamiento socialmente responsable.

La herramienta creada inicialmente constó de 22 ítems, luego del análisis correspondiente y explicado con mayor detalle en el siguiente apartado, el número de ítems se redujo a 14 encontrándose dentro del límite, pues la literatura recomienda un mínimo de 6 para evaluar un fenómeno, pero también podría variar de 10 a 90, de manera que puedan abarcar de forma proporcional cada una de las dimensiones definidas a priori en el constructo (Correa, Manayalle, Leon, y Cubas, 2011).

4.5 MEDICIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA EN EL ECUADOR A TRAVÉS DE LA CREACIÓN Y VALIDACIÓN DE UNA HERRAMIENTA

4.5.1 Pruebas realizadas.

De acuerdo con la muestra del estudio, se obtuvo una distribución de siete sujetos por ítem (ratio 7:1), correspondiéndose con la proporción necesaria para la aplicación del método estadístico Análisis Factorial Exploratorio (Gorsuch, 1983). Se utilizó el programa estadístico SPSS 20 (IBM, 2010) y se realizó la rotación de los componentes con Varimax.

4.5.2 Validez de la herramienta.

El resultado del test de esfericidad de Bartlett ($\chi^2 = 964,157$; $p = .000$); y el valor del índice de Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO = 0.873$), sugieren que existe una interrelación satisfactoria entre los ítems por lo que se puede realizar un análisis factorial (Herrera, Lund, y Mallea, 2010). Los resultados indicaron una distribución final en cinco factores, explicando el 72.252 % de la varianza total.

Los ítems se distribuyeron en forma espontánea en cuatro factores, como se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4

Factores identificados, distribuidos de acuerdo a una rotación Varimax con normalización

Kaiser

Distribución inicial espontánea

Ítem	Factor 1, 2, 3 y 4			
	Ética	Competencia	Autonomía	Justicia
8. En mi organización hay buenas relaciones entre los colegas	.770			
16. Yo pienso que en mi organización no existe desigualdad salarial entre hombres y mujeres	.724			
9. Considero que las relaciones de trabajo en mi organización se caracterizan por la cooperación, la integridad, la honestidad y la tolerancia	.667			
20. Siento que puedo ser yo mismo en el trabajo	.663			
14. Considero que hay voluntad de la mayoría de los miembros de mi organización para comprometerse con los valores y comportamientos éticos	.604			
21. En mi organización hay buenas relaciones entre jefe y subordinados	.562			
3. Mi organización se interesa por desarrollar en mí nuevas competencias		.749		
22. Considero que en mi organización existe una cultura de aprendizaje continuo		.716		
11. Mi organización proporciona a los trabajadores oportunidades para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y habilidades		.702		
15. En mi organización los trabajadores conocen lo que se espera de ellos en el puesto actual y que competencias necesitan para desarrollarse y alcanzar otros puestos		.557		

Ítem	Factor 1, 2, 3 y 4			
	Ética	Competencia	Autonomía	Justicia
1. En mi organización tengo amplia libertad para decidir cómo hago mi trabajo			.791	
7. Tengo la oportunidad de elegir cómo realizar mi trabajo			.786	
12. Mi organización me permite tomar muchas decisiones por mí mismo			.713	
5. Considero que mi horario de trabajo es justo				.742
10. Yo pienso que mi carga de trabajo es justa				.655

Nota: La rotación fue convergente en 6 iteraciones.

Debido a que no existió una correspondencia, entre la distribución obtenida y la deseada, se restringió la distribución de componentes a cinco factores. Los resultados se muestran en la Tabla 5.

Tabla 5

Factores identificados, distribuidos de acuerdo a una rotación Varimax con normalización

Kaiser

Distribución inicial restringida.

Ítem	Factor 1, 2, 3, 4 y 5				
	Competencia	Ética	Autonomía	Empatía	Justicia
3. Mi organización se interesa por desarrollar en mí nuevas competencias	.709				

Ítem	Factor 1, 2, 3, 4 y 5				
	Competencia	Ética	Autonomía	Empatía	Justicia
11. Mi organización proporciona a los trabajadores oportunidades para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y habilidades	.692				
22. Considero que en mi organización existe una cultura de aprendizaje continuo	.684				
15. En mi organización los trabajadores conocen lo que se espera de ellos en el puesto actual y que competencias necesitan para desarrollarse y alcanzar otros puestos *	.613	.573			
17. Mi organización se preocupa porque las relaciones entre colegas sean buenas	.584				
6. Considero que los líderes de mi organización promueven conductas éticas en los trabajadores *	.514		.462		
16. Yo pienso que en mi organización no existe desigualdad salarial entre hombres y mujeres		.762			
8. En mi organización hay buenas relaciones entre los colegas		.674			
9. Considero que las relaciones de trabajo en mi organización se caracterizan por la cooperación, la integridad, la honestidad y la tolerancia		.631			
14. Considero que hay voluntad de la mayoría de los miembros de mi organización para comprometerse con los valores y comportamientos éticos		.599			
13. En mi organización resulta fácil pedir ayuda cuando existe alguna dificultad relacionada con las actividades del trabajo **					
1. En mi organización tengo amplia libertad para decidir cómo hago mi trabajo					.826

Ítem	Factor 1, 2, 3, 4 y 5				
	Competencia	Ética	Autonomía	Empatía	Justicia
7. Tengo la oportunidad de elegir cómo realizar mi trabajo			.781		
12. Mi organización me permite tomar muchas decisiones por mí mismo			.694		
18. Siento que soy tratado de manera justa en mi trabajo **					
2. Considero que mi organización cumple con las obligaciones y compromisos asumidos con los trabajadores **					
4. Me siento integrado a mi grupo de trabajo				.775	
20. Siento que puedo ser yo mismo en el trabajo				.639	
21. En mi organización hay buenas relaciones entre jefe y subordinados				.625	
19. He sido capaz de aprender nuevas habilidades interesantes en mi trabajo **					
5. Considero que mi horario de trabajo es justo					.754
10. Yo pienso que mi carga de trabajo es justa					.668

Nota: El método de extracción utilizado fue el análisis de componentes principales. La rotación fue convergente en 8 iteraciones.

* indica el ítem removido debido a una saturación en dos factores con una diferencia inferior a 0.10.

** indica el ítem removido por presentar valores de comunalidad inferiores a 0.50.

Una vez que los ítems 15, 6, 13, 18, 2 y 19 fueron retirados de la herramienta, se volvió a aplicar el análisis por factores. Los resultados se muestran en la Tabla 6.

Tabla 6

Distribución preliminar por factores, distribuidos de acuerdo a una rotación Varimax con normalización Kaiser

Ítem	Factor 1, 2, 3, 4 y 5				
	Ética	Competencia	Autonomía	Empatía	Justicia
16. Yo pienso que en mi organización no existe desigualdad salarial entre hombres y mujeres	.784				
8. En mi organización hay buenas relaciones entre los colegas *	.718				
9. Considero que las relaciones de trabajo en mi organización se caracterizan por la cooperación, la integridad, la honestidad y la tolerancia	.659				
14. Considero que hay voluntad de la mayoría de los miembros de mi organización para comprometerse con los valores y comportamientos éticos	.638				
3. Mi organización se interesa por desarrollar en mí nuevas competencias		.778			
11. Mi organización proporciona a los trabajadores oportunidades para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y habilidades		.772			
22. Considero que en mi organización existe una cultura de aprendizaje continuo		.713			
17. Mi organización se preocupa porque las relaciones entre colegas sean buenas *		.585			
1. En mi organización tengo amplia libertad para decidir cómo hago mi trabajo		.822			
7. Tengo la oportunidad de elegir cómo realizar mi trabajo		.781			
12. Mi organización me permite tomar muchas decisiones por		.713			

Ítem	Factor 1, 2, 3, 4 y 5				
	Ética	Competencia	Autonomía	Empatía	Justicia
mí mismo					
4. Me siento integrado a mi grupo de trabajo				.825	
21. En mi organización hay buenas relaciones entre jefe y subordinados				.670	
20. Siento que puedo ser yo mismo en el trabajo				.557	
5. Considero que mi horario de trabajo es justo					.880
10. Yo pienso que mi carga de trabajo es justa					.665

Nota: El método de extracción utilizado fue el análisis de componentes principales. La rotación fue convergente en 6 iteraciones.

* indica que el ítem fue removido debido a la decisión de los autores por no existir una correspondencia teórica entre el contenido del ítem con el factor que aparece saturando.

Una vez retirados los ítems 8 y 17 se volvió a aplicar el análisis por factores. Los resultados se muestran en la Tabla 7.

Tabla 7

Distribución final por factores distribuidos de acuerdo a una rotación Varimax con normalización Kaiser

Ítem	Factor 1, 2, 3, 4 y 5				
	Competencia	Autonomía	Empatía	Ética	Justicia
3. Mi organización se interesa por desarrollar en mí nuevas competencias	.799				

Ítem	Factor 1, 2, 3, 4 y 5				
	Competencia	Autonomía	Empatía	Ética	Justicia
11. Mi organización proporciona a los trabajadores oportunidades para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y habilidades	.795				
22. Considero que en mi organización existe una cultura de aprendizaje continuo	.739				
1. En mi organización tengo amplia libertad para decidir cómo hago mi trabajo		.826			
7. Tengo la oportunidad de elegir cómo realizar mi trabajo		.783			
12. Mi organización me permite tomar muchas decisiones por mí mismo		.718			
4. Me siento integrado a mi grupo de trabajo			.831		
21. En mi organización hay buenas relaciones entre jefe y subordinados			.704		
20. Siento que puedo ser yo mismo en el trabajo			.596		
16. Yo pienso que en mi organización no existe desigualdad salarial entre hombres y mujeres				.838	
9. Considero que las relaciones de trabajo en mi organización se caracterizan por la cooperación, la integridad, la honestidad y la tolerancia				.636	
14. Considero que hay voluntad de la mayoría de los miembros de mi organización para comprometerse con los valores y comportamientos éticos				.594	
5. Considero que mi horario de trabajo es justo					.885
10. Yo pienso que mi carga de trabajo es justa					.670

Nota: El método de extracción utilizado fue el análisis de componentes principales. La rotación fue convergente en 6 iteraciones.

4.5.3 Análisis de confianza de la herramienta.

Para la medición del grado de confianza y de consistencia interna entre los factores se utilizó el coeficiente alpha de Cronbach en la distribución final (Tabla 8), con resultados de $\alpha = 0.887$ para la herramienta en general; lo que representa un resultado para la confianza “bueno” de acuerdo con George y Mallery (Frías, 2014).

Tabla 8

Estadísticos de fiabilidad por componente

Componente	Valor α
Competencia	0.841
Autonomía	0.783
Empatía	0.781
Ética	0.698
Justicia	0.562

El factor 5 (justicia) obtuvo un valor inferior al requerido. Esto probablemente debido al número de ítems para el cálculo del alpha de Cronbach. No obstante, debido al valor del alpha general se decidió mantener esta distribución.

Conforme los resultados obtenidos en el análisis de validez y confianza de la herramienta, se obtuvo un cuestionario que integra los cinco componentes del comportamiento socialmente responsable, con una distribución de tres ítems por factor a excepción del factor justicia que consta de dos ítems.

Como un resultado preliminar de esta investigación se elaboró el artículo “El comportamiento socialmente responsable, como forma de manifestación de la responsabilidad social corporativa en el Ecuador”, el cual fue publicado en la revista Sector de la Escuela Politécnica Nacional, primer semestre 2015 (Anexo B).

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los resultados obtenidos de la encuesta demuestran que los trabajadores tanto de las empresas públicas como privadas mantienen un comportamiento socialmente responsable en sus empresas, lo que sugiere que las organizaciones en las cuales se desenvuelven les permite mantener y desarrollar las características psicológicas que lo componen.

El comportamiento socialmente responsable de los trabajadores influye directamente en la RSE, comprobándose así la hipótesis a partir de la cual se realizó este estudio, puesto que, implica que los trabajadores conscientes de su responsabilidad apoyarán de manera efectiva las estrategias que la empresa adopte a fin de implementar una política de RSE. Sin embargo la organización debe tener en cuenta, que si bien el comportamiento socialmente responsable de sus trabajadores le facilitará este proceso, no necesariamente le garantizará ser una empresa “socialmente responsable”.

Es indiscutible el avance que en nuestro país ha tenido la RSE, no obstante al igual que en otros países las acciones enmarcadas en la RSE externa, superan a las acciones de RSE

interna, sin tener en cuenta que el trabajo debe “iniciar en casa”, es decir desde la base. Asimismo, se ha podido observar que las investigaciones en este ámbito en el Ecuador, aún son limitadas por lo que hay mucho por hacer. Si bien parte de los resultados obtenidos en la investigación determinarían que los trabajadores mantienen comportamientos socialmente responsables, aun es necesario que la herramienta creada y ya validada en este estudio, comprenda nuevas mediciones que permitan obtener información más amplia sobre la situación país.

Las limitaciones en la implementación de la RSE interna tienen que ver principalmente con que aún no ha sido estudiada desde el comportamiento del trabajador sino más bien desde el comportamiento de la organización con el trabajador. En este último caso abordando principalmente las cuestiones que son objeto de la regulación del país. Ahora bien, como ya se discutió en el capítulo 4, al momento de aplicar la herramienta en estudios más amplios probablemente se requiera calibrar la herramienta.

Conforme los resultados obtenidos en el AFE, especialmente el resultado de la varianza total explicada (72.252 %) se corrobora lo enunciado por Rupp et al. (2010), que determina como características psicológicas del comportamiento socialmente responsable a la competencia, autonomía, empatía, ética y justicia. Sin embargo se debe tener en cuenta que el porcentaje restante (27.748 %) puede corresponderse a factores no medidos en esta investigación.

La herramienta creada a partir de la hipótesis de esta investigación está compuesta por 14 ítems cuya aplicación en el trabajador arrojará a la empresa información acerca de sí sus

colaboradores mantienen o no comportamientos socialmente responsables. Sin embargo, como se ha mencionado a lo largo de este estudio las organizaciones están compuestas por personas, por lo cual su RSE interna determinará en gran medida los comportamientos positivos o negativos de los trabajadores para con la misma; aspecto que deberá tenerse en cuenta al momento de analizar los resultados que se obtengan a partir de la aplicación de la herramienta.

Los resultados estadísticos obtenidos en el análisis factorial exploratorio, sugieren la validez de la herramienta y de los ítems que la componen, así mismo se demuestra que el instrumento es válido para su aplicación de acuerdo con la población donde se empleó. Sin embargo para futuras investigaciones derivadas de este estudio debe considerarse el uso de un análisis factorial confirmatorio que permita demostrar la distribución de los ítems por cinco factores de forma exclusiva. Esta aproximación confirmatoria va de la teoría a los hechos, y por ello constituye una aproximación más fuerte para la validación del constructo.

Al ser una herramienta creada a partir de las respuestas de trabajadores que comprenden desde el nivel directivo hasta el nivel operativo, de diferentes sectores productivos y de servicios, y con distinto nivel de experiencia, puede considerarse que la herramienta es aplicable para todo tipo de empresa o trabajador, teniendo siempre en cuenta las especificidades de cada uno al momento de interpretar los resultados.

Finalmente, al igual que la RSE el comportamiento socialmente responsable va más allá del cumplimiento de lo dispuesto en la legislación laboral y ambiental, o en las políticas, normas o códigos de la organización, y responde a acciones que derivan en el bienestar

propio y de los demás; por lo que su aplicación podría significar una ventaja para las empresas, toda vez que el desarrollo de las características que éste involucra, mejoran el proceso de implementación de la RSE.

REFERENCIAS

- Arancibia, V., Herrera, P., y Strasser, K. (2008). *Manual de psicología educacional*: Ediciones Universidad Católica de Chile. Recuperado el 20 de diciembre de 2015, de <http://galeon.com/nada/parte2.pdf>
- Arango, O., Clavijo, S., Puerta, I., y Sánchez, J. (2014). Formación académica, valores, empatía y comportamientos socialmente responsables. *Revista de la Educación Superior*, 1(169), 89-105. Recuperado el 1 de diciembre de 2014, de http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista169_S1A5ES.pdf
- Arriaga, J. (12 de septiembre de 2008). *Responsabilidad social interna*. Recuperado el 17 de diciembre de 2015, de <http://responsabilidadsocial-interna.blogspot.com/2008/09/la-rsi-y-su-necesaria-gestin-en-las.html>
- Atkinson, R., y Flint, J. (2001). Accessing hidden and hard-to-reach populations: snowball research strategies. *Social Research Update*(33), 1-1. Recuperado el 30 de octubre de 2015, de <http://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU33.html>
- Baltera, P., y Díaz, E. (diciembre de 2005). Responsabilidad social empresarial alcances y potencialidades en materia laboral. *Cuaderno de investigación* (25), 135. Recuperado el 17 de diciembre de 2015, de http://www.dt.gob.cl/1601/articles-88984_recurso_1.pdf
- Blalock, H. (1966). *Estadística social*. México : Fondo de Cultura Económica.
- Carneiro, M. (2007). Guía de responsabilidad social empresarial interna y recursos humanos. Junta de Andalucía – Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Recuperado el 7 de noviembre de 2014, de http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/14_452_1.pdf
- CERES, (2015). Recuperado el 22 de octubre de 2014, de <http://www.redceres.org/>

Comisión de las Comunidades Europeas. (2001). *Libro Verde*. Bruselas. Recuperado el 1 de diciembre de 2014, de [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf)

Correa, M., Flynn, S., y Amit, A. (2004). Responsabilidad social corporativa en América Latina: una visión empresarial. *Serie Medio ambiente y desarrollo* (85), 81. Recuperado el 14 de diciembre de 2015, de https://books.google.com.ec/books?id=R5jp5-uM-QIC&printsec=frontcover&dq=responsabilidad+social+empresarial&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=responsabilidad%20social%20empresarial&f=false

Correa, V., Manayalle, M., Leon , F., y Cubas, F. (2011). Validación de un instrumento para medir el nivel de conocimiento sobre hígado graso no alcohólico en médicos generales. *Revista de Gastroenterología del Perú*, 31(4). Recuperado el 5 de noviembre de 2015, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1022-51292011000400008&script=sci_arttext

Cortina, A. (20 de agosto de 2005). Ética de la empresa, no sólo responsabilidad. *EL PAÍS*. Recuperado el 31 de octubre de 2014, de <http://www.etnor.org/html/pdf/adela/200502000.pdf>

Cortina, A., y Conill, J. (s.f.). La responsabilidad social de la empresa y la ética empresarial. Recuperado el 28 de octubre de 2014, de http://www.rlillo.educsalud.cl/Capac_Etica_BecadosAPS/Etica%20Organizaciones/Cortina_A.Responsabilidad_social_de_la_empresa.pdf

- Crilly, D., Scheneider, S., y Zollo, M. (2008). Psychological antecedents to socially responsible behavior. *European Management Review*, (39), 1-45. doi:10.1057/emr.2008.15
- Curto, M. (septiembre de 2012). La responsabilidad social interna de las empresas. *Cuadernos de la cátedra “la Caixa” de responsabilidad rocial de la empresa y gobierno corporativo(16)*. Recuperado el 22 de octubre de 2014, de http://www.iese.edu/es/files/Cuaderno%2016_tcm5-85313.pdf
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento organizacional*. Edimburgo. Obtenido de <https://www.ebsglobal.net/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>
- De Sousa, A., Moreira, A., Patrus, R., y Queiroz, H. (2013). Responsabilidade social empresarial e relacoes de trabalho: programa de pesquisa sobre gerenciamento dos stakeholders de empresas signatárias do pacto global da ONU. (J. M. Boaventura, Ed.) *Revista brasileira de gestao de negocios*, 38. doi:<http://dx.doi.org/10.7819/rbgn.v15i46.1291>
- Estrada, R., Monroy, G., y Ramírez, H. (diciembre de 2005). Recuperado el 31 de octubre de 2014, de http://148.206.107.15/biblioteca_digital/articulos/9-155-2341yny.pdf
- Foro de exertos en responsabilidad social de las empresas. (2005). *Informe–conclusiones del Foro de Expertos sobre RSE*. Recuperado el 31 de octubre de 2015, de http://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2013/07/foroexpertos_rse_informe.pdf
- Frías, D. (2014). Apuntes de SPSS. Recuperado el 12 de octubre de 2015, de <http://www.uv.es/~friasnav/ApuntesSPSS.pdf>
- Gaete, R., y Delibes, M. (2012). La responsabilidad social corporativa interna como estrategia para alcanzar una función pública más diversa e inclusiva:un modelo de

análisis. Recuperado el 12 de diciembre de 2015 de <http://siare.clad.org/fulltext/0070820.pdf>

Gallardo, E., y Triado, X. (2007). Revisión de las aportaciones teóricas sobre el compromiso organizativo: ¿acaso importan las actitudes? (U. d. Barcelona, Ed.) *Empresa global y mercados locales*, 1, 1-15. Obtenido de [file:///C:/Users/MarthaElizabeth/Downloads/Dialnet-RevisionDeLasAportacionesTeoricasSobreElCompromiso-2517654%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/MarthaElizabeth/Downloads/Dialnet-RevisionDeLasAportacionesTeoricasSobreElCompromiso-2517654%20(1).pdf)

Google. (2010). Google docs. California. Tomado de <https://www.google.com/>

Gorsuch, R. (1983). *Factor analysis* (2ed.). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Herrera, M., Lund, M., y Mallea, A. (2010). Extracción de factores que inciden en experiencias de ambientes de aprendizaje distribuidos. Recuperado el 12 de octubre de 2015, de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/18362/Documento_completo.pdf?sequence=1

Hinkin, T. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires [Electronic version]. *Cornell University, School of Hotel Administration*. Recuperado el 28 de febrero de 2016, de <http://scholarship.sha.cornell.edu/articles/521>

IBM. (2010). IBM-SPSS-AMOS. New York: IBM.

ISO. (2010). Guía de responsabilidad social. 84. Suiza. Obtenido de <http://www.conseser.com.ar/images/news/iso-26000.pdf>

Lima, M., y López, M. (Diciembre de 2012). Proyecto "Alianzas para el desarrollo iniciativas de reducción de la pobreza eficientes y sostenibles a través de una cooperación

- innovadora entre ONGs, personas, sector público y universidades del Ecuador". Recuperado el 23 de octubre de 2014, de <file:///C:/Users/MarthaElizabeth/Downloads/estudio-rse-ecuador-2013-codespaceres.pdf>
- López, E., y Yesmit, M. (2006). Competencias laborales del trabajador social vistas desde el mercado laboral. *TABULA RASA*, 261-275. Recuperado el 29 de octubre de 2014, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39600514>
- Mejía, A. (2011). El condicionamiento operante y su influencia en el ámbito educativo. *Temas de Ciencia y Tecnología*, 15(43), 51-54. Recuperado el 21 de diciembre de 2015, de http://www.utm.mx/edi_anteriores/temas43/2NOTAS_43_4.pdf
- Moreno, J., González, D., Chillón, M., y Parra, N. (diciembre de 2008). Adaptación a la educación física de la escala de las necesidades psicológicas básicas en el ejercicio. *Revista Mexicana de Psicología*, 25(2), 295-303. Recuperado el 27 de enero de 2015, de http://www.researchgate.net/publication/257099753_Adaptacin_a_la_educacin_fsica_de_la_Escala_de_las_Necesidades_Psicologicas_Bsicas_en_el_Ejercicio
- Moss, S., y Wilson, S. (2014). Why are the attempts of organisations to enhance the wellbeing of individuals often likely to fail: the curse of conflicting needs. *Australasian Journal of Organisational Psychology*, 7, N.PAG-00. doi:10.1017/orp.2014.6
- Navarro, F. (2012). *Responsabilidad social corporativa: teoría y práctica* (2 ed.). Madrid: ESIC. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=Fr1YBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=r>

esponsabilidad+social+corporativa&hl=es-
419&sa=X&redir_esc=y#v=snippet&q=interna&f=false

Navarro, G. (2005). Comportamiento socialmente responsable. Recuperado el diciembre 20 de 2015, de <https://lahoradelaetica.files.wordpress.com/2008/02/comportamiento-socialmente-responsable.pdf>

Núñez, G. (2003). La responsabilidad social corporativa en un marco de desarrollo sostenible. (U. N. Publications, Ed.) *Medio ambiente y desarrollo*, 72, 72. Recuperado el 15 de diciembre de 2015, de https://books.google.com.ec/books?id=vUJyqUk7oBMC&pg=PA36&dq=comportamiento+socialmente+responsable&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=comportamiento%20socialmente%20responsable&f=false

Oficina del pacto mundial. (2001). *El pacto mundial*. Obtenido de <http://miguelcm.unex.es/Lecturas%20ASE/EI%20Pacto%20Mundial2.pdf>

Patlán, J., Flores, R., Martínez, E., y Hernández, R. (23 de Junio de 2013). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. *Revista Contaduría y Administración*, 30. Recuperado el 28 de enero de 2015, de http://www.contaduriayadministracionunam.com.mx/userFiles/app/pp_23062013.pdf

Pérez, E., y Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y Metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2(1), 58-66. Recuperado el 2015 de octubre de 29, de <http://www.revistas.unc.edu.ar/index.php/racc/article/view/5270/5433>

- Pérez, G., Bustamante, I., y Sáenz, F. (12 de diciembre de 2009). Autonomía laboral, transferencia de conocimiento y motivación de los trabajadores como fuente de ventajas competitivas. *Cuadernos de Economía*, 29, 52. Recuperado el 27 de octubre de 2014, de <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/ceconomia/article/view/15721/31992>
- R. O. 337, Ley orgánica de transparencia y acceso a la información (18 de mayo de 2004).
- R.O. 167, Código del trabajo (16 de diciembre de 2005).
- R.O. 294, Ley orgánica del servicio público (6 de octubre de 2010).
- R.O. 449, Constitución de la república del Ecuador (20 de octubre de 2008).
- R.O. 465, Ley de seguridad social (30 de noviembre de 2001).
- R.O. 483, Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar (20 de abril de 2015).
- R.O. 565. Decreto Ejecutivo 2393, Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo (17 de noviembre de 1986).
- R.O. 648, Ley de la economía popular y solidaria (27 de febrero de 2012).
- Ramos, V., Jordao, F., y Morais, T. (2012). Desarrollo y validación del inventario para medir la articulación entre la persona y la organización (inventario APO). *Revista Evaluar*, 60-82. Recuperado el 28 de octubre de 2015, de <http://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/4695/4489>
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. (P. Educación, Ed.)
Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=Q8p51ceQyXoC&oi=fnd&pg=PA15&dq=comportamiento+organizacional+libros&ots=XIwoxc1Pgu&sig=BoDiMsBS>

YwboinJ56rwydT2Uh7U#v=onepage&q=comportamiento%20organizacional%20libros&f=false

- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: PEARSON EDUCACIÓN. Obtenido de file:///C:/Users/MarthaElizabeth/Downloads/Comportamiento_organizacional_13a_ed._R.pdf
- Rojas, M. (2005). La conducta individual como respuesta a los factores formales organizacionales. *Academia*. 4-11 Obtenido de http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/16911/2/articulo_2.pdf
- Ruiz, E., Gago, M., García, C., y López, S. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa: ciclo formativo superior*. M.-H. España (Ed.)
- Rupp, D., Williams, C., y Aguilera, R. (2010). Increasing corporate social responsibility through stakeholder value internalization (and the catalyzing effect of new governance): an application of organizational justice, self determination, and social influence theories. In M. Schminke (Ed.) *Managerial ethics: managing the psychology of morality*. New York: Routledge. doi:10.5860/CHOICE.48-3371
- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca , el Desarrollo Social , y el Bienestar Teoría de la Autodeterminación. *American Psychologist*, 55(1), 1–16. doi:10.1037/110003-066X.55.1.68
- Santillán, J. (2001). Modelos de estrategia formalizada y eficacia organizativa: el caso de las instituciones de educación superior europeas (Tesis doctoral, Universitat Politècnica de Catalunya). Recuperado el 18 de diciembre de 2015, de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/6756/21capitulo19.pdf?sequence=21>

- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013). Plan Nacional de Desarrollo / Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017. Quito, Ecuador. Recuperado el 2014 de noviembre de 2015, de <http://www.buenvivir.gob.ec/>
- Torresano, M. (2012). *Estudio de responsabilidad social de empresas del Ecuador*. Recuperado el 20 de octubre de 2014, de <http://www.redceres.org/wp-content/uploads/2014/02/Estudio-de-Responsabilidad-Social-de-Empresas-en-Ecuador.pdf>
- Urcelay, J. (enero de 2005). Responsabilidad social corporativa: la dimensión interna como cuestión previa. *Revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*(184), 34. Recuperado el 14 de diciembre de 2015, de <http://pdfs.wke.es/2/2/4/4/pd0000012244.pdf>
- Van Der Doef, M., y Maes, S. (1999). He leiden quality of work questionnaire: its construction, factor structure, and psychometric qualities. *Psychological Reports*, 85, 954-962. doi:10.2466/pr0.1999.85.3.954
- Vargas, J., y Soto, J. (2013). Validación preliminar de la escala de satisfacción de necesidades básicas en el trabajo. Recuperado el 25 de enero de 2015, de https://www.academia.edu/7407476/Validaci%C3%B3n_Preliminar_de_la_Escala_de_Satisfacci%C3%B3n_de_Necesidades_Psicol%C3%B3gicas_B%C3%A1sicas_en_el_Trabajo_para_su_versi%C3%B3n_en_espa%C3%B1ol
- Viteri, J. (2010). Responsabilidad social. U. T. *ENFOQUETE*(1), 90-100. Recuperado el 18 de noviembre de 2014, de <http://ingenieria.ute.edu.ec/enfoqueute/public/journals/1/full7.pdf>

Vives, A., y Peinado, E. (2011). *La responsabilidad social de la empresa en América Latina*.

Washington, D.C. Recuperado el 1 de diciembre de 2014, de

<http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=36193698>

ANEXOS

ANEXO A – Encuesta

Cuestionario sobre Comportamiento Socialmente Responsable

Para estudiar la Responsabilidad Social Corporativa hay que tener en cuenta no sólo las acciones que realizan las organizaciones sino los comportamientos de los trabajadores que resultan, al final, los principales actores y promotores de la misma. A estos aspectos individuales se los denomina como “Comportamiento Socialmente Responsable” o CSR. Las siguientes afirmaciones tienen como objetivo determinar su opinión en relación a componentes que podrían influenciar en el CSR de los trabajadores en su organización. Por favor señale si está de acuerdo con las mismas teniendo en cuenta las siguientes opciones disponibles: Desacuerdo total; Gran desacuerdo; Poco desacuerdo ; Ni de acuerdo ni en desacuerdo; Concuerdo poco; Concuerdo mucho; Concuerdo totalmente.

***Obligatorio**

DATOS PERSONALES

1. Género*

Masculino

Femenino

2. Edad *

3. Estado Civil *

Soltero

Casado

Divorciado

Otros: _____

4. Nivel Académico *

Educación básica

Educación secundaria

Educación técnica

Tercer nivel

Maestría

Doctorado (Ph.D.)

5. Lugar de Residencia: *

Escriba la provincia, cantón, ciudad

DATOS RELACIONADOS CON EL EMPLEO

6. Profesión *

7. Características de la organización *

Privada

Pública

Mixta

8. Sector de la organización*

Extractiva

Servicios

Comercial

Agropecuaria

Industrial

9. Antigüedad de la organización *

Entre 1 y 5 años

Entre y 10 años

Más de 10 años

10. Tamaño de la organización *

Micro (Hasta 10 trabajadores / capital e ingresos personales)

Pequeña (De 11 a 20 trabajadores / capital e ingresos reducidos)

Media (De 21 a 100 trabajadores / capital e ingresos limitados)

Grande (Más de 100 trabajadores / gran capital e ingresos)

11. Cargo que ocupa en la organización *

Operativo

Mando medio

Mando alto

12. Hace cuánto tiempo trabaja en su organización *

CUESTIONARIO

1. En mi organización tengo amplia libertad para decidir cómo hago mi trabajo *

- Desacuerdo total
- Gran desacuerdo
- Poco desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Concuerdo poco
- Concuerdo mucho
- Concuerdo totalmente

2. Considero que mi organización cumple con las obligaciones y compromisos

asumidos con los trabajadores *

- Desacuerdo total
- Gran desacuerdo
- Poco desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Concuerdo poco

Conuerdo mucho

Conuerdo totalmente

3. Mi organización se interesa por desarrollar en mí nuevas competencias *

Desacuerdo total

Gran desacuerdo

Poco desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

Conuerdo poco

Conuerdo mucho

Conuerdo totalmente

4. Me siento integrado a mi grupo de trabajo *

Desacuerdo total

Gran desacuerdo

Poco desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

Conuerdo poco

Conuerdo mucho

Conuerdo totalmente

5. Considero que mi horario de trabajo es justo *

Desacuerdo total

Gran desacuerdo

- Poco desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Concuerdo poco
- Concuerdo mucho
- Concuerdo totalmente

6. Considero que los líderes de mi organización promueven conductas éticas en los trabajadores *

- Desacuerdo total
- Gran desacuerdo
- Poco desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Concuerdo poco
- Concuerdo mucho
- Concuerdo totalmente

7. Tengo la oportunidad de elegir cómo realizar mi trabajo *

- Desacuerdo total
- Gran desacuerdo
- Poco desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Concuerdo poco

Conuerdo mucho

Conuerdo totalmente

8. En mi organización hay buenas relaciones entre los colegas *

Desacuerdo total

Gran desacuerdo

Poco desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

Conuerdo poco

Conuerdo mucho

Conuerdo totalmente

9. Considero que las relaciones de trabajo en mi organización se caracterizan por la cooperación, la integridad, la honestidad y la tolerancia *

Desacuerdo total

Gran desacuerdo

Poco desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

Conuerdo poco

Conuerdo mucho

Conuerdo totalmente

10. Yo pienso que mi carga de trabajo es justa *

Desacuerdo total

Gran desacuerdo

- Poco desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Concuerdo poco
- Concuerdo mucho
- Concuerdo totalmente

11. Mi organización proporciona a los trabajadores oportunidades para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y habilidades *

- Desacuerdo total
- Gran desacuerdo
- Poco desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Concuerdo poco
- Concuerdo mucho
- Concuerdo totalmente

12. Mi organización me permite tomar muchas decisiones por mí mismo *

- Desacuerdo total
- Gran desacuerdo
- Poco desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Concuerdo poco

Conuerdo mucho

Conuerdo totalmente

13. En mi organización resulta fácil pedir ayuda cuando existe alguna dificultad relacionada con las actividades del trabajo *

Desacuerdo total

Gran desacuerdo

Poco desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

Conuerdo poco

Conuerdo mucho

Conuerdo totalmente

14. Considero que hay voluntad de la mayoría de los miembros de la mi organización para comprometerse con los valores y comportamientos éticos *

Desacuerdo total

Gran desacuerdo

Poco desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

Conuerdo poco

Conuerdo mucho

Conuerdo totalmente

15. En mi organización los trabajadores conocen lo que se espera de ellos en el puesto actual y que competencias necesitan para desarrollarse y alcanzar otros puestos

* Desacuerdo total

Gran desacuerdo

Poco desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

Concuerdo poco

Concuerdo mucho

Concuerdo totalmente

16. Yo pienso que en mi organización no existe desigualdad salarial entre hombres y mujeres *

Desacuerdo total

Gran desacuerdo

Poco desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

Concuerdo poco

Concuerdo mucho

Concuerdo totalmente

17. Mi organización se preocupa porque las relaciones entre colegas sean buenas *

Desacuerdo total

Gran desacuerdo

Poco desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

Conuerdo poco

Conuerdo mucho

Conuerdo totalmente

18. Siento que soy tratado de manera justa en mi trabajo *

Desacuerdo total

Gran desacuerdo

Poco desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

Conuerdo poco

Conuerdo mucho

Conuerdo totalmente

19. He sido capaz de aprender nuevas habilidades interesantes en mi trabajo *

Desacuerdo total

Gran desacuerdo

Poco desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

Conuerdo poco

Conuerdo mucho

Conuerdo totalmente

20. Siento que puedo ser yo mismo en el trabajo *

- Desacuerdo total
- Gran desacuerdo
- Poco desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Concuerdo poco
- Concuerdo mucho
- Concuerdo totalmente

21. En mi organización hay buenas relaciones entre jefe y subordinados *

- Desacuerdo total
- Gran desacuerdo
- Poco desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Concuerdo poco
- Concuerdo mucho
- Concuerdo totalmente

22. Considero que en mi organización existe una cultura de aprendizaje continuo *

- Desacuerdo total
- Gran desacuerdo
- Poco desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

Conuerdo poco

Conuerdo mucho

Conuerdo totalmente

ANEXO B – Artículo revista Sector