



Artículo de reflexión E09A10. ❖ Recibido: 28-09-2016. Aceptado versión final: 16-05-2017.
JEL: M14, J28, M54, J53, Z11. ❖ Pp. 207-228

Responsabilidad social empresarial y prácticas laborales en talleres de arte religioso.

Corporate social responsibility and labor practices in religious art workshops.

María Elena Torres - Vicente Torres – Fátima León – Francklin Rivas

ECUADOR - VENEZUELA

Resumen: La responsabilidad social empresarial representa una forma de gestión marcada por la ética, la cual orienta a las organizaciones acerca de su papel en la sociedad, sus interacciones con los grupos de interés y el impacto de sus actividades. En este estudio se analiza la responsabilidad social en las prácticas de trabajo de los talleres de arte religioso en la parroquia San Antonio de Ibarra, Provincia de Imbabura, en Ecuador. Los resultados demuestran cumplimiento en prácticas de trabajo tales como: trato amable de los empresarios con sus trabajadores, instalaciones, equipamiento adecuado, espacios, distribución y carga de trabajo, pero debilidades en el resto de indicadores estudiados, con primacía en temas como procedimientos de trabajo, participación en la toma de decisiones, remuneración y trabajo en equipo.

Palabras clave: prácticas de trabajo; responsabilidad social empresarial; relaciones laborales; beneficios y capacitación; salud y seguridad en el trabajo.

Abstract: Corporate social responsibility represents a form of management marked by ethics, which guides organizations about their role in society, their interactions with the stakeholders and the impact of their activities. This study analyzes the social responsibility on the issue of work practices of religious art workshops in San Antonio de Ibarra, Imbabura Province in Ecuador. The results demonstrate compliance work practices such as the kind treatment of entrepreneurs with their workers, adequate facilities and equipment, spaces and distribution and workload, but weaknesses in other indicators studied, with primacy on issues such as procedures work, participation in decision-making, remuneration and teamwork.

Keywords: Work practices, corporate social responsibility, labor relations, benefits and training, health and safety at work.



María Elena Torres es Ingeniera Comercial Mención Mercadotecnia, Magister en Gestión Empresarial en la Universidad Técnica Particular de Loja, docente de la Escuela de Negocios y Comercio Internacional, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Ibarra.

Contacto: metorres@pucesi.edu.ec.

Vicente Torres es Ingeniero Comercial, Magister en Gerencia de Negocios en la Universidad Técnica del Norte, docente de la Escuela de Negocios y Comercio Internacional, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Ibarra.

Contacto: vtorres@pucesi.edu.ec.



Prácticas de responsabilidad e de trabalho social corporativa em oficinas de arte religiosas.

Resumo: Responsabilidade social corporativa, representa uma forma de gestão marcada pela ética, que orienta as organizações sobre o seu papel na sociedade, suas interações com as partes interessadas e o impacto de suas atividades. Este estudo analisa a responsabilidade social das práticas de trabalho de oficinas de arte religiosas na paróquia de San Antonio de Ibarra, província de Imbabura no Equador. Os resultados demonstram práticas de trabalho de trato amáveis entre os empresários com seus trabalhadores, instalações e equipamentos adequados, espaços e distribuição de carga de trabalho, mas apresenta debilidades em relação com outros indicadores estudados, sobre questões como procedimentos de trabalho, participação na tomada de decisões, e remuneração e trabalho em equipe.

Palavras-chave: práticas de trabalho; responsabilidade social corporativa; relações de trabalho; benefícios e treinamento; saúde e segurança no trabalho.

1. Introducción

La responsabilidad social empresarial (RSE)¹ es una nueva forma de gestión que orienta hacia un comportamiento ético y transparente. Los impactos negativos ocasionados por las actividades empresariales imponen la necesidad de una reorientación de la gestión organizacional, propiciando el surgimiento de la RSE. Coinciden con esto múltiples iniciativas internacionales, tales como la Organización de las Naciones Unidas (2000), Comisión Europea (2001), Organización Internacional del Trabajo (2006), Organización Internacional de Normalización (2010), Global Reporting Initiative (2013), Instituto Ethos (2013), entre muchas otras. Estas instituciones realizan valiosos aportes al

1 La Organización Internacional de Normalización (2010) afirma que lo correcto es hablar de responsabilidad social organizacional más que empresarial, pues involucra cualquier organización (privada o pública). No obstante, para este estudio se utilizará RSE dado el sujeto de estudio que se aborda.



Fátima León es Licenciada en Contaduría Pública y en Administración de Empresas de la Universidad de Los Andes, Venezuela, Magíster en Gestión y Técnicas Superiores de la Empresa, Universidad de Barcelona, España, Doctora del programa en Formación, Empleo y Desarrollo Regional, Universidad de La Laguna, España. Profesora asociada y coordinadora de postgrado del Centro de Investigaciones y Desarrollo Empresarial, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes.

Contacto: leonfatima00@gmail.com.

Francklin Rivas es Ingeniero de Sistemas, Magister Scientiae en Ingeniería de Control y doctor en Ciencias Aplicadas Universidad de Los Andes, profesor titular Universidad de Los Andes, docente de la Escuela de Ingeniería, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Ibarra. Investigador Prometeo, Senescyt, Ecuador.

Contacto: frivas6@gmail.com.



aspecto normativo e incluso es notoria la intención de alinearse o realizar correlaciones entre las más importantes.

La Organización Internacional de Normalización (2010) acuerda que la RSE es la responsabilidad de una organización ante los impactos que sus actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente. Su comportamiento ético y transparente contribuye al desarrollo sostenible, el cual incluye salud y bienestar de la sociedad, atención de sus grupos de interés, legislación y normativa internacional. Destaca, en la dimensión social de la RSE, las cuestiones relacionadas con el trabajo y, en consecuencia, la atención al grupo de interés, representado por los trabajadores.

Esta preocupación también ha sido compartida por la Iglesia desde mucho tiempo atrás. Esto se evidencia en la Encíclica *Rerum Novarum* escrita por León XIII (1891), que en su apartado 15 hace mención a los deberes de los patronos al recomendarles "...no considerar a los obreros como esclavos; respetar en ellos, como es justo, la dignidad de la persona, sobre todo ennoblecida por lo que se llama el carácter cristiano" (p. 6). El énfasis en dotar a los trabajadores de condiciones adecuadas para su labor en un entorno solidario, se denota también en la Encíclica *Laborem Exercens* escrita por Juan Pablo II (1981), donde se menciona la importancia de la toma de conciencia acerca de los derechos de los colaboradores, a tenor de lo cual es correcto que participen en la gestión y productividad de la empresa.

Estudiosos en materia de RSE coinciden en el respeto a los derechos de los trabajadores como seres humanos con capacidad de juicio y creatividad (Raufflet, Lozano, Barrera y García, 2012). Concuera también la Comunidad Europea (2001) al plantear que las prácticas empresariales responsables incluyen en primer lugar a los trabajadores, especialmente en lo referido a inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad, así como a la gestión del cambio. Análogamente, Urcelay (2007) afirma que la verdadera RSE debe iniciar internamente, es decir, por los trabajadores y las prácticas laborales, lo cual necesariamente pasa por el crecimiento del capital humano coherente con la imagen pública de la organización. Para Balteras y Díaz (2005) la RSE responde a las prácticas laborales e incluye el cumplimiento legal y, más allá, la inversión en el ser humano. Se trata del respeto a la gente y sus derechos de conocer el impacto ético, social y ambiental de las operaciones, garantizar transparencia, acceso a la información, favorecer el desarrollo profesional y personal y participar en las decisiones para mejorar las condiciones de trabajo.

Para Carneiro (2004), las prácticas laborales éticas reflejan la responsabilidad social hacia el interior de las organizaciones para lograr

igualdad, negociación colectiva, participación, inclusión, seguridad en el trabajo, entre otros. El objetivo es hacer coincidir los objetivos empresariales con los personales. Adicionalmente, Fernández (2005) refiere que la RSE se relaciona con la calidad de vida laboral sin obviar su impacto en la vida personal y su conciliación con la familia. En Gaete y otros (2009), recomiendan que para demostrar un comportamiento socialmente responsable hacia el interior de la organización debe invertirse tiempo y recursos en canales de comunicación y en un ambiente de trabajo agradable, transparente y respetuoso.

Por todo lo antes expuesto, se observa la importancia y preeminencia de los trabajadores y las prácticas laborales en el comportamiento socialmente responsable, visto desde diversas instituciones y autores. En ese sentido, en este estudio se analiza la RSE específicamente en lo referido a las prácticas de laborales en los talleres de arte religioso de la Parroquia San Antonio de Ibarra, provincia de Imbabura.

2. El trabajo en el contexto de la Responsabilidad Social Empresarial

Este apartado desarrolla teóricamente las variables de estudio, específicamente en lo referido a la RSE atinente a las prácticas de trabajo.

2.1 Responsabilidad social empresarial

La RSE se presenta como una orientación gerencial que ha evolucionado y está siendo adoptada cada día más por las empresas que entienden su papel y responsabilidad dentro de la sociedad, la cual debe trascender al mero beneficio económico o el solo cumplimiento legal. Ahora bien, no se encuentra una definición única pero sí elementos coincidentes en la mayoría de las posturas. La tabla 1 muestra un compendio de aportaciones de estudiosos, connotados a la definición del tema.

Tabla 1. Definiciones de la RSE.

Autor	Definición
Carroll (1979)	Impacto social de la responsabilidad de las empresas que comprende los campos económico, jurídico, ético y las expectativas que la sociedad tiene de las organizaciones
Comunidad Europea (2001)	Arreglo voluntario de las empresas en función de contribuir con una sociedad mejor y un medio ambiente limpio. No significa solamente cumplir obligaciones jurídicas, sino ir más allá, invirtiendo más en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores



Autor	Definición
Whetten, Rands y Godfrey (2002)	Expectativas sociales sobre el comportamiento corporativo, comportamiento este esperado por la sociedad, pues lo considera moralmente necesario y, por consiguiente, se exige de una empresa
Guedez (2006)	Una definición connotativa que implica el ejercicio ético y sustentable de la competitividad; otra descriptiva, como estrategias para identificar y atender, anticipar y sobrepasar las necesidades, expectativas y capacidades de los grupos de interés; una operativa, que complementa lo anterior y manifiesta su operatividad
Pizzolante (2009)	Asumir con madurez y conciencia las implicaciones, favorables o no, de las actuaciones en la sociedad. La sostenibilidad de la empresa resulta de su capacidad para armonizar intereses, alineando derechos y deberes de la empresa, con derechos y deberes de los diferentes actores
Organización Internacional de Normalización (2010)	Responsabilidad organizacional ante los impactos de sus actividades en la sociedad y medio ambiente. Mediante un comportamiento ético y transparente contribuye al desarrollo sostenible, incluyendo salud y bienestar de la sociedad; considera las expectativas de sus partes interesadas; cumple con la legislación y es coherente con la normativa internacional; está integrada en la organización y en sus relaciones
Instituto Ethos (2013)	Actividad económica orientada a la generación de valor económico, financiero, ético, social y ambiental, cuyos resultados son compartidos con los públicos afectados. Su producción y comercialización está organizada para: reducir el consumo de bienes naturales y servicios ecosistémicos, procurar competitividad y continuidad de la propia actividad, y promover y mantener el desarrollo sustentable

Fuente: elaboración propia con base en los autores señalados.

De este compendio se puede deducir que la RSE se trata de la responsabilidad de la empresa por los impactos que causan sus actividades, que va mucho más allá del cumplimiento legal. Involucra el compromiso voluntario de la empresa que, por un lado, apuesta a una sociedad mejor y, por otro, es esperado por esa misma sociedad, pues lo considera moralmente correcto. Implica el ejercicio ético sustentado en la estrategia que orienta su operatividad y relación con sus grupos de interés, generando valor financiero, ético, social y ambiental. Confluye este comportamiento al fin último de orientar a la organización hacia el desarrollo sostenible.

En este orden de ideas, la Organización Internacional de Normalización (2010) establece que la responsabilidad social pretende:

...la integración de las metas de una calidad de vida elevada, la salud y la prosperidad con justicia social y el mantenimiento de la capacidad de la tierra para conservar la vida en toda su diversidad. Estas metas sociales, económicas y ambientales son interdependientes y se refuerzan mutuamente. El desarrollo sostenible puede considerarse como una vía para expresar las más amplias expectativas de la sociedad... (p. 15)

Esta forma de actuar deriva en identidad organizacional, imagen, reputación, posicionamiento y, más allá, capital social, sustentabilidad y humanización (Guedez, 2010).

Ahora bien, existen diversas teorías sobre responsabilidad social, una de las cuales es la teoría de los grupos de interés². Este enfoque, ideado por Freeman (1984), en principio surge para mejorar la gestión de la empresa y luego es utilizado en el campo de la RSE para fomentar esta orientación en función de las relaciones con los grupos de interés. Se trata de grupos que de una u otra forma pueden verse afectados por la actividad empresarial y que pueden, asimismo, afectar su desempeño, en cuya razón deben considerarse sus demandas, expectativas, comunicación y cooperación (Freeman y Reed, 1983); (Donaldson y Preston, 1995); (Argandoña, 1998); (Maignan y Ferrell, 2004). Por su parte, Jones (1995) sostiene las relaciones con sus grupos de interés basadas en cooperación y confianza, encuentran incentivo en ser honestas y éticas, pues, tal comportamiento les beneficia.

Para McWilliams, Siegel y Wright (2006) esta teoría tiene implicaciones estratégicas, pues potencia la ventaja competitiva gracias a la opinión pública positiva de los grupos de interés³. Para Jones (1980) el compromiso de la empresa se extiende a los grupos de interés, pero, ante lo difícil de gestionar equitativamente sus requerimientos, plantea la necesidad de leyes que regulen los compromisos mínimos.

En cuanto a la tipología de estos grupos, según De La Cuesta y Valor (2003), pueden ser primarios o aquellos que tienen derechos sobre la empresa: accionistas, empleados, proveedores, gobierno, competidores; y secundarios, los que, aun siendo afectados, no tienen establecidos legalmente sus derechos (o solo en parte) y se sustentan en la lealtad a la comunidad y obligaciones éticas (medios de comunicación, por ejemplo).

² Para mayor información sobre otras teorías puede consultarse a Garriga y Melé (2004); McWilliam, Siegel y Wright (2006); Secchi, (2007); Alvarado (2008); Alvarado, Bigné y Currás (2011).

³ Es tal la importancia otorgada por algunos estudiosos del área a esta teoría, que Freeman y Liedtka (1991) sugieren abandonar la RSE a favor de la gestión de los grupos de interés.



Adicionalmente, Carroll y Buchholtz (2006) consideran que los grupos interés pueden ser internos (empleados y accionistas) y externos (clientes, proveedores, gobierno, medioambiente).

En este estudio se enfoca la atención de un grupo de interés altamente relevante para la empresa: sus trabajadores. Del análisis previo puede observarse que los trabajadores o colaboradores se catalogan como un grupo primario y de naturaleza interna⁴. En este contexto vale la opinión de Duque y Ortiz (2014: pp. 67), quienes mantienen que “las personas son fundamentales en una empresa responsable, por tanto, las compañías deben establecer políticas laborales desde la perspectiva de la RSE, ejecutar su gestión y asegurar su cumplimiento”.

Adicionalmente, el estudio de la RSE se aborda desde diversas dimensiones según el organismo internacional de que se trate. La tabla 2 muestra un compendio de sus propuestas donde intencionalmente se sombrea los temas relativos a los trabajadores.

Tabla 2. Resumen de organismos y temas/dimensiones sobre RSE.

ISO14000 (Organización Internacional de Estandarización, 1996)	ISO26000 (Organización Internacional de Estandarización 2010)	SA8000 (Social Accountability International, 2014)	GRI-G4 (Social Accountability International, 2014)
SGA • Implementación • Evaluación del SGA <u>Productos y servicios</u> • Etiquetado • Análisis ciclo de vida • Aspectos ambientales en desarrollo de productos	• Gobernanza • Derechos Humanos • Prácticas laborales • Medio ambiente • Prácticas justas de operación • Consumidores • Participación activa y desarrollo de la comunidad	• Trabajo infantil • Trabajo forzoso • Salud y seguridad • Libertad sindical • Discriminación • Prácticas disciplinarias • Horas extras • Compensación • Sistemas de gestión	• Económica • Ambiental • Prácticas laborales y trabajo digno • Derechos Humanos • Sociedad • Responsabilidad de los productos



4 Incluso, dentro de la RSE se dedica un campo muy especial para el abordaje de este importante actor denominado Responsabilidad Social Interna. Entre otros abordajes realizados se encuentran los de la Comunidad Europea (2001), Carneiro (2004), Fernández (2005), Gaete y otros (2009) y Jaramillo (2011).



Directrices OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2013)	Libro Verde (Comunidad Europea, 2001)	Declaración Organizacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2006)	Pacto Mundial (Organización de las Naciones Unidas, 1999)
<ul style="list-style-type: none"> • Divulgación de información • Derechos humanos • Empleo y relaciones laborales • Medio ambiente • Lucha contra la corrupción, soborno y otras formas de extorsión • Intereses de los consumidores • Ciencia y tecnología • Competencia • Cuestiones tributarias 	<p><u>RSE interna</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de RH • Salud y seguridad • Adaptación al cambio • Gestión del impacto ambiental <p><u>RSE externa</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunidades • Socios y consumidores • Derechos Humanos • Problemas ecológicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Empleo • Formación • Relaciones de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos humanos • Normas laborales • Medio ambiente • Corrupción

Principios rectores sobre empresas y los derechos humanos (Organización de las Naciones Unidas, 2011)	Agenda 21 (Organización de las Naciones Unidas, 1992)	Indicadores Ethos (Instituto Ethos, 2013)
<ul style="list-style-type: none"> • Deber del Estado de proteger los derechos humanos • Responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos • Mecanismos de reparación 	<ul style="list-style-type: none"> • Sociales y económico • Conservación y gestión de recursos para el desarrollo • Fortalecimiento del papel de los grupos principales • Medios de ejecución 	<ul style="list-style-type: none"> • Visión estratégica • Gobierno corporativo y gestión • Social • Derechos humanos • Prácticas de trabajo • Consumidores • Participación comunidad y desarrollo • Ambiental

Fuente: León (2016).

En todo este compendio se demuestra la preocupación de los diversos organismos por guiar el comportamiento de las organizaciones, tocando diversos tópicos. Desde enfoques exclusivamente dirigidos a orientar éticamente las prácticas laborales o solo ambientales hasta los más amplios que abarcan temas de gobernanza, sociales, visión estratégica, derechos humanos, ambiente, entre otros.

Como se menciona previamente, la atención se enfoca en un grupo de interés primario de naturaleza interna, representado por los trabajadores, vistas sus necesidades específicamente desde las prácticas laborales. A continuación, se desarrolla lo concerniente a estas prácticas que, como



puede observarse en la tabla precedente, es un factor común en la mayoría de las propuestas.

2.2 RSE las prácticas laborales

En el marco de la RSE, la gestión de las prácticas laborales se cifra sobre la base de la ética y la justicia. De acuerdo con Moneva, Gallardo y Sánchez (2015):

Existe por tanto una relación circular en la relación empresa-empleados. Es cierto que la empresa necesita de sus trabajadores para poder funcionar y es evidente que los empleados necesitan de una buena organización en la que puedan desarrollarse profesionalmente. Por este motivo, y con base a la Teoría de los Stakeholders, la empresa deber ser consciente y valorar la importancia de esta relación, alineando los intereses de organización y empleados. Solo a partir de una relación circular bien diseñada y bien equilibrada se puede conseguir la creación de valor para ambas partes (p.13).

Para destacar la importancia de los trabajadores, García, Azuero y Peláez (2013) y Peláez y García (2014) resaltan la importancia del colaborador (y su familia) mediante el respeto a su dignidad, evitando discriminación y acoso de cualquier tipo, así como permitiendo su participación en los procesos empresariales y creando condiciones apropiadas que generen un balance en su vida. La intención es lograr una relación armónica que evite conflictos de interés y desarrolle la competitividad laboral con políticas de seguridad, condiciones de trabajo apropiadas y bienestar de la familia del trabajador.

Las organizaciones aportan a este bienestar mediante el pleno empleo, seguro y digno (Instituto Ethos, 2013; Organización Internacional de Normalización, 2010), lo cual, visto desde organismos internacionales dedicados a la materia, involucra diversos aspectos resumidos en la tabla 3.





Tabla 3. Temas de RSE referidos a prácticas de trabajo.

Organismo	Declaración Organizacional Internacional del Trabajo (2006)	Normas ISO26000 (Organización Internacional de Normalización, 2010)	Indicadores ETHOS (Instituto Ethos, 2013)	Norma GRI-G4 (Global Reporting Initiative, 2013)	Norma SA8000 (Social Accountability International, 2014)
Relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> Libertad sindical Negociación colectiva Consultas Examen de reclamaciones Solución de conflictos 	<ul style="list-style-type: none"> Evitar complicidad Resolución de quejas Derechos civiles y políticos, Derechos fundamentales Empleo y relaciones Condiciones de trabajo y protección social 	<ul style="list-style-type: none"> Relación con empleados (activos, tercerizados, temporales, parciales) Relación con Sindicatos 	<ul style="list-style-type: none"> Empleo: composición del colectivo de trabajadores Relaciones entre los trabajadores y el Gobierno Corporativo 	<ul style="list-style-type: none"> Libertad sindical Prácticas disciplinarias
Desarrollo humano, beneficios y capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Formación Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Derechos fundamentales del trabajo Generación de riqueza e ingresos Desarrollo humano y formación Empleo y relaciones de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo humano, compensación y beneficios Compromiso con el desarrollo profesional Comportamiento frente a despidos y empleabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> Gobierno Corporativo Prestaciones sociales Entrenamiento y capacitación Evaluación de desempeño Formación Evaluación de desempeño Diversidad e igualdad Capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> Horas extras Compensación
Salud y seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Seguridad e higiene Promoción de empleo Igualdad de oportunidades Seguridad del empleo Edad mínima 	<ul style="list-style-type: none"> Condiciones de trabajo y protección social Salud y seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> Salud y seguridad de los Trabajadores Condiciones de trabajo, calidad vida y jornada 	<ul style="list-style-type: none"> Salud y Seguridad Representación de trabajadores profesionales Profesiones de riesgo Salud y seguridad Igualdad de remuneración Empleados y convenios colectivos 	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo infantil Trabajo forzoso Discriminación Salud y seguridad Sistemas de gestión

Fuente: León, (2016).



A continuación, desde el punto de vista normativo expuesto por estos organismos, se explica lo concerniente a las prácticas de trabajo agrupadas en: relaciones laborales, desarrollo humano, beneficios y capacitación, salud y seguridad en el trabajo.

Las **relaciones laborales** contemplan interacciones con trabajadores y sindicatos que marcan el respeto a la ley y a las personas en función de relaciones saludables (Global Reporting Initiative, 2013). La organización debe evitar la complicidad en la violación de derechos laborales, contar con mecanismos eficaces para detectar esta conducta y solucionar reclamaciones de forma transparente con estructuras de gobierno claras, asesoría adecuada, procedimientos claros, conocidos y permitiendo la participación y la mediación. Aporta a las buenas relaciones el hecho de mantener condiciones de trabajo óptimas que, además, contribuyen a la calidad de vida de sus trabajadores y familias (Organización Internacional de Normalización, 2010).

En cuanto al **desarrollo humano, beneficios y capacitación**, constituye la participación de la organización en la vida profesional, pero no solo mientras el empleado preste su servicio, sino, incluso, después de su desvinculación, es decir, a lo largo de su carrera. En sí, el desarrollo humano aumenta las capacidades y funciones humanas, logrando vidas más largas y saludables, y permite el acceso a oportunidades políticas, económicas y sociales (Organización Internacional de Normalización, 2010).

En cuanto a las políticas de remuneración y beneficios, estas deben estar en función de las competencias de los trabajadores a través de una gestión de carrera transparente y procedimientos claros, en condiciones de igualdad y sin discriminación (Instituto Ethos, 2013). Los desembolsos de sueldos dignos que valoricen las prestaciones sociales, seguros, salud o ayudas para estudios tienen implicaciones tanto para la organización como para los empleados, pues sirven para atraer, mantener a personal de calidad y ganar su licencia social para operar (Comisión Europea, 2001; Global Reporting Initiative, 2013; Instituto Ethos, 2013; Organización Internacional del Trabajo, 2006; Social Accountability International, 2014).

Por su parte, el compromiso de capacitación representa la inversión en el empleado para el cumplimiento de sus actividades. Esta inversión debe implicar programas de gestión de habilidades y formación continua que beneficien la carrera profesional de los empleados (aun cuando ya no estén en la organización) y llevar a cabo evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional (Global Reporting Initiative, 2013). También comprende la ayuda para acceder a un nuevo empleo, formación y asesoría cuando hayan sido despedidos (Organización Internacional de



Normalización, 2010) y apoyo en todo momento al empleado jubilado o, según el caso, al despedido (procurando su recolocación y extensión de beneficios), incluso más allá de lo exigido por ley, siendo ejemplo e impulsando estas iniciativas en el sector (Instituto Ethos, 2013).

A través de la atención de la **salud y seguridad en el trabajo**, se demuestra la preocupación por el bienestar de sus empleados y familiares. Se trata de garantizar salud y seguridad en el trabajo promoviendo el bienestar físico, mental y seguridad, previniendo daños causados por la actividad y ambiente laboral. Refiere también a condiciones de trabajo decente con relación a salarios, salud y seguridad, protección de maternidad, ambiente y organización del trabajo, entre otros. Es útil invertir en buenas prácticas, entrenamiento, evaluación de satisfacción de trabajadores y mejoras en el ambiente de trabajo (manejo del estrés, orientación nutricional, estudios del clima organizacional y calidad de vida), pues los beneficios también se hacen extensivos a familiares y sociedad (Instituto Ethos, 2013).

Son útiles los acuerdos formales con responsabilidades para ambas partes y el desarrollo de una cultura positiva de seguridad y salud, así como valerse de datos sobre seguridad y salud (accidentes y absentismo) para estar alertas ante tendencias o patrones que signifiquen riesgos no previstos, desigualdades, profesiones de riesgo, desmotivación, entre otros, que, a la larga, afecten la productividad (Global Reporting Initiative, 2013).

3. Metodología

Este trabajo se enmarca en una investigación exploratoria, documental, descriptiva y de campo. Mediante la aplicación la técnica de encuesta, con el cuestionario como instrumento, se recogió la información sobre las prácticas socialmente responsables, referidas a las prácticas de trabajo por parte de los talleres de arte religioso en la parroquia San Antonio de Ibarra, provincia de Imbabura. El abordaje se realiza a través de la percepción de sus trabajadores, ya que son quienes deben recibir el beneficio de una gestión socialmente responsable. La población está conformada por setenta y seis trabajadores que laboran en cincuenta y siete talleres y, dado su tamaño, se cubrieron todos los sujetos de estudio a través de un censo.

Se estudian las prácticas de trabajo o laborales a través de tres grupos de variables: 1) relación con los trabajadores, 2) beneficios y capacitación y 3) salud y seguridad en el trabajo. En el caso de la relación con los trabajadores, dado que se trata de la interacción bidireccional patrón-empresa, se contrastan los resultados con las opiniones que al respecto emiten quienes dirigen los talleres.



El instrumento dirigido a los trabajadores consta de dos partes: la primera, referente a datos generales como género, edad, nivel de instrucción y antigüedad; y la segunda, relacionada con aspectos de prácticas laborales que pueden ser percibidas por los trabajadores en los tres aspectos antes mencionados. Los enunciados son valorados a través de la escala Likert con opciones que van desde nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Por otra parte, el cuestionario dirigido a los propietarios consta de las mismas escalas y preguntas, tanto generales como sobre relaciones de trabajo, pero redactadas en función de su carácter decisor. Para el análisis de resultados se recurrió a la estadística descriptiva.

4. Resultados

En este apartado se muestran los hallazgos del estudio sobre el perfil de trabajadores y empleadores de los talleres y las prácticas laborales relacionadas con la RSE.

4.1 Caracterización de trabajadores y empleadores

En cuanto a los datos demográficos del grupo de trabajadores entrevistados, se encuentra dominado por el género masculino (72 %). La mayoría se ubica en un rango de edad entre 25 y 45 años (68 %). Existe un 3 % con edades superiores a 65 años y 12 % menores de 25 años, mostrándose en promedio una planta de trabajo joven. Su nivel de educación, mayormente, es instrucción primaria y secundaria (34 % y 53 % respectivamente) y apenas el 13 % ha cursado niveles de formación superior. Casi la totalidad de trabajadores tienen menos de nueve años en la labor (88 %), de los cuales 67 % tienen menos de cinco años y 12 % menos de un año, pudiéndose intuir cierta estabilidad laboral.

Con relación al perfil de los propietarios, que son quienes dirigen las actividades en los talleres, mayoritariamente son hombres (83 %), con prevalencia de edades entre 36 y 45 años (31 %) y entre 46 y 55 años (40 %), generalmente con educación primaria y secundaria (31 % y 50 %, respectivamente) y con una planta de menos de tres trabajadores (72 %); solo 5 % de las empresas tiene más de nueve trabajadores. Se trata de pequeñas empresas familiares.

4.1 Prácticas laborales socialmente responsables

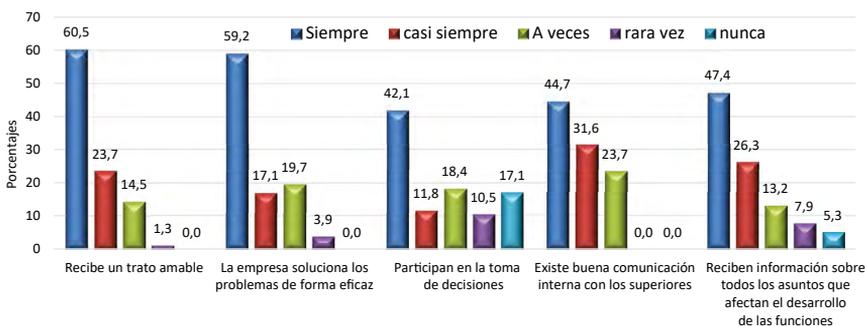
Los resultados sobre las prácticas de RSE se describen en tres partes: 1) relación con los trabajadores, 2) beneficios y capacitación y 3) salud y seguridad en el trabajo. En su análisis se consideran como niveles de cumplimiento la sumatoria de las opciones siempre y casi siempre, pues demuestran acciones constantes en el tiempo. Se asumen como

debilidades las acciones realizadas solo algunas veces, rara vez o nunca.

4.1.1 Relación con los trabajadores

En cuanto a la calidad de las relaciones entre trabajadores y quienes dirigen los talleres, la Figura 1 permite comprender el nivel de desempeño, considerando la suma de las opciones siempre y casi siempre. Así, se evidencia el más alto cumplimiento en lo relacionado con el trato amable (84 %), seguido por la solución de problemas, comunidad interna e información sobre aspectos que afecten las funciones de los empleados (estas últimas por encima del 70 %). Sin embargo, casi la mitad de trabajadores aprecian francas debilidades en cuanto a considerar al trabajador en la toma de decisiones. En este sentido, se subestima la opinión del trabajador en aspectos importantes que afectan sus funciones, lo que puede causar incertidumbre, molestias y falta de motivación y mejora de procesos y actividades.

Gráfico 1. Relación patrono-trabajador (percepción de los trabajadores).



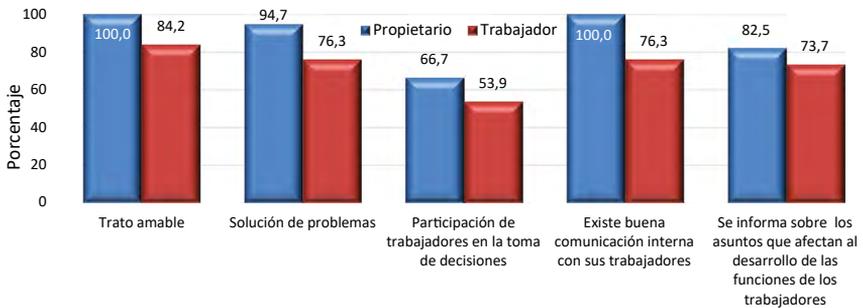
Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta.

Como se ha mencionado, se analizó la opinión de los propietarios en estos mismos temas y, al respecto, la Figura 2 muestra la comparación desde ambas ópticas, considerando igualmente la suma de las opciones siempre y casi siempre. En todos los temas se visualizan brechas entre ambas percepciones y las más importantes se ubican en la calidad de la comunicación interna, solución de conflictos y trato amable de los patronos. Así, todos los propietarios consideran que existe buena comunicación interna, pero solo el 76 % de los trabajadores lo confirma; en cuanto a la solución de conflictos, casi la totalidad de empleadores (95 %) piensa que los problemas se resuelven de forma adecuada, en lo que coincide solo el 76 % de trabajadores; todos los propietarios creen que ofrecen un buen trato, lo que concuerda solo con el 84 % de trabajadores.

Con una pequeña diferencia entre percepciones se encuentra la opinión sobre información oportuna recibida en cuanto a los asuntos que afectan el desarrollo de las funciones de los trabajadores (83 % de acuerdo entre dueños y 74 % entre trabajadores).

Llama la atención que las debilidades vistas por los trabajadores también son percibidas por los propietarios, coincidiendo con brechas muy pequeñas de desacuerdo. Específicamente, en el caso de la consideración de los trabajadores en la toma de decisiones solo el 67 % de propietarios opina que se hace, en contraste con el 54 % de los trabajadores.

Gráfico 2. Relación patrono-trabajador (percepción patrono).

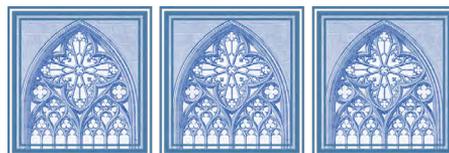


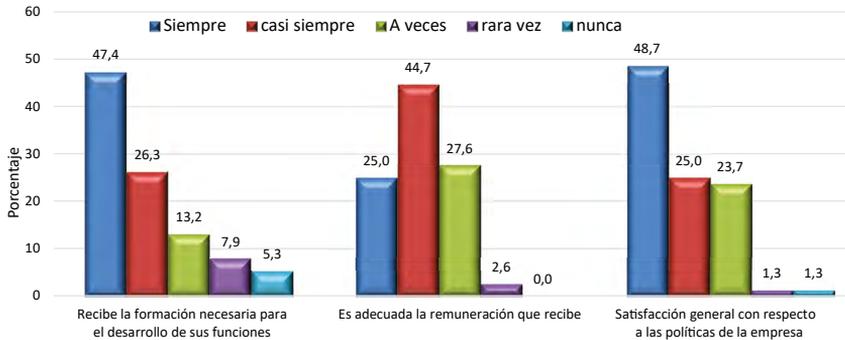
Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta.

4.1.2 Beneficios y capacitación

En relación con esta dimensión, la Figura 3 muestra el comportamiento percibido. Así, más del 70 % de los trabajadores confirman el cumplimiento de la empresa en todos los temas relacionados con la RSE. No obstante, existe un grupo importante que demuestra inconformidad, sobre todo en cuanto a la remuneración (30 %) y más de la cuarta parte no cree recibir la formación adecuada para el desarrollo de sus actividades o no están de acuerdo con las políticas de la empresa.

En cuanto a la formación, es interesante como algunos trabajadores mencionan que trabajan desde muy jóvenes en los talleres y que la calidad de su trabajo responde a su talento y agilidad particular, y que, incluso, han aprendido solos a mejorar sus rutinas, más que por la capacitación recibida por parte de la empresa.



**Gráfico 3.** Beneficios y capacitación.

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta.

4.2.3 Salud y seguridad en el trabajo

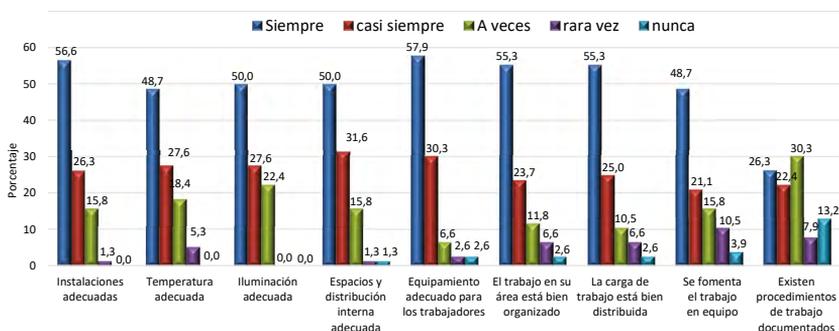
En este caso se analizaron aspectos ambientales y de organización del trabajo, tal como se representa en la Figura 4. Según la opinión de más del 80 % de los trabajadores, las empresas cumplen en cuanto a instalaciones adecuadas, distribución de espacios, equipamiento y carga de trabajo, lo cual demuestra una RSE aceptable. No obstante, existe disconformidad en cuanto a la falta de procedimientos de trabajo (52 %), promoción de trabajo en equipo (30 %), inadecuada temperatura por falta de ventilación (24 %), iluminación (22 %) y organización del trabajo (21 %).

Llama la atención que en relación con los procedimientos que orientan el trabajo de los talleres, algunos propietarios mencionaron que no es necesario especificarlos porque existe una adecuada comunicación y entendimiento o porque los consideran como una asignación empírica de funciones. En cuanto al trabajo en equipo resalta también la opinión de los trabajadores que opinan que mejora el rendimiento del personal y aumenta el volumen productivo, aun cuando se vea afectado por debilidades en las relaciones intrapersonales. Consideran que el trabajo en equipo les permite buscar alternativas de solución para superar dificultades que generan estancamientos en los procesos, por lo cual debe ser fomentado por los superiores.





Gráfico 4. Salud, seguridad en el trabajo.



Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta.

5. Discusión

La gestión de RSE debe enfocarse más allá de la sola obtención de beneficios económicos, es decir, encaminarse a generar beneficios enfocados en sus grupos de interés, no como filantropía eventual, sino como un estilo de dirección basada en la gestión de estos públicos. Entre estos grupos resalta quienes generan el capital más importante: los trabajadores. Precisamente, la RSE se inicia a partir de la gestión de la relación laboral.

En el caso de los talleres de arte religioso de la parroquia San Antonio de Ibarra y con base a los tres temas de prácticas de trabajo abordados (relación con los trabajadores, beneficios y capacitación, y salud y seguridad en el trabajo) se observa, en general, un comportamiento proclive a la responsabilidad social. Sin embargo, se aprecian también ciertas debilidades.

En función de las relaciones con los trabajadores existe buena percepción en materia de trato amable, solución de problemas y comunicación interna, no obstante, también se aprecia cierta inconformidad, pues perciben que no son considerados en la toma de decisiones. Esto último se opone a la orientación que guía la RSE, la cual apunta a contar con mecanismos o canales de comunicación que permitan la participación de los trabajadores, así como detectar y solucionar las causas de las disfuncionalidades que afecten las relaciones. Asimismo, se puede estar despreciando los aportes de quienes conocen con detalle aspectos clave del negocio que pueden contribuir en la mejora de procesos, creatividad e innovación. Además, la indiferencia percibida puede desmotivar al trabajador y propiciar la falta de compromiso. Afortunadamente, un grupo considerable de propietarios acepta que existe esta debilidad.



En cuanto a beneficios y capacitación se aprecia cumplimiento, aunque no debe despreciarse el grupo de trabajadores que reportan inconformidad en cuanto a remuneración, formación para el desarrollo de sus actividades o la satisfacción con las políticas de la empresa. Sin duda, deben hacer seguimiento a sus necesidades y opiniones. Contrastando esta situación con la teoría planteada, la no observancia de aspectos clave en cuanto al desarrollo humano, beneficios y capacitación coloca en riesgo la mejora de las capacidades y funciones humanas. Considerar la implementación de programas de capacitación contribuirá a que el empleado se sienta más seguro en su labor y, por tanto, sea más productivo, capaz, seguro y, además, aporte a la calidad de sus productos y, por añadidura, a la satisfacción del cliente. No hacerlo limita el proceso de desarrollo de productos innovadores e inhibe las fuentes de diferenciación. Asimismo, el desacuerdo con las políticas de la empresa, incluida la remuneración, puede verse estimulado por la poca oportunidad que tienen los trabajadores de aportar o participar en la toma de decisiones que les concierne (como efectivamente se constató). La remuneración debe, además, valorar las competencias de los colaboradores.

Con relación a salud y seguridad, se evidencia cumplimiento al garantizar un ambiente aceptable con instalaciones, espacios, equipamientos y carga de trabajo adecuada. No obstante, debe atenderse la falta de procedimientos, promoción del trabajo en equipo, temperatura, iluminación y organización del trabajo. Esto puede acarrear, además de riesgos, costos y sanciones, desmotivación, absentismo, renunciaciones, entre otros. Este incumplimiento pudiera interpretarse como falta de preocupación del patrono con el bienestar físico, mental y seguridad de trabajadores. Tanto en temas de salud como en condiciones de trabajo debe apoyarse a los comités de seguridad, involucrando a trabajadores en la solución de problemas. Adicionalmente, son útiles los acuerdos formales con responsabilidades para ambas partes y el desarrollo de una cultura de seguridad y salud, así como valerse de datos sobre seguridad y salud (accidentes y absentismo) para estar alertas ante tendencias que puedan significar riesgos no previstos que afectan la productividad.

Los trabajadores, como fuente de capital humano, deben estar protegidos garantizando relaciones justas, condiciones de trabajo y ambientes de trabajo dignos, así como condiciones económicas y ergonómicas óptimas para garantizar que cada individuo se sienta cómodo y motivado en espacio laboral. De este modo, se promueve que contribuya con su trabajo a su desarrollo personal y familiar y a la productividad. La RSE ofrece, mediante su normativa, orientación y lineamientos que ayudan en este sentido, pues se trata de una inversión extensiva además de la empresa, a la calidad de vida del trabajador, su familia y sociedad.



El ideal sería que quienes gestionan estas unidades artesanales se hagan conscientes del deber ser, en cuanto a sus prácticas laborales, desde la óptica socialmente responsable y lo incorporen en sus políticas y gestión de talento humano. Al comprender la importancia de la gestión socialmente responsable pueden comparar sus propias prácticas y actuar en consecuencia para corregir los impactos negativos que causan internamente (y que por supuesto influirá externamente a través de sus productos/servicios, imagen y reputación). No debe olvidarse que se trata de aspectos relacionados con su capital o grupo de interés quizás más importante. Su desempeño en el mercado responderá al buen desempeño de su capital humano, por tanto, es parte ineludible su responsabilidad social interna que, por añadidura, contribuirá a una organización más humana.

Referencias bibliográficas

- ALVARADO, Alejandro (2008). Responsabilidad social empresarial percibida desde una perspectiva sostenicéntrica, y su influencia en la reputación de la empresa y en el comportamiento del turista (tesis doctoral). Valencia: Universitat de València.
- ALVARADO, Alejandro; BIGNÉ, Enrique y CURRÁS, Rafael (2011). Perspectivas teóricas usadas para el estudio de la Responsabilidad Social Empresarial: una clasificación con base en su racionalidad. En: Estudios Gerenciales. Vol. 27. No. 118. Cali: ICESI. Pp. 115-137.
- ARGANDOÑA, Antonio (2008). La responsabilidad social de las empresas pequeñas y medianas. En: Cuadernos de la Catedra "La Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. Navarra: Universidad de Navarra. Pp. 34.
- BALTERA, Pablo y DÍAZ, Estrella (2005). Responsabilidad social empresarial: alcances y potenciales en materia laboral. Cuadernos de investigación No. 25. Santiago: Dirección de trabajo. Pp. 66.
- CARNEIRO, Manuel (2004). La Responsabilidad Social Corporativa Interna: La nueva frontera de los Recursos Humanos. Madrid: ESIC Editorial. Pp.256.
- CARROLL, Archie y BUCHHOLTZ, Ann (2006). Business and Society: Ethics and Stakeholder Management. 6ta Ed. Ohio: Thomson/South-Western. Pp. 720.
- CARROLL, Archie (1979). A three dimensional conceptual model of corporate performance. In: The Academy of Management Review No. 4. New York: The Academy of Management. Pp. 497-505.
- COMUNIDAD EUROPEA (2001). Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Bruselas: Comunidad Europea. Pp.35.
- DE LA CUESTA, Marta. y VALOR, Carmen. (2003). Responsabilidad social de la empresa. Concepto, medición y desarrollo en España. En: Boletín ICE Económico No. 2755. Madrid: Ministerio de Economía y Competitividad. Pp. 7-20.
- DONALDSON, Thomas y PRESTON, Lee (1995). The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence and Implications. En: Academy of Management Review No. 2. New York: The Academy of Management. Pp. 65-91.



- DUQUE, Yenni y ORTIZ, María (2014). Responsabilidad social en la dimensión laboral: una aproximación desde las organizaciones Advance adheridas al Pacto Global en Colombia. En: Sotavento MBA No. 24. Bogotá: Universidad del Externado. Pp. 58-70.
- FERNÁNDEZ, Roberto (2005). Administración de la Responsabilidad Social Corporativa. Madrid: Editorial Thomson Colección Negocios. Pp. 240.
- FREEMAN Edward y LIEDTKA Jeanne (1991). Corporate social responsibility: A critical approach. Business Horizons No. 4. Indiana: Kelley School of Business. Pp. 92-98.
- FREEMAN, Edward y REED, David (1983). Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance. In: California Management Review No. 3. California: University of California Press. Pp. 88- 106.
- FREEMAN, Edward (1984). Strategic Management: A Stakeholder Approach. Boston: Pitman. Pp. 276.
- GAETE, Ricardo; VALDERRAMA, Claudia; CARMONA, Gabriel; ELGUETA, Alejandra y QUIROZ, Juan (2009). Diagnóstico de la función de Gestión de RR.HH. de los servicios públicos de la ciudad de Antofagasta en Chile desde la perspectiva de la responsabilidad social corporativa interna (pp. 39-71). En: Documentos y aportes en administración pública y gestión estatal No. 13. Santa Fe: Universidad Nacional del Litoral. Pp. 39-71.
- GARCÍA, Mónica; AZUERO, Andrés y PELÁEZ, Juan (2013). Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial desde las áreas funcionales de Gestión Humana. En: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales No. 49. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Pp. 83-100.
- GARRIGA Elisabet y MELÉ Doménec (2004). Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory. In: Journal of Business Ethics No. 53. Sydney: Springer International Publishing. Pp. 51-71.
- GLOBAL REPORTING INITIATIVE (2013): Guía para la elaboración de Memorias de sostenibilidad. Principios y contenidos básicos. Ámsterdam: Global Reporting Initiative. Pp.199.
- GUEDEZ, Víctor (2006). Ética y práctica de la responsabilidad social empresarial. El aporte de la empresa al capital social. Caracas: Editorial Planeta. Pp. 206.
- GUEDEZ, Víctor (2010). Las dimensiones éticas y estratégicas de la RSE. En GUEDEZ, Víctor. Responsabilidad Social Empresarial. Visiones complementarias. Hacia un modelaje social. Caracas: Offset-Grupo Intenso. Pp. 57-61
- INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL (2013). Indicadores ETHOS para negocios sustentaveis e responsaveis. Cuarta generación. Sao Paulo: Instituto ETHOS de Empresas y Responsabilidad Social. Pp.112.
- JARAMILLO, Olga. (2011). La dimensión interna de la responsabilidad social en las micro, pequeñas y medianas empresas del programa expopyme de la Universidad del Norte. Pensamiento & gestión No. 31. Barranquilla: Universidad de Norte. Pp. 167-195.
- JONES, Thomas (1980). Corporate social responsibility revisited, redefined. California Management Review No. 3. California: University of California Press. Pp. 59-67.

- JONES, Thomas (1995). Instrumental stakeholder theory: a synthesis of ethics and economics. *Academy of Management Review* No. 20, California: University of California Press. Pp. 404-437.
- JUAN PABLO II. (1981). *Laborem Exercens. Sobre el trabajo humano*. Carta Encíclica. Castengandolfo: Radio Vaticano. Pp 48.
- LEÓN, María (2016). *La Responsabilidad Social del sector hotelero del estado Mérida como modelo de desarrollo local (Tesis Doctoral)*. La Laguna: Universidad de La Laguna.
- LEÓN, XIII. (1891). Encíclica *Rerum Novarum*. Carta Encíclica. Roma: Librería Editrice Vaticana. Pp 26 .
- MAIGNAN, Isabelle y FERRELL, O. (2004). *Corporate Social Responsibility and Marketing: An Integrative Framework*. *Journal of the Academy of Marketing Science* No. 32. New York: Springer-Verlag. Pp. 3-19.
- MCWILLIAMS, Abigail; SIEGEL, Donald y WRIGHT, Patrick (2006). *Corporate Social Responsibility: Strategic Implications*. In: *Journal of Management Studies* No. 1. Nottingham: John Wiley & Sons, Inc. Pp. 1-18.
- MONEVA, José; GALLARDO, Dolores y SÁNCHEZ, María (2015). *Responsabilidad Social Interna: delimitación conceptual y ámbitos de alcance*. Madrid: Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas. Pp154.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (1992). *Agenda 21*. Disponible en internet: <http://www.un.org/spanish/esa/sustdev/agenda21/Consultado> 14.07.16
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (2011). *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*. Disponible en internet: http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh15/politicaexterior/Documents/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf. Consultado 10.07.16.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. (2000). *Declaración del Milenio*. Disponible en Internet: <http://www.un.org/es/millenniumgoals/global.shtml>. Consultado 14.07.16
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE NORMALIZACIÓN (ISO) (1996). *Norma Internacional ISO 14000*. Disponible en internet: www.iso.org. Consultado 14.07.16
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE NORMALIZACIÓN (ISO) (2010). *Norma Internacional ISO26000. Guía de Responsabilidad Social*. Documento de trabajo. Disponible en Internet: de http://www.foretica.org/biblioteca/documentos-de-interes/latinoamerica/doc_details/259-borrador-final-de-la-iso-26000?lang=es. Consultado 14.07.16
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2006): *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT*. Disponible en internet: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf. Consultado 25.09.16.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE) (2013). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. Disponible en internet: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>. Consultado: 28.09.16.



- PACTO MUNDIAL (1999). Red del Pacto Mundial. Disponible en internet: <http://www.un.org/es/globalcompact/principles.shtml>. Consultado 11.08.16
- PELÁEZ, Juan y GARCÍA, Mónica (2014). Responsabilidad social empresarial y gestión humana: una relación estratégica aplicada desde un modelo explicativo. En: Entramado No. 2. Cali: Universidad Libre. Pp. 90-111.
- PIZZOLANTE, Italo (2009). De la Responsabilidad Social Empresarial a la Empresa Socialmente Responsable. Madrid: Casa Editorial Española Ciencias Sociales. Pp. 665.
- RAUFFLET, Emmanuel, LOZANO, José, BARRERA, Ernesto y GARCÍA, Consuelo (2012). Responsabilidad Social Empresarial. 1ra. Edición. México: Pearson. Pp 368 .
- SECCHI, Davide (2007). Utilitarian, managerial and relational theories of corporate social responsibility. In: International Journal of Management Reviews No. 4. Wisconsin: John Wiley & Sons, Inc. Pp. 347-373.
- SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (2014): Social Accountability 8000. International Standard. Disponible en Internet: [http://sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SA8000 ConsolidatedGuidance2013.pdf](http://sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SA8000%20ConsolidatedGuidance2013.pdf). Consultado 23.08.16
- URCELAY, Jaime (2007). La responsabilidad social en la gestión de las PYMES. Madrid, España. Editorial Fundación EOI. Pp 192.
- WHETTEN, David; RANDS, Gordon y GODFREY, Paul (2002). What are the responsibilities of business to society? In PETTIGREW, Andrew; THOMAS Howard y WHITTINGTON, Richard. Handbook of strategy and management, London: Sage. Pp. 373-408.

Para citar
este artículo:

Torres, M.E.; Torres, V.; León, F. & Rivas, F. (2017). Responsabilidad social empresarial y prácticas laborales en talleres de arte religioso. Teuken Bidikay Vol. 8 N°11. Pp. 207-228.



La Carreta, Montevideo.