

# **La Responsabilidad Social Empresarial, un Análisis de las Prácticas Laborales Aplicadas en la Provincia de Imbabura - Ecuador**

## **Corporate Social Responsibility, an Analysis of Labor Practices Applied in the Province of Imbabura - Ecuador**

**Wilmer Medardo Arias Collaguazo<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Máster de Gestión Empresarial, Docente en la Universidad Regional Autónoma de los Andes  
E-mail: [ui.wilmerarias@uniandes.edu.ec](mailto:ui.wilmerarias@uniandes.edu.ec)

Recepción: 17/02/2020. Aceptación: 26/05/2020. Publicación: 30/06/2020

## RESUMEN

Es menester de la academia analizar el escenario laboral en los sectores empresariales, debe analizarse con responsabilidad social y asumirse el gran reto libre y voluntariamente por parte de las empresas, que permita un crecimiento económico, pero responsable con la sociedad y el medio ambiente por lo cual es importante analizar la situación de la prácticas socialmente responsables de los empresarios con respecto a sus actividades económicas realizadas, cuyo estudio se enmarca dentro de la modalidad cualitativa y cuantitativa, aplicando métodos de nivel teórico, para el diagnóstico a varias empresas en la provincia de Imbabura-Ecuador, aplicándose la técnica de la encuesta, como resultados importantes se obtuvo la percepción de los empresarios determinando que no hay suficiente compromiso en lo respecto a las prácticas laborales justas.

**Palabras clave:** política y bienestar social, responsabilidad social, comportamiento social, necesidad social.

## ABSTRACT

It is necessary for the academy to analyze the labor scenario in the business sectors, it must be analyzed with social responsibility and the great challenge must be assumed freely and voluntarily by the companies, which allows an economic growth, but responsible with the society and the environment. For this reason it is important to analyze the situation of the socially responsible practices of the businessmen with respect to their economic activities carried out, whose study is framed within the qualitative and quantitative modality, applying methods of theoretical level, for the diagnosis to several companies in the province of Imbabura-Ecuador, applying the technique of the survey, as important results were obtained the perception of the employers determining that there is not enough commitment in respect to the fair labor practices.

**Key Words:** social policy and welfare, Social responsibility, Social behaviour, Social needs.

## INTRODUCCIÓN

Los movimientos pro derecho humanos, entre la última década del siglo XX y el primer decenio del siglo XXI, han implementado estrategias para develar la situación de sus empleados y su situación socioeconómica, y han hecho que sea más difícil para los fabricantes de ropa de marca ignorar la explotación de los trabajadores en sus cadenas de productos básicos. El gobierno empresarial teniendo en cuenta los intereses de los socios capitalistas, como de los grupos interesados han adoptado ampliamente enfoques de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para tratar una serie de temas que están relacionadas con el trabajo, así como con el medio ambiente. En tanto que la fuerza de trabajo utilizada por los proveedores, al ser tercerizada está fuera del control directo de las firmas transnacionales, sin embargo, estas firmas han intentado imponer normas éticas a lo largo de sus líneas de suministro. Pero sobre el terreno, el comprador de una licencia de uso de un bien o servicio (empresa de abastecimiento) establece sus propios

códigos normalmente para proteger a al personal en sus cadenas de suministro. Estos códigos suelen incluir que los trabajadores puedan asociarse libremente y el derecho a la sindicalización; así como también políticas de abolir el trabajo infantil como práctica en las empresas, la discriminación o la explotación laboral, en relación con el empleo y la ocupación.

La responsabilidad por contrato que tienen los proveedores para cumplir con los pedidos de las firmas transnacionales y con los indicadores establecidos por las normas RSE es correcto, pero es dificultada por las políticas laborales. Y los proveedores son clasificados por niveles. Cada nivel en el que está calificado un proveedor siempre es monitoreado, pero estas empresas recurren a su vez a prácticas de tercerización para actividades de teñir, o a destajo como bordar y/o prensar, y no suelen ser vigiladas por las firmas. De hecho, se ha observado que algunos proveedores de productos como corbatas, camisas, interiores cumplen fácilmente ciertos derechos que otros. Con respecto al trabajo infantil difícil que los trabajadores menores de 18 años

trabajen en una fábrica de nivel uno, primero por las regulaciones estatales y segundo la supervisión que ejercen las firmas en las etapas de contratación. Las horas extras se pueden hacer en casa, y es una práctica que por lo general no está acordada por escrito ni en el contrato ni en un adendum, y en el mejor de los casos solo hay un acuerdo verbal de trabajar horas extras, estas y otras prácticas muy comunes entre los empresarios textiles. Sin embargo, el derecho a libre asociación a un gremio no siempre puede ser visto con favorabilidad por los propietarios o administradores. En este punto cabe referirse a Tsing (2009), quien explica que la regulación privada que ejercen las firmas transnacionales y los intermediarios bajo el espíritu del libre mercado no siempre llega a los obreros en todas las cadenas de abastecimiento y distribución que la componen, específicamente cuando éstas personas son trabajadores por contrato temporal. Otro aspecto importante, son los acuerdos verbales que se producen antes de celebrar los contratos laborales, en la que tratan de vulnerar sus derechos de asociación y que están plenamente establecidos en las leyes y regulaciones

del estado, por ejemplo, se ha detectado condicionamientos a los migrantes venezolanos, tratando de impedir su libre asociación argumentando proselitismo político. La presente investigación, llevada a cabo desde 2018 a 2019 en la industria de la confección de Ecuador, encontró que las prácticas de conducta y éticas de los empresarios hacían poco para ayudar a su personal que se encuentra bajo su dependencia, y que estas prácticas no han sido consecuentes con la mejoría de la situación laboral de sus trabajadores, sobre todo durante la crisis financiera del 2008 que más bien se exigió más sacrificios a la clase obrera, por lo tanto los códigos de conducta no han sido de gran utilidad a la hora de implementarlos.

Al respecto, existen diversos trabajos investigativos como los de (Hale & Willis, 2007; Prieto-Carron, 2008; Siddiqi, 2009) que fueron presentados durante la primera década del siglo XXI, y luego están los más recientes (Bair & Palpacuer, 2015; Esbenshade, 2012; Rahim, 2017; Ruwanpura, 2015; Santoro, 2015) que son investigaciones que procuran explicar las causas y efectos de la RSE. Paralelamente se debe tomar en

cuenta a los académicos latinoamericanos que han expuesto iniciativas de RSE que conjuntamente con sus pares tenían una mejor factibilidad de generar cambios en la práctica laboral, pero no se habían detenido en el análisis de original del problema. Otros doctos en el tema encontraron que las prácticas de ética y conducta con respecto a la RSE laboral, eran sólo conveniente para la clase obrera de las grandes empresas de nivel uno, pero se observó que en el país existen la aplicación de leyes, reglamentos y normas son diferentes a las prácticas que un proveedor aplica con los trabajadores, y que no es una particularidad única del Ecuador sino también de otros países (Locke et al., 2007). También encontraron que las leyes que se aplican en el país son generales y no abordar el papel de la mujer en la industria (Gisbert López et al., 2009) entre otros factores tanto a nivel micro como macro en el país. (Lund-Thomsen & Coe, 2015). Sin embargo los problemas no desaparición con la supervisión: se detectaron que empresas de suministros podría incorporar códigos de ética socialmente responsable, pero las revisiones anuales realizadas por las

firmas transnacionales revelaban que existían excesos de tipo laboral sobre todo con la aplicación de las horas extras y extraordinarias que no eran reconocidas o la coerción administrativa para impedir la asociatividad de los trabajadores en las empresas (Marx & Wouters, 2016; Nogueira, 2018). Otro aspecto importante a tratar es que las auditorías estaban a cargo de empresas no acreditadas y que eran contratadas por los mismos contratistas tercerizadoras. Luego estos eran presentados a las firmas transnacionales quienes basados en los hallazgos sugerían cambios en sus políticas y prácticas para mitigar los riesgos o en su defecto eran reconocidos como empresas modelo (Pérez, 2017; Rayón Ballesteros, 2020). No obstante que la literatura ha precisado aspectos negativos en el implementación de la RSE también ha identificado aspectos positivos, a pesar de todo los resultados más recientes han detectado que los propietarios y administradores de las tercerizadoras que suministran a las grandes firmas textiles, tienen una percepción negativa con respecto atender las normas que son socialmente responsables y no consideran la

ventajas que puede implicar el desarrollo de social o económico que generar a través de los salarios al incrementar considerablemente sus ingresos y por ende sus condiciones de vida las mismas que serán mucho más favorables (Perry et al., 2015). En estos casos, las tercerizadoras incorporan en sus políticas los códigos de responsabilidad social como una táctica de fachada para distraer a las transnacionales. Paralelamente, las tercerizadoras recurren a la RSE para promover una imagen empresarial amigable con la sociedad y el medio ambiente, siempre diseñadas para establecer relaciones positivas con los activistas y evitar que se involucre a las marcas franquiciadas en exposiciones que desacrediten sus prácticas ante la sociedad. No obstante, esto no impide que se implemente prácticas para reducir los costos que por lo general suele ser afectando la mano de obra siempre buscando aumentar el margen de ganancia tanto de los proveedores tercerizadores y de las transnacionales.

La industria de la moda en la sociedad es un fenómeno que trata de ser explicado desde la sociología como

una singularidad que afecta a las masas y que ocupa un lugar distintivo en el comercio mundial, y como tal, el cuidado que le presta la industria es legitimada por la sociedad (Touso, 2016; White et al., 2017). Representado por un conglomerado de empresas, y compañías de reconocida imagen cuyo posicionamiento se ve reflejado en las cadenas de tiendas cuyos distintivos son franquiciados en todo el mundo; basados en un modelo de distribución eficiente, mínimos costos y un marketing inductivo que les permite obtener márgenes de ganancia muy aceptables. La visibilización de los abusos entre la industria y los trabajadores en el sector de la moda se articula en la década de los noventa con McRobbie (1997) quien expuso que la sociedad no puede ignorar la procedencia de la producción de la ropa y la explotación de los trabajadores en los países en vías de desarrollo.

El presente estudio intenta conciliar mediante el uso de teorías de estudios culturales, el análisis de políticas económicas de orden internacional, enmarcado dentro de la materia de ética y gestión empresarial; con el propósito de explicar la influencia que tiene industria

de la moda la tercerización y la división internacional del trabajo. Para lo cual se necesita utilizar estudios culturales para entender el consumo de las poblaciones y el ícono que representa la moda para las sociedades al transformarlos en incontrolables consumidores influyendo hasta en la opinión de los más pobres en los países en desarrollo. Por lo tanto, es indispensable analizar las diferencias entre las metas financieras de la industria de la moda y la influencia que tenga la filosofía de la RSE para promover soluciones prácticas que eviten la explotación de los trabajadores. Este trabajo que busca abordar estos temas tan delicados se ha dividido en primer lugar, describiendo la situación local, así como la situación regional de la industria de la moda y textil, otro aspecto que se busca abordar también es como la industria y la responsabilidad social empresarial tienen agendas diferentes al analizarse desde la óptica de la economía política internacional. En la segunda parte se ofrece una visión de la metodología utilizada para determinar las percepciones de administradores de la moda, con referente al trabajo, el consumo y su reflexión con prácticas sociales justas, mientras que al mismo

tiempo se analizan los patrones de imagen de las empresas con respecto a sus trabajadores, lo que conduce también a recoger las opiniones de los movimientos pro derechos humanos y para luego abordar conceptos RSE.

Por último, se discute por qué los modelos de RSE de los grupos interesados, no han progresado más allá de la teoría de códigos o normas éticas y se ha paralizado en su implementación real, que no sea sólo el cumplimiento de las leyes vigentes o simples tácticas vacías de un verdadero marketing que está más para mantener la imagen de la franquicia, que su real aplicación consciente de justicia social y ética ciudadana; para luego yuxtaponerse como una filantropía corporativa contra la explotación de una mayoría de trabajadores nacionales y extranjeros tanto en la pequeña, mediana y gran empresa del Ecuador para mostrar sus limitaciones. Con este estudio se pretende exponer las diferencias entre la RSE y los códigos o normas de conducta éticas que en teoría deberían mejorar la posición de los trabajadores en situación precaria en el Ecuador y demás países Latinoamericanos.

## METODOLOGÍA

### Diseño de la metodología

Para el presente estudio, según Hernández, et. Al. (2014) El enfoque investigativo más adecuado para comprobar una hipótesis es el cuantitativo, y el tipo de alcance definido es el exploratorio, las técnicas que han sido aplicadas para obtener información se fundamenta en la medición de una muestra determinada de empresas que integran los conceptos de responsabilidad social empresarial en su filosofía estratégica, y el número de gerentes y trabajadores que manifestaron a través de una encuesta su percepción acerca de la ejecución.

Los métodos que fueron aplicados en la presente investigación son el analítico sintético, utilizados para extraer de la bibliografía los conceptos más importantes para exponer la situación y problemática de la investigación; otro métodos es el histórico lógico que sustenta de forma lineal en el tiempo los sucesos recogidos en el antecedente de la responsabilidad social empresarial y el

método inductivo y deductivo aplicado sobre todo para la revisión exhaustiva de los resultados que han sido identificados durante esta investigación a través de la encuesta.

A nivel regional, de acuerdo a los datos procesados a partir de la CASEN 2015 y los reportados por Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI), para el sector público se observa una menor brecha salarial de género en las regiones de, Los Ríos, O'Higgins, Maule y Biobío, mientras llama la atención en la Región de Arica y Parinacota el cual presenta la mayor brecha salarial del país con un valor del 38.2%. En la Tabla 1 se muestran los diferentes valores.

### Procedimientos de muestreo

#### Criterio para determinar la población y muestra.

Para selecciona seleccionar un población fue necesario determinar las sociedades de orden jurídico que en la actualidad se encuentren activas, para lo cual se acudió las Cámaras de Comercio de la Provincia de Imbabura para solicitar las bases de datos, así como al Servicio de Rentas Internas del Ecuador, y a las distintas gobiernos

autónomos descentralizados (GAD) como el GAD de Antonio Ante, GAD de Cotacachi, GAD de Ibarra, GAD de Otavalo, GAD de Pimampiro, GAD de Urcuquí, que pertenecen a la Provincia de Imbabura-Ecuador. También se acudió al directorio de empresas que se encuentra publicado en la página web del Instituto Nacional de Estadísticas y

Censos del Ecuador (INEC), cuyas bases están a disposición de público sobre todo de los años 2014, 2015, 2016 y 2017, sin embargo, fue necesario que se utilizaran métodos como los mínimos cuadrados para proyectar la población empresarial para el año 2018.

**Tabla 1**  
**Proyección de las empresas**

Año	período	Número de Empresas	Variables	
	x	y	X <sup>2</sup>	XY
2014	1	39.867	1	39867
2015	2	44.887	4	89774
2016	3	49.985	9	149955
2017	4	54.856	16	219424
$\Sigma$	<b>10</b>	<b>189.595</b>	<b>30</b>	<b>499020</b>
2018				59915

**Fuente.** Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2017.

$$y = a + bx$$

$$\bar{x} = \frac{x}{N} = 2,5; \bar{y} = \frac{y}{N} = 47398,5$$

$$b = \frac{\Sigma xy - N\bar{x}\bar{y}}{\Sigma x^2 - N\bar{x}^2} = 5006,50$$

$$a = y - bx = 34882,5$$

$$y = 59915$$

Por medio de este método de proyección se determinó que la población para el año 2018 serían 59 915 empresas activas, dato que ha

servido como insumo para determinar la muestra para poblaciones finitas, para lo cual se aplica la siguiente fórmula:

$$n = \frac{P \cdot Q \cdot N}{(N - 1) \left[ \frac{E^2}{K^2} \right] + P \cdot Q}$$

Dónde:

**n**=Muestra

**N**= Cantidad expresada en números de la Población

**P**= Evento probabilísticos de que ocurra un suceso (0,5) o 50%

**Q**= Evento probable de que no ocurra un suceso (0,5) o 50%

**E**= 0,05 o 5%

**K**= 1,96

$$n = \frac{59915 \times 0,5 \times 0,5}{[(59915 - 1) \left( \frac{0,05^2}{1,96^2} \right)] + (0,5 \times 0,5)}$$

$$n = 381,73 \cong 382$$

Una vez aplicado la fórmula para muestras finitas se ha procedido a distribuir para los cinco cantones a nivel provincial, estableciendo que la mejor técnica a utilizar es la encuesta por el tamaño de la muestra que es de 382, así como por la distancia de las empresas entre sí, otro factor a considerar fue el tiempo debido que está dirigido al personal administrativo y que su disponibilidad para una entrevista era muy limitada y en algunos casos no había ninguna posibilidad.

## Procedimiento para la selección de participantes

La información que se ha reunido durante el diagnóstico y se la clasificó partiendo del archivo catastral, para organizar mejor la toma de datos en el campo se clasificó en unidades primarias, secundarias y terciarias, para lo cual, la información se organiza en forma descendente obteniendo lo siguiente: primero clasificando a las empresas por cantones, luego redistribuyéndolas conforme al clasificador industrial uniforme (CIU) y al final quedando sólo las unidades por sectores empresariales, acciones que se ordenan tomando en cuenta el tamaño proyectado

Otro aspecto, que se consideró son los negocios que al momento de realizar la investigación se encontraban activos, por lo que se eliminó del estudio a las empresas que al momento de verificar teléfonos, direcciones que no coincidían con las bases de datos proporcionados por los catastros municipales.

## Mediciones variables

Para la presente investigación se tomó como referencia los conceptos de

Responsabilidad Empresarial, Social y Ambiental plasmados en los criterios establecidos en la ISO 26000 considerando las siguientes variables.

**Tabla 2**

**Matriz de operacionalización de variables**

Variable	Dimensión	Tipo	Escala	ITEM
Prácticas laborales justas	Discriminación	Cuantitativa	Nominal	Los trabajadores independientes de su género son reconocidos legalmente como empleados o autónomos.
		Cuantitativa	Nominal	No se discrimina y se ofrece las mismas oportunidades de trabajo directa o indirectamente a los trabajadores.
	Condiciones de trabajo	Cuantitativa	Nominal	No se aprovecha prácticas injustas que abusen o exploten a los trabajadores, incluyendo a proveedores o socios que formen parte de su cadena de producción o servicio.
		Cuantitativa	Nominal	Informa oportunamente cuando existen cambios que afectan su trabajo oportunamente.
		Cuantitativa	Nominal	Toma en cuenta la vida familiar y laboral de sus trabajadores incluyéndolos dentro de las políticas y prácticas dentro de la empresa.
	Remuneración	Cuantitativa	Nominal	Son partícipes de compensaciones o beneficios adicionales que estén estipulados en la ley o por medio de acuerdos con los trabajadores.
	Horario laboral	Cuantitativa	Nominal	El horario laboral entre semana y los descansos obligatorios de los trabajadores son respetados conforme a lo que establece la ley y reglamentos pertinentes.
		Cuantitativa	Nominal	Se proporciona un horario laboral razonable que incluya las bajas por maternidad y si la ley lo permite por paternidad.
		Cuantitativa	Nominal	Las horas extraordinarias son pagadas o compensadas conforme a las leyes o regulaciones.
		Cuantitativa	Nominal	Si trabaja horas extraordinarias, se toman en cuenta los riesgos laborales y el bienestar de los trabajadores.
	Libre organización	Cuantitativa	Nominal	Se permite que los trabajadores formen parte de asociaciones, sindicatos u otras organizaciones gremiales o colectivas.
		Cuantitativa	Nominal	La empresa se abstiene de participar en políticas que van en contra de los derechos y libertades laborales de los trabajadores.

**Fuente.** Elaboración propia

## Procedimiento para recoger la información

El procedimiento muestral, que

mejor se adaptó fue el muestreo multietapas, con este fin, se procedió seleccionando al aleatoriamente las

unidades primarias en éste caso sería por cantones, a continuación se organizaron las unidades secundarias siguiendo el mismo procedimiento se categorizaron según el Clasificador industrial uniforme (CIIU) y por último se distribuye unidades finales en este caso las empresas.

En la primera etapa se dividió la muestra calculada por actividad principal de acuerdo con el CIIU, esto posteriormente a la categorización por cantones, parroquias y barrios que se asignaron equilibradamente según el catastro de cada cantón.

En la segunda etapa se aplicó una muestra simple de los negocios, tomando en cuenta que estén domiciliados en cada una de las parroquias o distritos en las cuales han sido clasificados, sin descuidar que otro condicionante adicional era el de pertenecer a una de las seis divisiones políticas de la provincia de Imbabura.

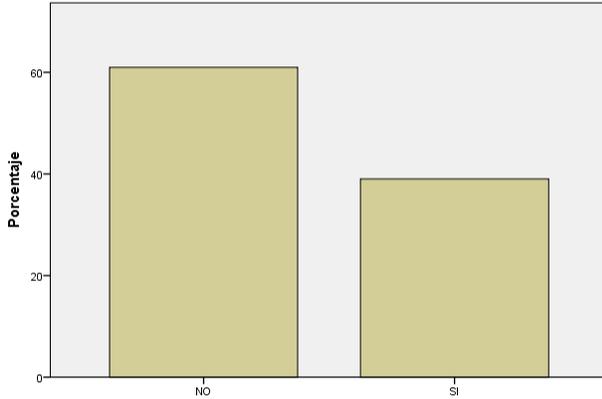
En una siguiente etapa de acuerdo con las empresas determinadas en la muestra, se procedió a encuestar a los negocios tanto pequeños, medianos y grandes empresas que se fueron

determinadas en la tabla de distribución aleatoriamente registrando cada enésima vez la información que es proporcionada por los encuestados a los encuestadores. Los problemas que se generaron por inexactitud, en direcciones, así como por rechazos o negativas a ser encuestados, se solucionaron reemplazado a la unidad seleccionada con la siguiente utilizando el mismo método aleatorio dentro del sector.

Finalmente, la cuarta etapa o de ejecución de la encuesta. Se aplica a los propietarios o en su defecto a sus administradores o encargados, también se consideraron a los trabajadores y quienes debieron contestar una batería de preguntas que ha sido previamente preparada conforme a las variables determinadas para el presente estudio. Es importante también mencionar que se aplicó un filtro de control para que la selección de la empresa que ha sido tomada en cuenta para la investigación pertenezca al sector donde se encuentra su área de influencia.

**RESULTADOS**

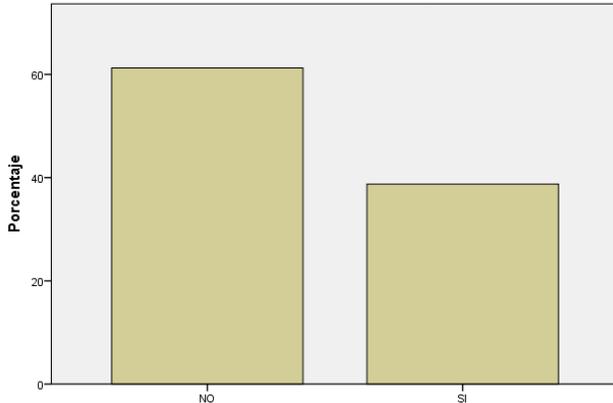
Proporciona aviso razonable, información oportuna y, cuando se plantean cambios en sus operaciones, tales como cierres que afectan al empleo.



Proporciona aviso razonable, información oportuna y, cuando se plantean cambios en sus operaciones, tales como cierres que afectan al empleo.

Figura 1. Resultado acerca del horario laboral justo.  
Fuente. Encuesta de responsabilidad social empresarial en Imbabura

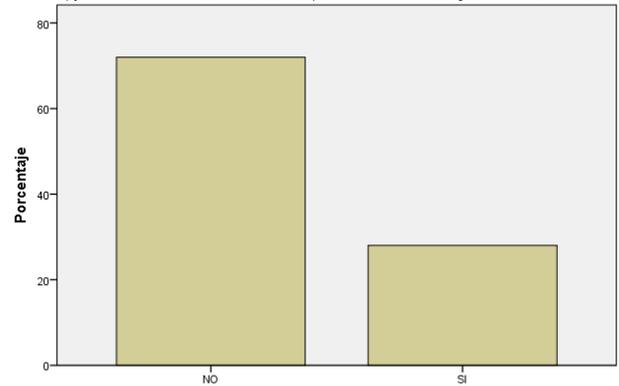
Asegura la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores y no discriminar, ya sea directa o indirectamente, en ninguna práctica laboral.



Asegura la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores y no discriminar, ya sea directa o indirectamente, en ninguna práctica laboral.

Figura 2. Resultado acerca de la discriminación  
Fuente. Encuesta de responsabilidad social empresarial en Imbabura

No se beneficia de prácticas laborales injustas, explotadoras o abusivas, de sus socios, proveedores o sub-contratistas, incluidos los trabajadores a domicilio.



No se beneficia de prácticas laborales injustas, explotadoras o abusivas, de sus socios, proveedores o sub-contratistas, incluidos los trabajadores a domicilio.

Figura 3. Resultado de las condiciones de trabajo  
Fuente. Encuesta de responsabilidad social empresarial en Imbabura

Esta pregunta se la hizo a los administradores, contundentemente contestaron que no, incluso cuando se les preguntaba que explicaran su respuesta, informaron que mantienen buenas relaciones con sus trabajadores, que los salarios son los que la ley permite que la difícil situación económica por las que atraviesan sus empresas no les da para mejorar los salarios, sin embargo, reconocen que ganan menos de la canasta básica, e invocan la siguiente frase: “por lo menos tienen trabajo”. Con respecto a los proveedores y subcontratistas consideran que es muy diversa no todos cumplen con las expectativas, pero que ellos mismos son

subcontratistas y su objetivo primordial siempre es reducir costos.

Por otra parte, existe un grupo que reconocieron sacar ventajas de prácticas injustas, se les solicitó justificar su respuesta y explicaban que sabían que no era justo lo que les pagan, “decir lo contrario sería una hipocresía” afirmaba un gerente, pero por lo general los abusos a los trabajadores se dan en las horas extras, solicitándoles compromiso y sacrificios para mantener sus puestos de trabajo, todo esto por reducir sus costos y ser más competitivos, sobre todo en un país dolarizado que si bien les da estabilidad pero les quita competitividad.

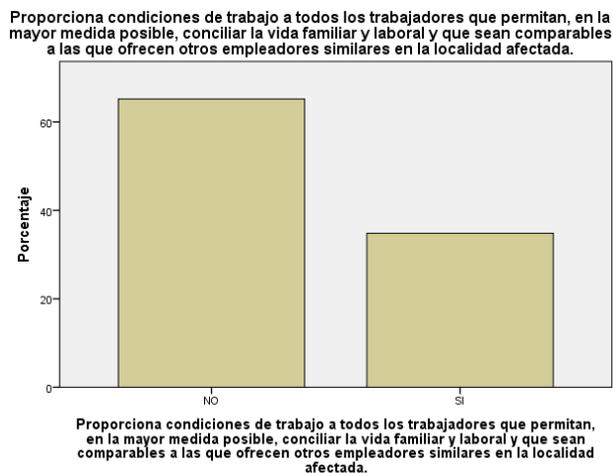


Figura 4. Resultado acerca del horario laboral justo  
Fuente. Encuesta de responsabilidad social empresarial en Imbabura

Esta pregunta se la aplicó a los trabajadores, para contrastar con la pregunta anterior y muchos informaban que en sus trabajos no se preocupan por el bienestar de sus trabajadores, es más algunos daban a conocer que la seguridad en muchas empresas eran ignoradas, que los accidentes laborales eran muy comunes y con respecto a la conciliación familiar no existía ningún tipo de empatía con ellos. Un trabajador afirmaba “es difícil conseguir un permiso, sin que te descuenten”, las dificultades por las que atraviesan los obreros para cumplir con sus obligaciones y mantener a sus familias unidas, evidencia que no se cumple con prácticas socialmente responsables al interior de éstas fábricas de textiles y modas.

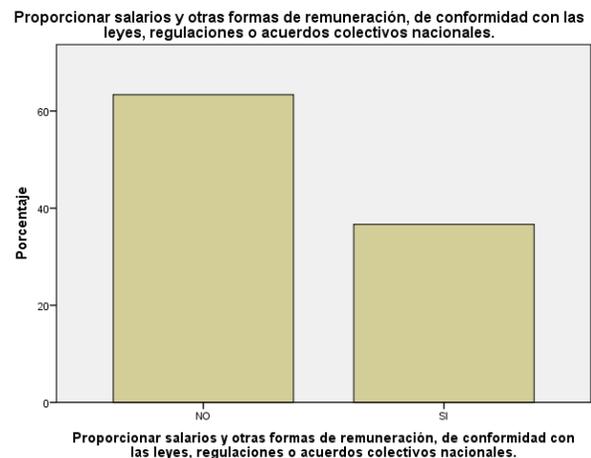


Figura 5. Resultados acerca de la remuneración justa  
Fuente. Encuesta de responsabilidad social empresarial en Imbabura

Con respecto a éste punto los administradores afirman que se cumple

cabalmente con lo que estipula la ley y consigan en las fechas establecidas los beneficios a los que tienen derecho los trabajadores, pero también se quejan que la mano de obra es demasiado cara en el Ecuador, que les afecta mantener un obrero con sueldo fijo y trabajando por horas, expresaban que existe una contradicción en estos conceptos, y ésta divergencia en la ley lo que hacía es quitarles competitividad y llevarlos a la quiebra.

## DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### **Enfoques corporativos: Accionistas y los grupos interesados**

La gestión o administración corporativa es una estructura orgánica que se encuentra interrelacionadas a través de procesos claramente definidos en la empresa y que son implementados en sus administradores o CEOs. Por otra parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) explica el concepto de gobierno corporativo como un conjunto de procesos que están relacionadas entre la

dirección de una empresa, las partes interesadas y sus accionistas, conformando un sistema que se denomina corporativo. (OECD, 2019). Utilizar como estrategia de gestión la RSE, según la percepción de administradores es: desarrollar e introducir en el mercado una imagen amigable apegada a la RSE, otra percepción es socialmente obteniendo su apoyo en actividades que impliquen ayudas sociales, así como mantener buenas relaciones con los activistas ambientales, también hay que señalar la calidad y el cumplimiento de los estándares de bioseguridad de sus productos, y la reducir de relaciones entre inversores, gerentes y partes interesadas no inversoras (Harjoto & Jo, 2011). Por otra parte, es necesario analizar como los gobiernos corporativos han implementado en sus inicios, debido a la necesidad de cumplir con los requisitos de las franquicias, actividades de responsabilidad social empresarial (RSE) así como normas éticas en la gestión de las cadenas de suministros, producción y comercialización de productos relacionados con la moda y los textiles. La aceptación por parte de los grupos empresariales de las prácticas de

RSE, se debe a una estrategia de marketing por posicionar una marca en el mercado actual, y la literatura especializada lo demuestra (Martínez Escareño et al., 2018; Muniz Kamiya et al., 2018; Tousso, 2016), es evidente que en su corta historia de existencia como teoría ha dado grandes pasos pero en la práctica todavía se lo analiza desde el ámbito de la materia del derecho laboral o en el estudio los derechos fundamentales. Ciertamente, la historia de la RSE también ha sido aprovechada por la clase obrera, argumentos que han sido utilizados para acceder a mejores condiciones laborales, generalmente sucediéndose cuando son expuestos como prueba de que aún existen explotados y explotadores, legitimando que existe prácticas de explotación y abusos de los empleadores hacia los trabajadores en los países en vías de desarrollo (Wheeler, 2015). Para resumir de mejor forma las actividades académicas acerca de responsabilidad social empresarial y gestión empresarial, (Alwahaibi, 2018; Garriga & Mele, 2004) ofrecen una matriz y que clasifican los conceptos por su naturaleza, por su origen, presentando también semejanzas y diferencias de las teorías actuales y sus

enfoques. El gobierno corporativo según estos autores se ha dividido en tres etapas históricas: catalogadas en enfoque de los accionistas, el de grupos interesados y el ético más reciente. Durante el periodo 2010 y 2018, el enfoque ético, ha sido incluido en el Pacto Mundial, que ha señalado el inicio de la gobernanza mundial con responsabilidad social; alcanzado un acuerdo con respecto a la explotación laboral en las cadenas de suministros, producción y comercialización.

### **El enfoque de los accionistas**

Al analizar el enfoque de los accionistas se debe tomar en cuenta las teorías que responden a la creación del valor, que es muy utilizada por los accionistas para mejorar las ventajas competitivas de sus empresas, para lo cual una de las prácticas más usuales es trasladar a países con bajos salarios para minimizar sus costos y mejorar sus rendimientos. El enfoque de los accionistas se basa en diversas teorías entre las más conocidas están las teorías de la agencia, así como en el de la teoría de los derechos de propiedad también en éste enfoque se destaca la teoría de la agencia en la apropiación de la riqueza

generada por la grandes empresas de textiles y modas (Molina Valencia et al., 2017; Mozas Moral & Puentes Poyatos, 2010). Al analizar el papel del Estado se concluye que éste es reducido, restringido por políticas de proteccionismo del mercado, y las excepciones del sistema regulatorio. El argumento central en la que se fundamentan los accionistas y es considerado como base de su legitimidad social descansa en los supuestos de que al maximizar el valor de los accionistas, ofrece mejores alternativas a la economía colectivamente y por ende genera bienestar social (Ordóñez Beltrán, 2018). Este punto de vista de los accionistas contempla que el rol de los grupos interesados con los sindicatos, sumado a los intereses de los trabajadores colectivos, están en desacuerdo con el libre mercado. La aplicación de la responsabilidad social empresarial desde la perspectiva de este modelo, exime de responsabilidades a las empresas (Vaca Acosta et al., 2007). Según Bakan (2004), la misión corporativa siempre será obtener márgenes de utilidad sobre los intereses de los trabajadores.

Sin embargo, el enfoque de accionistas fue duramente cuestionado por eludir sus responsabilidades escudándose tras la teoría del libre mercado. Este debate se trasladó a las aulas académicas quienes empezaron a teorizar mejores alternativas sobre la integración de los negocios y la responsabilidad social, en la cual se toparon temas relacionados con las demandas sociales, la ética, los profesionales y la política todo relacionado con el gobierno de las corporaciones (Alwahaibi, 2018). El llamado a teorías políticas para asegurar que el poder empresarial se use con responsabilidad en las acciones políticas como parte de las luchas civiles por que se aprobaran leyes que obligaran a estas grandes corporaciones hacerse responsables se la denominó constitucionalismo que empezó a ganar terreno (Rubio Guerrero & Fierro Celis, 2016). A continuación, la aparición de la Teoría del contrato integradora y como explica la relación contractual de los actores económicos, en la que los valores éticos y una buena administración son más valorados los ciudadanos y exigidos por los grupos de interés. (Barrio Fraile & Enrique Jiménez,

2018). A pesar de todo, en el enfoque de los accionistas, son las empresas las que deben esforzarse por maximizar sus ganancias, pero al mismo tiempo legitimar su papel en la sociedad proporcionando bienestar. El ciudadano corporativo fue promocionado al estatus de sustituto del estado de bienestar.

### **El enfoque de grupos interesados**

La conducta de las grandes empresas a nivel global fue seguido y vigilado por organismos internacionales no gubernamentales, que revisaron los diversos intereses económicos y comerciales sobre todo en la década de los años ochenta, especialmente de las sociedades jurídicas que cotizan en el mercado de valores. Basándose en la teoría de la gestión empresarial, la adaptación de los intereses empresariales con las demandas sociales se denomina método integrador el cual tiene un concepto que se desarrollado mucho dentro de éste enfoque y es el Stakeholders o los grupos interesados. La gestión de una gran empresa transnacional, según este enfoque debe estar orientada a los grupos interesados teóricamente las buenas relaciones deben mejorar el rendimiento económico

de la empresa y esto contribuye con la economía del país por ende esto favorecería el bienestar social. En contraste entre el enfoque de accionistas y el enfoque integrador incluye la gestión de los grupos interesados, en el desempeño social corporativo y la gestión de emisiones (Rubio Guerrero & Fierro Celis, 2016).

La industria de los textiles y la moda, el enfoque de los grupos interesados está dirigida a la introducción de las normas de éticas y un sistema de control interno, acciones que son necesarias implementar debido a que la imagen de la marca está relacionada la percepción de los consumidores, con respecto a los productos que compra. (Martínez Escareño et al., 2018). En el enfoque de los grupos interesados, la sociedad jurídica utiliza un criterio de nomenclatura y elogios para abordar los problemas dentro de las fábricas. Sin embargo, estos enfoques han creado grandes consultorios de asesoría y auditoría en temas relacionados con la RSE, junto con programas de formación, conferencias y escuelas de negocios. Una gran parte de las industrias y empresas a nivel mundial han

permanecido bajo las teorías y conceptos de los modelos instrumentales, políticos e integradores, que son sugeridos en la RSE a pesar de sus limitaciones para abordar los derechos laborales en las cadenas productivas a nivel mundial. De todas formas, lo que es relevante al analizar es que estos enfoques presentan limitantes en los derechos laborales sin embargo las negociaciones con los trabajadores son más recurrentes y de la mano del libre mercado según sus defensores sería la mejor forma de beneficiar a la sociedad. En el enfoque de los grupos interesados, las grandes firmas transnacionales de franquician sus marcas en los países en vías de desarrollo, supervisan las fábricas de suministros utilizando consultoras especializadas en asesorías y auditorías de tipo financiero y por lo general dejan de lado los informes de los sindicalistas, ONG de trabajo, por múltiples razones aludiendo sesgos en sus criterios, generando desconfianzas en los procesos de realmente tomar en cuenta a los grupos interesados.

### **El enfoque ético**

Durante la primera década del siglo XXI, las presiones civiles y políticas

han contribuido con el cambio de pensamiento de los inversores, accionistas de empresas, así como de los gestores de pensiones y fondos, cuyos socios que los integran, demandan que su dinero se utilizado éticamente en inversiones tomen en cuenta el enfoque integrador y ético, por tal razón estas investigación se han popularizado más entre académicos (Alwahaibi, 2018; Molina Valencia et al., 2017; Rubio Guerrero & Fierro Celis, 2016). En el enfoque ético los trabajadores son participes juntamente con los compradores y proveedores de la cadena de suministros para ayudar a las grandes empresas a comprender la situación social, política y ambiental en la cual desarrolla sus actividades económicas, para luego equilibrar y obtener una ventaja competitiva. Si bien se considera que el enfoque ético de los grupos interesados tiene mejores resultados para los trabajadores, las relaciones de poder entre las sociedades jurídicas y la administración estatal de los países en desarrollo podrán resolver grandes controversias relacionadas con el trabajo, mientras estas buenas intenciones no sean coludidas con los intereses políticos. En una nota más positiva, a

diferencia del enfoque de los grupos interesados, el modelo ético sugiere la trabajar con auditores independientes, estén acreditados y que permitan informar sobre los problemas de los trabajadores dentro de las fábricas.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alwahaibi, M. A. (2018). Mapping the territory of Saudi corporate social responsibility reporting: a grounded theory analysis [Brunel University]. <https://bura.brunel.ac.uk/bitstream/2438/18411/1/FulltextThesis.pdf>
- Bair, J., & Palpacuer, F. (2015). CSR beyond the corporation: Contested governance in global value chains. *Global Networks*, 15(null), 1.
- Bakan, J. (2004). *The corporation: The pathological pursuit of profit and power*: Vol. null (null (ed.)).
- Barrio Fraile, E., & Enrique Jiménez, A. M. (2018). Análisis de la estrategia de RSC dirigida a la comunidad local. El caso de una multinacional. *Obra digital*. revista de comunicación, 15, 117-131. <https://doi.org/10.25029/od.2017.168.15>
- Esbenshade, J. (2012). A review of private regulation: Codes and monitoring in the apparel industry. *Sociology Compass*, 6(7), 541.
- Garriga, E., & Mele, D. (2004). Corporate Social Responsibility theories: Mapping the territory. *Journal of Business Ethics*, 53(null), 51. [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/35794925/Corporate\\_Social\\_Responsibility\\_1.pdf?response-content-disposition=inline%3Bfilename%3DCorporate\\_Social\\_Responsibility\\_Theories.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=ASIATUSB6BAFLY](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/35794925/Corporate_Social_Responsibility_1.pdf?response-content-disposition=inline%3Bfilename%3DCorporate_Social_Responsibility_Theories.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=ASIATUSB6BAFLY)
- Gisbert López, M. C., Alarcón García, M. J., & Gómez Gras, J. M. (2009). La mujer y su papel en la industria. Aproximación al caso del sector del juguete. *Economía industrial*, 372, 51-64. <https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/372/51.pdf>

Hale, A., & Willis, J. (2007). Women Working Worldwide: Transnational networks, Corporate Social Responsibility and action research. *Global Networks*, 7(4), 453.

Harjoto, M., & Jo, H. (2011). Corporate governance and CSR nexus. *Journal of Business Ethics*, 100(null), 45.

Locke, R., Qin, F., & Brause, A. (2007). Does monitoring improve labour standards? Lessons from Nike. *Industrial and Labor Relations Review*, 61(null), 3.

Lund-Thomsen, P., & Coe, N. (2015). Corporate Social Responsibility and labour agency: The case of Nike in Pakistan. *Journal of Economic Geography*, 15(null), 275.

Martínez Escareño, I. M., Casillas Rancurello, M. F., Núñez Alfaro, C. M., González Galindo, A. D., Aguilera Valdez, A. E., Portales, L., Martínez Escareño, I. M., Casillas Racurello, M. F., Nuñez Alfaro, C. M., González Galindo, A. D., Aguilera Valdez, A. E., & Portales, L. (2018). Influencia del marketing social y prácticas de RSE en la intención de compra de los millennials. *Universidad & Empresa*, 20(35), 251.

<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6034>

Marx, A., & Wouters, J. (2016). Redesigning enforcement in private labour regulation: Will it work? *International Labour Review*, 155(3), 435-459.

Molina Valencia, R. G., González Millán, O. U., & Niño Mendivelso, A. (2017). Revisión epistemológica del gobierno corporativo y la Responsabilidad Social Empresarial. *Contexto*, 6(0), 43-56. <http://revistas.ugca.edu.co/index.php/contexto/article/view/798/1182>

Mozas Moral, A., & Puentes Poyatos, R. (2010). La responsabilidad social corporativa y su paralelismo con las sociedades cooperativas. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 103, 75-100. <https://www.redalyc.org/pdf/367/36715601004.pdf>

Muniz Kamiya, A. S., da Costa Hernandez, J. M., Xavier, A. K., & Beserra Ramos, D. (2018). A importância do apego à marca para o engajamento em causas de responsabilidade social

corporativa. *Revista de Administração de Empresas*, 58(6), 564-575.  
<https://doi.org/10.1590/s0034-759020180605>

Nogueira, M. L. (2018). Discursos empresariales sobre la superexplotación obrera en la industria pesquera bonaerense (2003-2007). *Ejes de Economía y Sociedad*, 2(3), 149-171.  
<http://pcient.uner.edu.ar/ejes/article/view/556>

OECD. (2019). *OECD Corporate Governance Factbook 2019*.  
<http://www.oecd.org/corporate/Corporate-Governance-Factbook.pdf>

Ordóñez Beltrán, S. D. (2018). Teoría de la productividad marginal y salarios Emocionales: una propuesta alternativa al mejoramiento del Bienestar social. *Revista Divergencias*, 25, 91-95.  
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/diver/article/download/5767/7238>

Pérez, E. G. (2017). La información para la negociación colectiva y el control sindical desde la perspectiva de la auditoría sociolaboral. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 35, 150-188.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5801285>

Perry, P., Wood, S., & Fernie, J. (2015). Corporate Social Responsibility in garment sourcing networks: Factory management perspectives on ethical trade in Sri Lanka. *Journal of Business Ethics*, 130(null), 737.

Prieto-Carron, M. (2008). Women workers, industrialisation, global supply chains and corporate codes of conduct. *Journal of Business Ethics*, 86(null), 5.

Rahim, M. M. (2017). Improving social responsibility in RMG industries through a new governance approach in laws. *Journal of Business Ethics*, 143(null), 807.

Rayón Ballesteros, M. C. (2020). Responsabilidades por incumplimiento de la regulación sobre prevención de riesgos laborales. *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, 53, 109-138.  
<http://www.rcumariacristina.net:8080/ojs/index.php/AJEE/article/viewFile/435/pdf>

Rubio Guerrero, G., & Fierro Celis, F. A. (2016). La RSE: una teoría, diferentes visiones aplicadas. *Administración & Desarrollo*, 46(2), 160-

174.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6403474.pdf>

Ruwanpura, K. N. (2015). Garments without guilt? Uneven labour geographies and ethical trading – Sri Lankan labour perspectives. *Journal of Economic Geography*, 10(null), 1.

Santoro, M. A. (2015). Business and human rights in historical perspective. *Journal of Human Rights*, 14(2), 155.

Siddiqi, D. (2009). Do Bangladeshi factory workers need saving? Sisterhood in the post-sweatshop era. *Feminist Review*, 91(null), 154.

Touso, V. (2016). La moda en las sociedades modernas. *Cuaderno* 57, 16(57), 63-75.  
[http://fido.palermo.edu/servicios\\_dyc/publicacionesdc/archivos/555\\_libro.pdf](http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/archivos/555_libro.pdf)

Tsing, A. (2009). Supply chains and the human condition. *Rethinking Marxism*, 21(2), 148.

Vaca Acosta, R. M. (Universidad de H., Moreno Dominguez, M. J. (Universidad de H., & Riquel Ligeró, F. (Universidad de H. (2007). Análisis de la

responsabilidad social corporativa desde tres enfoques: stakeholders, capital intelectual y teoría. Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro, 3130-3143.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2234835.pdf>

Wheeler, S. (2015). Global production, CSR and human rights: The courts of public opinion and the social licence to operate. *International Journal of Human Rights*, 19(6), 757.

White, C., Neilsen, A. E., & Valentini, C. (2017). CSR research in the apparel industry: A quantitative and qualitative review of existing literature. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 24(null), 382.