

DIFERENCIAS ENTRE ESTUDIANTES DE DISTINTAS UNIVERSIDADES EN SU INTERPRETACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA

Oscar Licandro (*Universidad CLAEH, Uruguay*)¹

Isabel Sánchez-Hernández (*Universidad de Extremadura, España*)²

Edy Lorena Burbano Vallejo (*Universidad de San Buenaventura, Colombia*)³

Enrique Bianchi (*Universidad Católica de Córdoba, Argentina*)⁴

Resumen:

Los contenidos sobre la Responsabilidad Social que se enseñan en las universidades impactan indirectamente sobre su aplicación en las empresas, porque esos contenidos influyen en la forma como los futuros líderes empresariales interpretan y aplican este concepto. La investigación se diseñó con el objetivo de evaluar si coinciden o divergen los conocimientos y opiniones sobre la Responsabilidad Social Interna adquiridos por estudiantes de diferentes universidades. Se aplicó, en forma auto-administrada, un cuestionario estructurado a una muestra no probabilística de estudiantes de tres universidades radicadas en: Colombia, España y Uruguay. Se utilizaron baterías de indicadores que miden: 1) la forma como los estudiantes interpretan el concepto de Responsabilidad Social Interna, 2) su conocimiento sobre las funciones que debe cumplir el área de recursos humanos cuando se aplica la Responsabilidad Social y 3) sus opiniones sobre los beneficios que genera la Responsabilidad Social Interna para la relación de las empresas con sus empleados. En este documento se presentan resultados basados en información preliminar. Se encontró que existen, entre los estudiantes de las tres universidades, diferencias estadísticamente significativas en la forma de interpretar la Responsabilidad Social Interna, pero no ocurre lo mismo con su conocimiento sobre las funciones del área de Recursos y Humanos y en su opinión sobre los beneficios que ella genera.

Palabras clave: *Colombia, España, ISO 26.000, Responsabilidad Social Interna, Uruguay*

Clasificación JEL: M14

¹ Cátedra de Responsabilidad , Zelmar Michelini 1220, Montevideo, Uruguay , olicandro@clae.edu.uy, <https://orcid.org/0000-0002-7771-2933>

² Departamento de Dirección de Empresas y Sociología, Ave. Elvas s/s – 06006, Badajoz, España, isanchez@unex.es , <https://orcid.org/0000-0002-6806-1606>

³ Centro de Estudios en Turismo CETUR, Cra. 122 #6-65, Cali, Valle del Cauca, Colombia, elburban@usbcali.edu.co , <https://orcid.org/0000-0002-4366-9172>

⁴ Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Av. Armada Argentina 3555, Córdoba, Argentina Av. Armada Argentina 3555, Córdoba, Argentina, enriquecarlosbianchi@gmail.com , <https://orcid.org/0000-0003-1628-2340>

DIFFERENCES BETWEEN STUDENTS FROM DIFFERENT UNIVERSITIES IN THEIR INTERPRETATION OF INTERNAL SOCIAL RESPONSIBILITY

Abstract:

The contents on Social Responsibility that it teaches in universities have an indirect impact on their application in companies, because these contents influence the way future business leaders interpret and apply this concept. The research was designed with the objective of evaluating whether the knowledge and opinions about Internal Social Responsibility acquired by students from different universities coincide or diverge. A self-administered and structured questionnaire was applied to a non-probabilistic sample of students from three universities located in: Colombia, Spain and Uruguay. Batteries of indicators were used that measure: 1) the way in which students interpret the concept of Internal Social Responsibility, 2) their knowledge about the functions that the human resources area must fulfill when applying Social Responsibility and 3) their opinions about the benefits generated by Internal Social Responsibility for the relationship between companies and their employees. This document presents results based on preliminary information. It was found that there are, among the students of the three universities, statistically significant differences in the way of interpreting Internal Social Responsibility, but the same does not occur with their knowledge about the functions of the Human and Resources area and in their opinion about the benefits that she generates.

Keywords: *Colombia, Spain, ISO 26.000, Internal Social Responsibility, Uruguay*

1. Introducción

El tema de la Responsabilidad Social Empresaria (RSE) ha cobrado mucha importancia en los últimos tiempos y es ampliamente investigado (Pereira, Duarte y Trindade, 2015). Su desarrollo teórico comenzó en la década de 1950. A lo largo de las siete décadas transcurridas, la reflexión y la investigación empírica en torno a este concepto han sido muy prolíficas en teorías, modelos y producción científica. Durante estos años, el concepto de RSE evolucionó (Carroll, 1999; Licandro, Alvarado-Peña, Sansores y Navarrete, 2019). Ese proceso no fue lineal ni falto de debates e ideas contradictorias. A medida que fueron ocurriendo cambios en la sociedad y en el mundo corporativo, se construyeron nuevas teorías sobre la RSE, que daban cuenta de dichos cambios. Un ejemplo más reciente, es la toma de conciencia a nivel global sobre el problema de la sostenibilidad. El abordaje de este problema, desde la perspectiva de la RSE, ha llevado a incorporar la promoción del desarrollo sostenible en la definición de la RSE (como puede observarse en la definición que propone la guía ISO 26000).

Diversos autores han procurado identificar y clasificar las teorías sobre la RSE que actualmente conviven entre los investigadores y los directivos de las empresas (Garriga y Melé, 2004; Dahlsrud, 2008; James, 2012; Carroll, 2015; Licandro et al., 2019). Como consecuencia de la coexistencia de diferentes teorías, la producción científica investiga bajo el mismo nombre (RSE), fenómenos diferentes, tal como puede observarse en algunos estudios comparativos publicados en los últimos años (Aguinis y Glavas, 2012; Lakshmana, 2016; Wang, Choi, Takeuchi y George, 2016).

Esta falta de una definición consensuada del concepto tiene no sólo importantes implicaciones sobre la investigación empírica (por ejemplo, en el uso de indicadores para estudiarlo), sino también sobre los contenidos que sobre las RSE se enseñan en las universidades. En los últimos años las universidades han incorporado la RSE en los planes de estudio de sus carreras relacionadas con la gestión de las empresas (administración, gestión de recursos humanos, contabilidad, etc.) porque en ellas se forman los futuros líderes empresariales. Se plantea entonces la pregunta de si las universidades están enseñando los mismos contenidos sobre la RSE. La relevancia de esta pregunta se fundamenta en una amplia literatura existente que propone que los líderes desempeñan un rol clave en la aplicación de la RSE (Murray y Vogel, 1997; Bohem, 2002; Sarmiento del Valle, 2010; Ramos e Silva, 2014). En particular, destaca el trabajo de Licandro (2020, p.11), quien validó la hipótesis: “El involucramiento del equipo gerencial en los temas de RSE se asocia con un mayor grado de desarrollo de la RSI”.

En este trabajo se pretende responder indirectamente esa pregunta, mediante el estudio de las interpretaciones y opiniones de los estudiantes universitarios sobre este tema. Se asume que sobre esas interpretaciones y opiniones han influido en forma determinante los contenidos que sobre la RSE les fueron enseñados. Se aplicó una encuesta a estudiantes de esas carreras en universidades radicadas en tres países distintos: Colombia, España y Uruguay. Dada la amplitud dimensiones o áreas de aplicación que abarca el concepto de RSE, se eligió conocer la perspectiva de estos estudiantes sobre una de ellas: la responsabilidad social de las empresas con sus empleados o Responsabilidad Social Interna (RSI). El trabajo tiene como objetivo analizar si difieren entre estudiantes de distintas universidades las siguientes variables: 1) la forma como los estudiantes interpretan el concepto de RSI; 2) lo que saben sobre las funciones de la gerencia de Recursos Humanos en relación a la aplicación de la RSE (se consideraron cinco) y 3) su opinión sobre los beneficios que genera para las empresas la aplicación de la RSI en el vínculo de la empresa con sus empleados (se consideraron nueve). Se aplicó una encuesta, basada en un cuestionario estructurado, a una muestra no probabilística de estudiantes de las tres universidades elegidas.

El análisis de los datos reveló que la forma como los estudiantes interpretan la RSI difiere significativamente entre universidades, pero no ocurre lo mismo con su conocimiento sobre el rol de la gerencia de Recursos Humanos en la aplicación de la RSE (esto ocurrió en las cinco funciones) ni con su opinión sobre los beneficios que genera la RSI (solamente se encontraron diferencias significativas en dos beneficios). Aunque preliminares, estos resultados sugieren que la enseñanza de la RSE en las carreras de grado puede diferir entre universidades. Y, en consecuencia, este trabajo aporta a la consideración de un tema de alta relevancia: el de saber si a los profesionales que en el futuro liderarán las organizaciones se les enseña el mismo concepto de RSE.

2. Fundamentos teóricos

2.1 La RSI y la evolución del concepto de RSE

Tal como se mencionó anteriormente, el concepto de RSE fue evolucionando y, por lo tanto, también fue modificándose la forma como este concepto refiere a la relación de la empresa con sus empleados. En sus primeras formulaciones la RSE estuvo fuertemente reducida a la responsabilidad de la empresa con la sociedad en la que opera. En esa época tuvo una importante influencia la propuesta de Carroll (1991), quien sugirió que a las tres responsabilidades clásicas que se asignaban a las empresas (económicas, morales, legales) se debía sumar un cuarto tipo de responsabilidades respecto de la sociedad donde operan, a las que se les denominó “sociales” (Steiner, 1971; Carroll, 1991; Kok, Van der Wiele, McKenna y Brown, 2001; Lichtenstein, Drumwright y Braig., 2004). Bajo este enfoque, la RSE fue entendida como un comportamiento empresarial dirigido hacia actores externos a la empresa (comunidades, organizaciones benéficas, universidades, hospitales, etc.), pero que no hacia los empleados.

Después que Edward Freeman (1983) formulara su teoría de los *stakeholders*, el concepto de RSE se amplió a la relación de la empresa con todos sus *stakeholders*. Carroll (1999) sostuvo que existe una coincidencia natural entre los conceptos de RSE y *stakeholder* y Khoury, Rostami y Turnbull (1999) propusieron que la RSE refiere a la relación general de la empresa con todos sus *stakeholders*. Johnson (1971) ya había afirmado que la empresa socialmente responsable equilibra los intereses de múltiples actores, entre los que incluyó a los empleados. Jones (1980, p.59-60) asoció la RSE con la idea de que las corporaciones tienen responsabilidades hacia sus empleados, que trascienden lo pactado en los contratos laborales.

Perrini (2005) señaló que, en el marco de esta nueva interpretación del concepto, se comenzó a reflexionar sobre la relación entre incorporación de la RSE y gestión de los recursos humanos, al tiempo que se comenzó a hablar de RSI. Pocos autores han propuesto una definición del concepto. Ena y Delgado (2012, p. 58) la definen como “la parte de la responsabilidad social corporativa que gestiona de manera social, ética, humanista y solidaria los recursos humanos de una empresa”. Ferreira y De Oliveira (2014, p.234) indican que la RSI refiere a las prácticas de RSE “que están directamente relacionadas con el entorno laboral físico y psicológico de los empleados”. Por su parte, Polák-Weldon, Baldogh y Bogdany (2013, p.756) la definen de esta forma:

Las prácticas internas de RSE se refieren a actividades de RSE orientadas a los empleados que están directamente relacionadas con el entorno laboral físico y psicológico de los empleados en relación con su salud y bienestar, su capacitación y participación en la organización, la igualdad de oportunidades y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

En el siglo XXI la RSE empieza ser conceptualizada desde una nueva perspectiva, la que en cierta forma engloba a las dos anteriores, pero constituye una forma muy diferente de interpretar el concepto. El concepto de RSE pasa a referir a la gestión de los impactos o externalidades que la empresa tiene sobre sus *stakeholders*, la sociedad y el medioambiente. Davis y Blomstrom (1966) habían propuesto unas décadas antes que la RSE es, para las empresas, la obligación de “considerar los efectos de sus decisiones y acciones en todo el sistema social”. En la misma línea de pensamiento, Fitch (1976, p.38) la definió como “el intento serio de resolver problemas sociales causados por la totalidad o parcialmente por la corporación”. Frederick, Post y Davies (1992) entendieron la RSE como un principio que establece que las empresas deben ser responsables de los efectos de cualquiera de sus acciones en su comunidad y su entorno. Carroll (2015) observó que la gestión socialmente responsable de los impactos abarca dos dimensiones: por un lado, *proteger* a la sociedad de los impactos negativos y por otro, contribuir a *mejorar* las condiciones de la sociedad mediante impactos positivos deliberadamente buscados.

Bajo esta nueva perspectiva, la RSI amplía el espectro de responsabilidades de la empresa hacia sus empleados. No se trata ya solamente de satisfacer sus necesidades y expectativas no previstas en la legislación laboral y en los contratos laborales (es decir, generar externalidades positivas), sino de minimizar las externalidades negativas de sus decisiones y acciones sobre ellos. Reder (1994), fue uno de los primeros autores en proponer que la RSE incluye la responsabilidad por los impactos internos de la RSE sobre la fuerza de trabajo. La guía ISO 26.000, que adopta el enfoque de la RSE como gestión de impactos, incluye la dimensión de este concepto bajo la denominación de Prácticas Laborales.

2.2 La investigación sobre la RSI

Aguilera, Ruth, Rupp, Williams y Ganapathi (2007, p.839) señalaron que: “Sorprendentemente, los empleados como unidad de análisis han recibido poca atención en la literatura de RSC”. Recién a fines de la década de 1990 se publicaron los primeros trabajos sobre la relación entre RSE y gestión de los recursos humanos (Brammer, Millington y Rayton, 2007). Aguinis y Glavas (2012) indicaron que fue recién en el siglo XXI que la atención de las investigaciones sobre RSE comenzó a incluir el comportamiento organizacional y la gestión de personas. Hace apenas cuatro años, Low (2016, p.63) denunció la insuficiente “consolidación teórica y síntesis de los impactos de la RSE en las actitudes y el comportamiento de los empleados”.

Una reciente investigación bibliográfica realizada por Voegtlin y Greenwood (2016) demuestra que antes de 2002 prácticamente no se publicaron artículos científicos sobre la relación entre RSE y gestión de recursos humanos y que fue recién a partir de 2009 que el tema entró de lleno en la agenda de académica de investigación. En consecuencia, este campo de investigación resulta fértil para la elaboración de nuevos marcos conceptuales y para el desarrollo de nuevas investigaciones que permitan superar varias de sus actuales limitaciones.

2.3 Temas que abarca la RSI

En ese sentido, uno de los problemas que dificultan el avance del conocimiento sobre la RSI radica en que las investigaciones empíricas suelen abordar de modo parcial este fenómeno, considerando solamente algunos de los impactos o prácticas empresariales que involucra, y dejando fuera otras, que también son relevantes. Esta situación dificulta la realización de estudios comparativos y el desarrollo de un marco conceptual sólido sobre la RSI. El análisis de la literatura académica sugiere que esta situación se debe a la amplia variedad de prácticas relacionadas con la gestión de recursos humanos existentes, cada una de las cuales tiene el potencial de generar situaciones en las cuales se pone en juego la RSI. No obstante, estas dificultades, el análisis bibliográfico permite identificar un amplio espectro de temas comunes. A continuación se identifican algunos de esos temas, con la finalidad de inspirar la construcción de la batería de indicadores que se utilizaron en esta investigación.

A principios de este siglo, en Estados Unidos, Albinger y Freeman (2000) incluyeron dentro del concepto de desempeño social corporativo dos temas específicos de la RSI: 1) la diversidad (que incluye aspectos como la representación de las mujeres y las minorías) y 2) los asuntos laborales, entre los cuales incluyeron las relación con los sindicatos, la participación y otorgamiento de beneficios a los empleados. En Italia, Perrini (2005) propuso que la RSE hacia los recursos humano abarca, entre otros, los derechos de los trabajadores, su seguridad y salud, las políticas salariales y el trato igualitario hacia ellos. Más adelante, en Turquía, Turker (2009) incluyó en la RSI la igualdad de oportunidades, que las decisiones de los administradores sean justas, el pago de un salario razonable, el ambiente físico de trabajo, el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, así como otorgar beneficios que mejoren la calidad de vida de los empleados. En Nigeria, Emezi (2014, p.46) destacó que la responsabilidad social hacia los empleados debe incluir “condiciones de trabajo seguras, trato equitativo y un pago justo acorde con su aporte laboral”. En España, Barrena, López y Romero (2018) diseñaron una batería de indicadores para representan diversas dimensiones del concepto, entre las que destacan: la transparencia en el manejo de información en las relaciones laborales, la capacitación y la formación, el relacionamiento con los sindicatos y otorgar beneficios sociales a los empleados.

En América Latina destacan trabajos en algunos de los países de la región. En Brasil Alves y Mundim (2008) incluyeron dentro de la RSE hacia los empleados diversos temas, entre los cuales se pueden mencionar: la política salarial, la carrera profesional, el cuidado de la salud, las condiciones físicas del trabajo, la seguridad en el trabajo, el desarrollo profesional, la gestión de los despidos y la relación con los sindicatos. Por su parte, Gaete (2010) identificó en Chile nueve dimensiones de la RSE que corresponden al ámbito interno de la empresa: a) Igualdad de oportunidades; b) gestión de la diversidad; c) prevención del acoso moral; d) conciliación de vida familiar y laboral; d) derecho a estar bien dirigido; e) seguridad e higiene en el trabajo; f) diseño de puestos de trabajo; g) retribución, promoción y seguridad en el empleo; h) integración y participación; i) relevancia social de la actividad laboral. En Colombia, García, Azuero y Peláez (2013) organizaron la RSI en ocho áreas temáticas, a las que denominaron: a) respeto al individuo: equidad y diversidad; b) participación de los empleados en la gestión de las empresas; c) relaciones con sindicatos y grupos de trabajadores organizados; d) distribución de los beneficios de la empresa; e) desarrollo profesional y empleabilidad y f) cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo; g) jubilación y despidos; h) familia de los trabajadores. En Venezuela, Guzmán (2016) identificó seis dimensiones de la gestión de recursos humanos a través de las cuales la empresa influye en el bienestar de sus empleados: a) derechos humanos; b) salud y seguridad; c) relaciones laborales; d) equilibrio trabajo-familia-tiempo libre; e) clima organizacional y f) calidad de vida. Finalmente, destaca el artículo publicado en México por López, Ojeda y Ríos (2016), quienes utilizan diez indicadores sobre RSI: a) remuneración equitativa; b) prohibición del trabajo forzado e infantil; c) aplicación y respeto de los derechos humanos; d) condiciones de trabajo seguras y saludables; e) horarios de trabajo y descanso; f) ambiente laboral libre de hostigamiento moral y sexual; g) respeto por las prácticas laborales; h) código de ética que oriente a los empleados; i) políticas para sancionar los actos de corrupción; j) brindar información a los empleados sobre la RSE.

3. Hipótesis

En esta investigación se someten a contrastación las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1: La interpretación que tienen los estudiantes de la RSI es independiente de la universidad donde cursan sus estudios.

Hipótesis 2: El conocimiento que tienen los estudiantes sobre la función del área de RRHH respecto de la RSE es independiente de la universidad donde cursan sus estudios.

Hipótesis 3: La opinión de los estudiantes sobre los beneficios que genera la RSI para la relación de la empresa con sus empleados es independiente de la universidad donde cursan sus estudios.

4. Metodología

El universo de estudio está constituido por estudiantes de carreras relacionadas con la gestión de empresas. Se seleccionó una muestra no probabilística de estudiantes de tres universidades radicadas en tres países: Colombia (privada), España (pública) y Uruguay (privada). En este documento se presentan resultados preliminares, basados en las respuestas de una parte de la muestra (43 estudiantes de Colombia, 18 de España y 38 de Uruguay).

Se utilizó un cuestionario estructurado, que se aplicó en forma auto-administrada. La aplicación se hizo de dos formas: en unos casos los estudiantes completaron el cuestionario en papel y en otros lo hicieron en forma electrónica. Se utilizaron baterías de indicadores para expresar las tres variables evaluadas en este trabajo: 1) la forma como los estudiantes interpretan el concepto de RSI (14 indicadores, que se reproducen en la tabla 1); 2) el conocimiento que tienen los estudiantes sobre las funciones del área de RRHH en la gestión de la RSE (cinco indicadores, que se reproducen en la tabla 2) y 3) la opinión de los estudiantes sobre los beneficios de la RSI para la relación de la empresa con sus empleados (nueve indicadores, que se reproducen en la tabla 3). Todos los indicadores se midieron con escalas de tipo Likert de cinco valores. La información relevada fue analizada mediante el software SPSS V.22 (*Statistical Package for Social Sciences*).

5. Análisis de los resultados

5.1 Perfil de los encuestados

Los estudiantes de la muestra cursan diversas carreras: a) administración de empresas (30%); b) contador (30%); c) carreras relacionadas con la gestión de personas o las relaciones laborales (25%); d) economía (5%) y e) negocios internacionales (5%). En cuanto al perfil sociodemográfico: a) el 45% son hombres y el 55% son mujeres; b) la edad promedio es de 23,3 años y c) 48% trabaja con algún tipo de dedicación horaria, incluyéndose aquí el trabajo durante periodos acotados de tiempo.

5.2 Interpretación del concepto de RSI según países

Para medir el conocimiento sobre la RSI, se pidió a los estudiantes que indicaran, para cada una de las 14 prácticas, si la consideran una acción de RSE dirigida a los empleados. El valor 1 indica que el estudiante está completamente seguro que la práctica no es RSE. Inversamente, el valor 5 indica que el estudiante está completamente seguro que es una práctica de RSE. En la Tabla 1 se incluye, para cada uno de los indicadores sobre las 14 prácticas de RSI: 1) el valor medio registrado en el conocimiento de los estudiantes de cada universidad (es decir, su grado de seguridad de que cada práctica corresponde una acción de RSI) y 2) los resultados de la prueba de diferencia de medias entre el conocimiento de los estudiantes de las tres universidades (valor de F y nivel de significación correspondiente). Allí puede observarse que en 10 de los indicadores se registró una diferencia estadísticamente significativa (90% o más de nivel de confianza) entre estudiantes de diferentes universidades. En nueve de esos diez indicadores, los estudiantes españoles muestran tener un mejor conocimiento de la RSI que los colombianos y, éstos a su vez, superan a los uruguayos. En uno sólo de los indicadores los españoles y los colombianos puntúan casi igual, pero por encima de los uruguayos.

Resulta interesante observar que tres de los cuatro indicadores, en los que no se registró diferencia significativa en el conocimiento sobre la RSI, refieren a prácticas disociadas de la actividad dentro de la empresa y orientadas a generar impactos positivos en su vida personal: apoyar iniciativas de voluntariado, promover su vida saludable y brindar beneficios en materia de salud, educación, etc. En su conjunto, los datos sugieren que: 1) los estudiantes españoles tienen una comprensión más amplia del concepto de RSI; 2) los colombianos tienen un conocimiento levemente inferior y 3) el conocimiento de los uruguayos está bastante por debajo del que tienen españoles y colombianos. En función de estos resultados se concluye el rechazo de la hipótesis 1, ya que el conocimiento de la RSI difiere significativamente entre estudiantes de distintas universidades.

En el cuestionario se preguntó a los estudiantes si su conocimiento sobre la temática de la RSE, lo habían adquirido en materias cursadas en su carrera de grado. El 85% contestó afirmativamente, lo cual muestra

que la forma como interpretan el concepto de RSI está influida por los contenidos que, sobre este tema, se incluyen en los planes de estudio de cada universidad. El rechazo de la hipótesis 1 sugiere que esos contenidos difieren entre las universidades. Además, sugiere que es la universidad española la que enseña a sus estudiantes un enfoque teórico que abarca mejor la diversidad de prácticas empresariales involucradas en la RSI. Inversamente, el enfoque más acotado sobre este concepto parece ser el que se enseña en la universidad uruguaya.

Tabla 1. Indicadores sobre el conocimiento que los estudiantes de cada universidad tienen sobre la de RSI y resultados del test de diferencia de medias entre estudiantes de distintas universidades.

APLICAR LA RSE ES:	Colombia	España	Uruguay	Todos	F	Sign
Hacer todo lo posible para que en la empresa no haya discriminación ni se practique el acoso en ninguna de sus formas	4,07	4,78	3,58	4,01	5,376	,006
Recurrir al despido como última alternativa en caso de necesidad de reducir costos	3,70	3,89	2,22	3,19	13,046	,000
Tomar medidas necesarias (pero no que están obligadas por la ley) destinadas a mejorar la seguridad y evitar los accidentes de trabajo	3,53	4,44	4,13	3,93	4,753	,011
Apoyar las iniciativas de voluntariado solidario de los empleados	4,07	4,00	4,32	4,15	1,201	,305
Promover la vida saludable de los empleados mediante actividades educativas (charlas, etc.) y acciones dentro de la empresa (ofrecer alimentos sanos, gimnasia en la oficina, etc.)	4,12	4,28	4,22	4,18	,190	,827
Informar a los empleados sobre cambios internos y otros asuntos relevantes que puedan afectarlos, a efectos de que estén preparados y puedan adecuarse a ellos	4,21	4,39	2,81	3,71	18,291	,000
Hacer lo posible para que los horarios, las tareas, las metas, los premios, etc., no afecten negativamente el adecuado balance entre la vida laboral y familiar de los empleados	4,26	4,50	3,29	3,93	13,791	,000
Procurar que la infraestructura, los equipos y la organización del trabajo tengan en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad	4,05	4,56	4,13	4,17	1,553	,217
Promover un adecuado clima laboral y de relación entre los empleados dentro de la empresa	4,26	4,22	3,39	3,92	6,448	,002
Ofrecer al personal subcontratado algunos beneficios similares a los que tienen los empleados de la empresa.	3,95	4,06	2,74	3,51	15,086	,000
Tomar medidas para minimizar enfermedades laborales (estrés, tendinitis, problemas de espalda, enfermedades respiratorias, etc.)	4,09	4,61	3,89	4,11	2,662	,075
Brindar algún tipo de apoyo a las personas que son despedidas y ayudarlas a conseguir empleo	3,98	4,33	3,29	3,78	6,178	,003
Brindar a los empleados beneficios en materia de salud, educación, etc., que la empresa no está obligada a dar	3,95	4,00	3,92	3,95	,032	,968
Promover y facilitar la capacitación y el desarrollo profesional de los empleados	4,14	4,28	3,45	3,90	4,454	,014

5.3 Conocimiento sobre las funciones del área de Recursos Humano en la aplicación de la RSE.

Se utilizaron cinco indicadores para estudiar este tema. Esos indicadores fueron medidos mediante una escala Likert de cinco valores, que expresan diferentes grados de acuerdo con lo que se afirma en cada uno de ellos (5 es acuerdo y 1 es desacuerdo). En la Tabla 2 se describen estos indicadores y se incluye la siguiente información: 1) valor medio de cada indicador en cada universidad y 2) resultados del test de diferencia de medias entre universidades. Allí se puede observar que: 1) todos los valores son elevados, lo que indica que la mayoría absoluta de los encuestados coincide en asignar al área de RRHH las funciones y responsabilidades referidas en cada indicador; b) el test de diferencia de medias indica que la opinión de los estudiantes sobre este tema es independiente de la universidad donde cursan los estudiantes. En consecuencia, se valida la hipótesis 2.

Tabla 2. Opinión sobre la función del área de RRHH respecto de la RSE. Medias y test de diferencia de medias

AFIRMACIONES	Colombia	España	Uruguay	Todos	F	Sign
El área de RRHH debe contar con normas éticas claras relativas a la relación de la empresa con sus empleados y con mecanismos que aseguren su aplicación	4,37	4,56	4,68	4,53	1,276	,284
El área de RRHH debe involucrarse en la definición de las políticas de RSE de la empresa	4,37	4,67	4,26	4,38	1,671	,193
El área de RRHH tiene la responsabilidad de sensibilizar y comprometer a todos los integrantes de la empresa con la aplicación de la RSE	4,26	4,50	4,11	4,24	1,239	,294
Las políticas de RRHH deben estar alineadas con las políticas de RSE de la empresa	4,40	4,56	4,66	4,53	1,565	,214
El área de RRHH debe promover y verificar que la empresa actúa de forma socialmente responsable con sus empleados	4,33	4,56	4,45	4,41	,561	,573

5.4 Beneficios de la RSI para la relación entre la empresa y sus empleados

Los indicadores utilizados refieren a nueve tipos distintos de beneficios que, en su conjunto, abarcan un amplio espectro de aspectos de la relación entre la empresa y sus empleados. En la primera columna de la tabla 3 se los transcribe. Esos indicadores fueron medidos mediante una escala Likert de cinco valores, que expresan diferentes grados de acuerdo con lo que se afirma en cada uno de ellos (5 es acuerdo y 1 es desacuerdo). En la Tabla 3 se incluye la media alcanzada por cada indicador entre los estudiantes de cada universidad. Allí puede observarse que los promedios son, en general, altos (mayores a cuatro). También se observa allí que sólo en dos de los siete indicadores se registraron diferencias estadísticamente significativas (con un nivel de confianza superior al 90%): “Desarrollar en los empleados una mayor comprensión ante las dificultades que pueda tener la empresa” y “Resolver de buena manera los eventuales conflictos de interés que puedan surgir entre la empresa y los empleados”. En ambos casos, los estudiantes de la universidad española califican en promedio más alto, seguido de los colombianos y, más abajo los uruguayos. En relación a los demás beneficios (gestionar mejor la cultura organizacional, desarrollo de actitudes buenas para la empresa, identificación y pertenencia a la empresa, compromiso, motivación, mayor competencia de los empleados, etc.) las diferencias en las opiniones no son estadísticamente significativas, lo cual sugiere la independencia entre las variables consideradas. Por lo tanto, se concluye la validez parcial de la hipótesis 3.

Tabla 3. Opinión sobre los beneficios que genera la RSI para la relación de la empresa con sus empleados. Medias y test de diferencia de medias

Aplicar la RSE hacia los empleados sirve para:	Colombia	España	Uruguay	Todos	F	Sign
Gestionar mejor la cultura corporativa	4,35	4,50	4,33	4,37	,348	,707
Desarrollar actitudes en los empleados (honestidad, respecto, responsabilidad, etc.) que son buenas para las empresas	4,35	4,44	4,25	4,33	,319	,728
Contar con empleados más competentes	4,00	3,89	3,61	3,84	1,313	,274
Fortalecer la identificación con la empresa y el sentido/ orgullo de pertenencia de los empleados	4,37	4,39	4,56	4,44	,492	,613
Aumentar el compromiso de los empleados (lealtad/dedicación)	4,28	4,50	4,31	4,33	,490	,614
Desarrollar en los empleados una mayor comprensión ante las dificultades que pueda tener la empresa	4,28	4,11	3,69	4,03	4,015	,021
Aumentar la motivación de los empleados	4,33	4,33	4,26	4,30	,067	,936
Mejorar la imagen que los empleados tienen de la empresa	4,33	4,44	4,56	4,43	,671	,514
Favorecer la captación y retención de talentos	4,40	4,00	4,06	4,20	1,586	,210
Mejorar el clima laboral/ organizacional (cohesión / integración / comunicación)	4,47	4,53	4,50	4,49	,047	,954
Resolver de buena manera los eventuales conflictos de interés que puedan surgir entre la empresa y los empleados	4,33	4,22	3,83	4,12	2,726	,071

A efectos de profundizar el análisis de los datos se procedió a construir variables índice, a partir de cada una de las tres baterías de indicadores. En la tabla 4 se incluye, para cada una de los tres índices: el valor medio, el desvío estándar y el Alfa de Cronbach. Los valores registrados en este último (superiores a 0,800) indican que las variables índice son pertinentes.

Tabla 4. Media, desvío estándar y Alfa de Cronbach de las variables índice: concepto de RSI, gestión de la RSI, Beneficios de la RSI

Índices		Media	Desv.	Alfa de Cronbach
IRSI	Concepto de RSI	3,89	0,81	0,911
IGES	Gestión de la RSI	4,42	0,61	0,818
IBEN	Beneficios de la RSI	4,26	0,64	0,911

Se aplicó el test de diferencia de medias a cada una de estas variables índice, tomando como variable independiente la universidad a la que pertenecen los estudiantes. En la tabla 5 se incluye: 1) el valor medio registrado en cada variable índice, al interior de cada grupo de estudiantes y 2) el valor F y el nivel de significación obtenidos en cada test de diferencia de medias. Estos test ratifican lo ya observado al analizar indicador por indicador: 1) la interpretación de la RSI difiere significativamente entre estudiantes

de diferentes universidades (se rechaza la hipótesis 1); 2) el conocimiento sobre las funciones del área de RRHH en relación a la aplicación de la RSE es alto y no difiere significativa entre estudiantes de distintas universidades (se valida la hipótesis 2) y 3) la opinión de los estudiantes sobre los beneficios de la RSI para la relación de la empresa con sus empleados es ampliamente positivo, pero no difiere significativamente entre estudiantes de distintas universidades (se valida la hipótesis 3).

Tabla 5. Prueba de diferencia de medias según país

País de la Univ	IRSI	IGES	IBEN
Colombia	4,03	4,34	4,32
España	4,31	4,57	4,30
Uruguay	3,53	4,37	4,18
F	7,632	,916	,495
sign	,001	,403	,611

Además, el análisis de los valores medios sugiere que, en general, los estudiantes poseen un adecuado conocimiento sobre las funciones del área de Recursos Humanos respecto de la RSE y sobre los que genera la RSI para la gestión de la empresa con los empleados. Por su parte, el bajo valor medio del índice que mide la interpretación sobre la RSI está influenciado por el menor conocimiento de los estudiantes uruguayos sobre el amplio espectro de prácticas empresariales que abarca el concepto de RSI.

6. Conclusiones

En un contexto de falta de consenso entre los académicos sobre el significado de los conceptos de Responsabilidad Social Empresarial y Responsabilidad Social Interna, así como de los indicadores para estudiar estos conceptos, este documento aporta: 1) una revisión bibliográfica que revela la diversidad de prácticas empresariales involucradas en la aplicación de la RSI; 2) una batería de indicadores que sirven para medir la RSI. Esta batería de indicadores posee algunas fortalezas, que la convierten en un instrumento útil para la investigación empírica y para el diseño y ejecución de políticas de gestión de recursos humanos bajo un enfoque de RSI. Las fortalezas de estos indicadores son: a) están planteados en términos de prácticas y no de objetivos deseables o imperativos de tipo normativo; b) abarcan un amplio espectro de prácticas y c) abarca las áreas temáticas más relevantes presentes en la literatura académica.

La aplicación de esos indicadores, a estudiantes de carreras relacionadas con el management en tres universidades distintas, permitió encontrar que existen diferencias importantes en la forma como los estudiantes de distintas universidades interpretan el concepto de RSI. Dado que esa interpretación está fuertemente influida por los contenidos que sobre este tema se enseñan en las universidades, es dable sugerir que existen diferencias teóricas importantes en esos contenidos. Los datos sugieren que la universidad española es la que enseña a sus estudiantes un enfoque teórico más integral del concepto de RSI, en tanto que la universidad uruguaya es la que enseña un enfoque más acotado. Dado que se trabajó con una sola universidad por país, se plantea la pertinencia de investigar más a fondo para determinar si las diferencias encontradas corresponden a diferencias en la forma como se interpreta y enseña la RSE en los distintos países o a otros factores específicos de cada universidad, que son independientes del país donde está radicada.

La investigación encontró también que es alto y que no existen diferencias significativas en el conocimiento que tienen los estudiantes sobre dos temas claves para la gestión de la RSI: 1) la función del área de Recursos Humanos en relación a la aplicación de la RSE y 2) los beneficios que genera la RSI para la relación de la empresa con sus empleados. Este resultado plantea una situación paradójica, ya que muestra que, a pesar de tener interpretaciones diferentes sobre el concepto de RSI, los estudiantes

coinciden en aspectos relevantes de su gestión (la función del área de RRHH) y sobre las consecuencias de aplicarla (los beneficios que genera para las empresas). Las funciones del área de Recursos Humanos y los beneficios esperables de la RSI incluidos en el cuestionario solamente son esperables si la RSI se aplica como una política general que abarca todas las prácticas de Recursos Humanos. Las respuestas de los estudiantes españoles son consistentes con este vínculo entre definición del concepto, gestión y resultados, los estudiantes colombianos son algo menos consistentes, pero en el caso de los uruguayos se registra cierta inconsistencia. Esta situación plantea la oportunidad de investigar si en los contenidos que se enseñan en las universidades sobre la RSE existe consistencia entre definición del concepto, forma de gestionar su aplicación y resultados esperables.

Este trabajo tiene algunas limitaciones que dificultan la extrapolación de sus resultados: 1) se basan en información parcial y provisoria; 2) la información proviene de tres muestras no probabilística y pequeñas, lo que dificulta el uso de herramientas de análisis estadístico 3) el procedimiento empleado para seleccionar los indicadores se basó exclusivamente en el criterio del equipo de investigación y no en herramientas más sólidas como por ejemplo lo sería el juicio de expertos.

7. Referencias bibliográficas

- Aguilera, R., Ruth, V., Rupp, D., Williams, C. y Ganapathi, J. (2007). Putting the S back in corporate social responsibility: A multi-level theory of social change in organizations. *Academy of Management Review*, 32(3), 836–863. <https://www.jstor.org/stable/20159338>
- Aguinis, H. y Glavas, A. (2012). What We Know and Don't Know About Corporate Social Responsibility: A Review and Research Agenda. *Journal of Management*, 38(4), 932 – 968. <https://doi.org/10.1177%2F0149206311436079>
- Albinger, H.S. y Freeman, S. J. (2000). Corporate social performance and attractiveness as employer to different job seeking population. *Journal of Business Ethics*, 28: 243-253. <https://doi.org/10.1023/A:1006289817941>
- Alves, R. y Mundim, R. (2008). Responsabilidad Social Empresarial con el público interno: la percepción de los empleados de una empresa brasileña. *Revista Forum Doctoral*, 1, 21-46. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/forum-doctoral/article/view/2755>
- Barrena, López y Romero (2018). The link between socially responsible human resource management and intellectual capital. *Corporate Social Responsibility Environmental Management*, 26(1), 71-81. <https://doi.org/10.1002/csr.1658>
- Bohem, A. (2002). Corporate Social Responsibility: A Complementary Perspective of Community and Corporate Leaders. *Business and Society Review*, 107(2), 171–194. <https://doi.org/10.1111/1467-8594.00131>
- Brammer, S., Millington, A. y Rayton, B. (2007). The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 18, 1701–1719. <https://doi.org/10.1080/09585190701570866>
- Carroll, A. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34, 39-48. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(91\)90005-G](https://doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-G)
- Carroll, A. (1999). Corporate Social Responsibility: Evolution of Definitional Construct. *Business and Society*, 38(3), 268–295. <https://doi.org/10.1177%2F000765039903800303>
- Carroll, A. (2015). Corporate social responsibility: The centerpiece of competing and complementary frameworks. *Organizational Dynamics*, 44, 87-96. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2015.02.002>

- Dahlsrud, A. (2008). How Corporate Social Responsibility is defined: An Analysis of 37 Definitions. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 15, 1–13. <https://doi.org/10.1002/csr.132>
- Davis, K. y Blomstrom, R. (1966). *Business and its environment*. New York: McGraw- Hill.
- Emezi, C. (2014). Corporate social responsibility: a strategic tool to achieve corporate objective. *Responsibility & Sustainability*, 2(3), 43-56. <https://responsibility-sustainability.org/index.php/R-S/article/view/43>
- Ena B. y Delgado S. (2012). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. Paraninfo, Madrid, España.
- Ferreira, P. y Real de Oliveira, E. (2014). Does corporate social responsibility impact on employee engagement? *Journal of Workplace Learning*, 26(3/4), 232-247. <http://dx.doi.org/10.1108/JWL-09-2013-0070>
- Fitch, G. (1976). Achieving corporate social responsibility. *Academy of Management Review*, 1, 38-46. <https://doi.org/10.2307/257357>
- Frederick, W., Post, J. y Davis, K. (1992). *Business and Society. Corporate Strategy, Public Policy, Ethics*. London: McGraw-Hill.
- Freeman, E. (1983). Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance. *California Management Review*; 25(3), 88-106. <https://doi.org/10.2307/257357>
- Gaete, R. (2010). Discursos de gestión de recursos humanos presentes en Iniciativas y Normas de responsabilidad social. *Revista Gaceta Laboral*, 16(1), 41–62. <https://biblat.unam.mx/hevila/GacetalaboralMaracaibo/2010/vol16/no1/3.pdf>
- García, M., Azuero, A. y Peláez, J. (2013). Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial desde las áreas funcionales de Gestión Humana: análisis de resultados en cuatro empresas del suroccidente colombiano. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 23(49), 83-100. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40517>
- Garriga, E. y Melé, D. (2004). Corporate social responsibility theories: Mapping the territory. *Journal of Business Ethics*, 53: 51–71. <https://doi.org/10.1023/B:BUSI.0000039399.90587.34>
- Guzmán, M (2016). Dimensión Interna de la Responsabilidad Social Empresaria desde la óptica de la Gestión de Recursos Humanos. *Saber, Universidad de Oriente, Venezuela*, 28 (4), 794-805. <http://ve.scielo.org/pdf/saber/v28n4/art14.pdf>
- ISO (2011), *Guía de Responsabilidad Social* (ISO 26.0000:2012, IDT). Montevideo: UNIT.
- James, L. (2012). Sustainable Corporate Social Responsibility – An analysis of 50 definitions for a period of 2000-2011. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(10), 169-193. http://www.zenithresearch.org.in/images/stories/pdf/2012/OCT/ZIJMR/14_ZIJMR_VOL1_ISSUE10_OCT2012.pdf
- Johnson, H. (1971). *Business in contemporary society: Framework and issues*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Jones, T. (1980, Spring). Corporate social responsibility revisited, redefined. *California Management Review*, 2(3) 59-67. <https://doi.org/10.2307/257357>
- Kok, P., Van der Wiele, T., McKenna, R. y Brown, A. (2001). Corporate Social Responsibility Audit within a Quality Management Framework. *Journal of Business Ethics*, 31(4), 285-297. <https://doi.org/10.1023/A:1010767001610>.

- Khoury G., Rostami J. y Turnbull, P. (1999). *Corporate Social Responsibility: Turning Words into Action*. Conference Board of Canada: Ottawa, 255 - 299.
- Lakshmana, R. (2014). A study of some Reviews of Literature on Corporate Social Responsibility with reference to its adoptability to business. *International Journal of Advanced Research*, 2(11), 765-772. https://www.journalijar.com/uploads/58_IJAR-4461.pdf
- Licandro, O. (2020). Relationship between general CSR management practices and the development of internal social responsibility. *Journal of Business, Universidad Del Pacífico*, 12(2), 2-29. <https://doi.org/https://doi.org/10.21678/jb.2020.1453>
- Licandro, O., Alvarado-Peña, L., Sansores, E. y Navarrete, J. (2019). Responsabilidad Social Empresaria: Hacia la conformación de una tipología de definiciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85), 281-299. <https://doi.org/10.37960/revista.v24i85.23843>
- Lichtenstein, D., Drumwright, M. y Braig, B. (2004), The Effect of Corporate Social Responsibility on Customer Donations to Corporate-Supported Nonprofits. *Journal of Marketing*, 68(4), 16-32. <https://doi.org/10.1509/jmkg.68.4.16.42726>
- López, A., Ojeda, F. y Ríos, M. (2017) La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de un caso. *Revista de Contabilidad – Spanish Accounting Review* 20(1), 36–46. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2016.01.001>
- Low, M.P. (2016). Corporate Social Responsibility and the Evolution of Internal Corporate Social Responsibility in 21st Century. *Asian Journal of Social Science and Management Studies*, 3(1), 56-74. <https://doi.org/10.20448/journal.500/2016.3.1/500.1.56.74>
- Murray, K. y Vogel, C.M. (1997). Using a Hierarchy-of-Effects Approach to Gauge the Effectiveness of Corporate Social Responsibility to Generate Goodwill Toward Firm: Financial versus Nonfinancial Impact. *Journal of Business Research* 38, 141-159. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(96\)00061-6](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(96)00061-6)
- Pereira, A., Duarte, A. y Trindade, G. (2015). The relationship between the employees' perceptions of CSR work engagement and human values. *Responsibility & Sustainability*, 3(2), 27-35. <https://responsibility-sustainability.org/index.php/R-S/article/view/55/56>
- Perrini, F. (2005). Building a European Portrait of Corporate Social Responsibility Reporting. *European Management Journal*, 23(6), 611-627. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2005.10.008>
- Polak-Weldon, R., Balogh, A., Bogdany, E., & Cszmadia, T. (2013). Internal CSR Models in Hungary. *Active Citizenship by Knowledge Management and Innovation Management, Knowledge and Learning International Conference*, 19–21 June, Zadar, pp. 755-763. <http://www.toknowpress.net/ISBN/978-961-6914-02-4/papers/ML13-317.pdf>
- Ramos e Silva, J. (2014). The importance of business leadership for the dissemination and implementation of socio-environmental organizational strategies: the case study of the Brazilian company «Alumina». *Responsibility & Sustainability*, 2(1), 51-63. <https://responsibility-sustainability.org/index.php/R-S/article/view/29>
- Reder, A. (1994). *In Pursuit of Principle and Profit: Business Success through Social Responsibility*. New York: Putnam
- Sánchez-Hernández, M. I., Gallardo-Vázquez, D., Barcik, A., & Dziwiński, P. (2016). The effect of the internal side of social responsibility on firm competitive success in the business services industry. *Sustainability*, 8(2), 179. <https://doi.org/10.3390/su8020179>
- Sarmiento del Valle (2010). Gestión estratégica: clave para la responsabilidad social de las empresas. *Dimensión Empresarial*, 8(2), 24-37. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3965840>

- Turker, D. (2009). Measuring Corporate social responsibility: A scale development study. *Journal of Business Ethics*, 85, 411-427. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9780-6>
- Social Accountability Internacional (2008). Responsabilidad Social 8000. SA 8000. Disponible en: <http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/rse/documentos/monitoreo/SA8000.pdf>. Consultado: 15 03 2020.
- Steiner, G. (1971). *Business and society*. New York: Random House.
- Voegtlin, C., y Greenwood, M. (2016). Corporate social responsibility and human resource management: A systematic review and conceptual analysis. *Human Resource Management Review*, 26(3), 181-197. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.hrmr.2015.12.003>
- Wang, H., Tong, L., Takeuchi, R. y George, G. (2016). Corporate Social Responsibility: an overview and new research directions. *Academy of Management Journal*, 59(2), 534-544. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.5001>