

## LA IMPORTANCIA DEL FACTOR HUMANO EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

**Martínez Rodríguez Edim.**

Profesora de Tiempo Completo del CU UAEM Ecatepec, Doctora en Administración Pública, email:  
edim\_martinez\_rodriguez@hotmail.com<sup>1</sup>

**Alviter Rojas Laura Edith.**

Profesora de Tiempo Completo del CU UAEM Ecatepec, Maestría en Administración, alviter\_laura@hotmail.com<sup>2</sup>

**Robles Acosta Carlos.**

Profesor de Tiempo Completo del CU UAEM Ecatepec, Doctor en Ciencias Administrativas, croblesa@uaemex.mx<sup>3</sup>

### RESUMEN.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), a pesar de ser un concepto con orígenes de más de tres décadas, y lo que podría parecer una “moda” pasajera, se comenzará a convertir en una necesidad para las organizaciones; por lo tanto, la concientización de las empresas y las exigencias del mercado harán necesario en el mediano plazo, la necesidad de que las instituciones no sólo implementen y administren los principios básicos de la RSE, sino que lleven a las organizaciones a trabajar bajo un modelo integral basado en RSE, por lo que en la actualidad los retos, los indicadores socioeconómicos y las transformaciones de la sociedad exigen a las organizaciones dar respuesta al desarrollo de la comunidad y el mejoramiento de la calidad de vida de todos, por lo cual están llamadas a emprender un cambio cultural que permita la incorporación de la responsabilidad social no solo para cumplir con las obligaciones para con su personal brindando beneficios y mejoras en las condiciones de trabajo, sino también con su comunidad, buscando aportar a la misma conocimientos, avances tecnológicos y científicos en pro de la solución de sus problemas (Pelakis, Cira de y Rivandeneira, 2008).

---

<sup>1</sup> Profesora de Tiempo Completo del CU UAEM Ecatepec, Doctora en Administración Pública email: edim\_martinez\_rodriguez@hotmail.com

<sup>2</sup> Profesora de Tiempo Completo del CU UAEM Ecatepec, Maestría en Administración email: alviter\_laura@hotmail.com

<sup>3</sup> Profesor de Tiempo Completo del CU UAEM Ecatepec, Doctor en Ciencias administrativas email: [croblesa@uaemex.mx](mailto:croblesa@uaemex.mx)

Debido a la globalización los grandes avances en la tecnología y los sistemas de información, la esencia de la competencia es la competencia de talento que poseen las organizaciones en la actualidad, es decir que el factor humano o los recursos humanos se están convirtiendo en la clave de las organizaciones para alcanzar sus objetivos estratégicos (Han, 2015:5).

**ABSTRACT.**

Despite being a concept with origins of more than three decades, Corporate Social Responsibility (CSR), and what might seem like a passing "fad", will begin to become a necessity for organizations; therefore, the awareness of companies and the demands of the market will make it necessary in the medium term, the need for institutions not only to implement and manage the basic principles of CSR, but also lead organizations to work under a model Comprehensive based on CSR, so that currently the challenges, socioeconomic indicators and transformations of society require organizations to respond to the development of the community and the improvement of the quality of life of all, for which they are called to undertake a cultural change that allows the incorporation of social responsibility not only to comply with the obligations towards its personnel, providing benefits and improvements in working conditions, but also with its community, seeking to contribute to the same knowledge, technological advances and scientists in favor of solving their problems (Pelakis, Cira de and Rivandeneira, 2008).

Due to globalization, the great advances in technology and information systems, the essence of competition is the talent competition that organizations currently have, that is, the human factor or human resources are becoming the key of organizations to achieve their strategic objectives (Han, 2015:5).

**Palabras clave:** Cultura organizacional, Responsabilidad Social Empresarial, Factor Humano.

**Key words:** Organizational culture, Corporate Social Responsibility, human factor.

La idea principal de la Responsabilidad Social consiste en que las empresas tienen la obligación de mejorar el bienestar social, no se trata de legislación ni de nuevas reglas, sino de las oportunidades, en otras palabras, la responsabilidad social trae la oportunidad de crear valor para la empresa y para el entorno mediante comportamientos socialmente responsables (Han, 2015:13).

La responsabilidad social puede ser definida como “una nueva política de gestión, un nuevo modo de administrar las organizaciones, cuáles sean, cuidando de los impactos y efectos colaterales que se generan a diario adentro y afuera de la institución, responsabilizándose por las consecuencias sociales inducidas por el mismo funcionamiento de la organización” (Vallaey, 2007; 3). Entendida de este modo, la RS es un nuevo modelo de gestión que incorpora la técnica administrativa, las relaciones humanas, la reducción de impactos nocivos tanto sociales como ambientales, además de permitir construir gobernabilidad.

La Responsabilidad Social Empresarial y su coherencia con la cultura organizacional es el aspecto más difícil de lograr, el que cuesta más tiempo conseguir y el que plantea más dificultades para cambiar (Redondo, 2005). Aunque en ocasiones la integración de la RSC puede implicar determinados cambios de cultura, dichos cambios deben producirse de un modo natural y en los plazos necesarios. La RSC no debe “entrar a presión” en la cultura de la organización.

Así mismo menciona Diez (2007) que la cultura entonces integra los valores, las creencias y las actitudes que asumen los actores que hacen vida dentro de las organizaciones, cuando están conscientes sobre el valor social que pueden generar en sus comunidades con la RSE, pues pueden dirigir sus programas a las necesidades más prioritarias de éstas.

La administración de cualquier organización debe estar consciente que tiene una responsabilidad social y que no solamente debe lograr que la organización sea competitiva en términos económicos sino que debe cumplir satisfactoriamente con objetivos económicos y sociales tanto externos como internos. El objetivo económico externo es producir bienes y servicios de calidad que satisfagan necesidades de la sociedad y el interno es generar el máximo valor agregado y distribuirlo equitativamente entre sus integrantes. En cuanto a los objetivos sociales, el externo es contribuir al desarrollo integral de la sociedad a la que sirve y el interno es contribuir al pleno desarrollo de sus integrantes, propiciando tanto su bienestar como su desarrollo humano. Los objetivos económicos y sociales están inseparablemente unidos, por lo que la empresa debe buscar integrarlos armónicamente a su quehacer. Así asegurará su existencia, aumentará su productividad y permitirá el desarrollo humano de sus integrantes (Estrada, Monroy y Ramírez, 2005; 10).

En este sentido, al desarrollar estrategias que aseguren el éxito de las organizaciones en cuanto a rentabilidad, calidad en los procesos, competitividad, además de otros parámetros propios de la gerencia moderna, es menester de igual forma que las empresas cuenten con políticas formales así como programas explícitos de gestión ética orientados a incorporar la dimensión moral en el trabajo diario y crear mecanismos para monitorear los resultados de las prácticas empresariales de manera frecuente. Ello contribuye a que todos los procesos empresariales estén en función de vincular la ética en la toma de decisiones para el desarrollo del bien común en la sociedad, generando un clima de confianza que favorezca el capital social (Fernández y Martín, 2011; 1).

Lo anterior supone que la responsabilidad social empresarial en general además del logro de los objetivos económicos de la empresa, la aportación de beneficios al individuo, a los colaboradores y a la comunidad; el cumplimiento cabal de los principios éticos, cívicos y la normatividad legal; la capacitación de los empleados, no sólo en asuntos relacionados con su desempeño laboral, sino también en aspectos relacionados con el mejoramiento personal, familiar y social; el aseguramiento de las condiciones laborales y de salud de las personas, así como la consideración de las decisiones en función de cuestiones éticas y ambientales (Villalobos, 2014).

### ***Aportes para la Responsabilidad Social Empresarial.***

Con base a lo anterior es posible visualizar que los distintos organismos han realizado importantes contribuciones al concepto de responsabilidad social lo cual puede observarse en la tabla 1.1

**Tabla 1.1 Contribuciones a la Responsabilidad Social Empresarial**

<b>Autor u organismo</b>	<b>Contribución a la responsabilidad social empresarial</b>
Organización Internacional del Trabajo (1997)	Contribución de las empresas multinacionales al progreso económico y social
OCDE (1976)	Principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable
Pacto Mundial (2000)	Diseño de diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti corrupción
Libro Verde (2001)	Prácticas responsables a nivel europeo e internacional en temas de derechos humanos, impacto ambiental y de recursos naturales, comunidades locales, socios comerciales, proveedores y consumidores, y problemas ecológicos mundiales.
Libro Blanco (2006)	Aplicación de principios de la buena gobernanza
Declaratoria del milenio (2000)	Establece los valores y principios en temas como dignidad humana, libertad, igualdad, solidaridad, tolerancia, respeto a la naturaleza y responsabilidad común.
Principios de Ecuador	Directrices voluntarias para los bancos para la gestión en temas sociales y ambientales para el financiamiento de proyectos de desarrollo.
Indicadores Ethos (2000)	Diagnóstico para diseñar la planeación estratégica de las empresas en siete temas: valores, transparencia y gobernabilidad, público interno, medio ambiente, proveedores, consumidores, comunidad y gobierno y sociedad.

Diversos autores así como distintos organismos han realizado evocaciones al concepto de Responsabilidad Social Empresarial con el fin de precisar el término y sus implicaciones, en este sentido tenemos con relación al factor humano en las organizaciones:

**Tabla 1.2 Contribuciones a la Responsabilidad Social Empresarial con respecto al factor humano**

Autor u organismo	Contribución a la RSE
Organización Internacional del Trabajo (1997)	Pueden aportar a la promoción del bienestar económico y social, mejora del nivel de vida y la satisfacción de las necesidades básicas, creación de oportunidades de empleo, promoción de los derechos humanos básicos y libertad sindical.
OCDE (1976)	Respeto a los derechos humanos, fomentar la formación de capital humano, promover el conocimiento de las políticas empresariales, abstención de medidas discriminatorias o disciplinarias
Pacto Mundial (2000)	Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos universales dentro de su ámbito de influencia, no ser cómplices de vulneración de los derechos humanos (Naciones Unidas, 2013).
Libro Verde (2001)	Aprendizaje permanente, responsabilización de los trabajadores, mejora de la información en la empresa, mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio, diversidad de recursos humanos, igualdad de retribución y perspectivas profesionales para las mujeres, participación en los beneficios o accionariado de la empresa, inserción profesional y seguridad en el trabajo (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001; 14).
Libro Blanco (2006)	Respeto y defensa de los principios de dignidad humana, igualdad, equidad. Libertad para vivir, criar hijos libres de hambre y violencia, opresión o injusticia. Igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres (Naciones Unidas, 2000).
Principios de Ecuador	Protección de la salud humana, propiedades culturales y biodiversidad, incluyendo las especies en peligro y los ecosistemas amenazados. Impactos en pueblos y comunidades indígenas (Equator Principles, 2013).
Indicadores Ethos (2000)	Diagnostica en las organizaciones como la empresa dialoga con los sindicatos, empleados, en su comunidad en temas de educación, trabajo infantil, discriminación y respeto a la legislación (Instituto Ethos, 2013; 18)

**Importancia de la Responsabilidad Social Empresarial.**

Hay indicios de que las empresas no solo aplican responsabilidad social empresarial, sino que involucran a sus colaboradores en las acciones que se implementan hacia el exterior de la empresa, logrando despertar en los empleados grandes satisfacciones y ganas de trabajar cada día más por un mundo mejor, ya que es un hecho que la persona, al igual que la realidad, no es acabada y menos estática, es un ser dinámico en constante transformación que alimenta su espíritu a través de las relaciones con los demás y es por esto que se piensa que la realización humana, su grandeza o pequeñez no dependen expresamente del dinero que se devenga, el desarrollo de la personalidad radica principalmente en la satisfacción de las acciones del individuo, sobre todo de las que lo proyectan hacia los demás, acciones que al significar una donación del ser, expresan la libertad como reflejo de su responsabilidad ante mala realidad que lo circunda (Castaño, 2011; 177).

Señala Andrés Thompson, de la Fundación Kellogg: “La RSE o, en otros términos, la relación de la empresa con la sociedad, es uno de los temas más candentes de este siglo. No es posible pensar en un cambio social a favor del desarrollo humano si no se tiene en cuenta la potencialidad existente en el campo de las empresas para aportar a este cambio. El Estado, reducido a su mínima expresión en los países llamados en vías de desarrollo y la sociedad civil, más o menos organizada pero también heterogénea, no pueden por sí solos torcer el rumbo de una historia que tiene a las empresas como protagonistas principales” (Vargas, 2006) por lo tanto los indicadores en muchos de los casos han permitido a las distintas organizaciones a redefinir sus prácticas empresariales en función de la estabilidad a largo plazo para sus negocios los cuales no necesariamente son de interés para los consumidores individuales y las organizaciones, así como la falta de información y la vigilancia en el estricto cumplimiento de las legislaciones aplicables a cada caso y dependiendo de las operaciones diarias de las organizaciones hacen que las empresas no actúen con ética, responsabilidad y transparencia.

En este mismo sentido menciona Holsen (2014) que las empresas están integradas por personas que son las que llevarán a cabo los logros o por lo contrario, el fracaso del negocio de la organización. La dirección de recursos humanos es el proceso en que los empresarios encuentran los empleados adecuados para cada puesto de trabajo, los trabajadores adquieren la formación suficiente para desempeñar las tareas de manera eficiente para alcanzar los fines de la empresa. La gestión de recursos humanos incluye también las actividades para conseguir el máximo nivel de satisfacción y la eficiencia de los trabajadores, y lo más importante, la compensación a sus servicios para optimizar la rentabilidad del negocio a través de desempeño de los empleados, por lo tanto la importancia de los recursos humanos radica actualmente en que la empresa debe dar respuesta a los cambios experimentados en la sociedad en general y del mundo laboral (Dolan, 2014).

En este sentido mencionan Román y Pérez (2018) haciendo referencia a Porter y Kramer, 2006; López, 2005) y (Del Castillo, et al., 2004) sostienen que, en el siglo XXI, la competitividad implica invertir de forma permanente, y como práctica gerencial, en responsabilidad social empresarial. Esto posibilita un enfoque orientado al desarrollo de oportunidades para una mejor actuación, en un buen clima laboral. Identificar las condiciones aptas para el trabajo no solo es un requerimiento de la gerencia incluyente, es una necesidad de las personas para su bienestar. Con base a lo anterior se observa en la Tabla 1.3 Indicadores de RSE relacionados con el factor humano, que de forma natural la responsabilidad social se asocia con el factor humano, ya que las actividades están vinculadas a las políticas que establece cada organismo como parte de los principios o lineamientos.

**Tabla 1.3 Indicadores de RSE relacionados con el factor humano**

Autor u organismo	Indicador de RSE relacionado con el factor humano
Indicadores Ethos (2007)	<p>Diagnostica con relación al factor humano:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestión participativa. Si la empresa entrena a los empleados para que la información sea comprendida, analizada y con ello tomar decisiones incluso financieras.</li> <li>2. Compromiso con los niños. Si la empresa garantiza el trabajo, educación y proyectos para garantizar los derechos de los niños, niñas y adolescentes.</li> <li>3. Valoración con la diversidad. Si la empresa combate todas las formas de discriminación y valora la riqueza étnica y cultural de la sociedad.</li> <li>4. Política de remuneración, beneficios y carrera. Si existe compromiso con sus colaboradores y planifica con ellos políticas de remuneración y beneficios.</li> <li>5. Atención a la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo. Si la empresa asegura las buenas condiciones de trabajo, salud y seguridad.</li> <li>6. Compromiso con el desarrollo profesional y el empleo. Si la organización se preocupa por ofrecer a los funcionarios oportunidades de adquisición de conocimientos, crecer profesionalmente t mantenerse en el mercado de trabajo.</li> <li>7. Comportamiento frente a las desincorporaciones. Grado en que la empresa acostumbra discutir con los trabajadores las propuestas relativas a la contención y la reducción de gastos.</li> <li>8. Preparación para la jubilación. La empresa orienta a sus colaboradores acerca de cómo enfrentar esta fase de la vida.</li> </ol>
SAST 26000- IMNC- 2011 .	<p>Con respecto al factor humano establece en una de sus materias fundamentales:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prácticas Laborales, incluyen:  Reclutamiento y promoción de trabajadores  Procedimientos disciplinarios  Transferencia y traslado de trabajadores  Finalización de las relaciones de trabajo  Formación y desarrollo de habilidades  Salud, seguridad e higiene industrial  Jornada laboral  Remuneración  Participación en negociaciones colectivas</li> </ol>



<b>Autor u organismo</b>	<b>Indicador de RSE relacionado con el factor humano</b>
Distintivo ESR	<p>Indicadores de Derechos Humanos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prácticas de inversión y abastecimiento. Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades.</li> <li>2. Aspecto no discriminación. Incidentes de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, procedencia, o extracción social.</li> <li>3. Aspecto libertad de asociación y convenios colectivos. Actividades en las que pueda estar en peligro el derecho de los empleados a la libertad de asociación o de negociación colectiva.</li> <li>4. Aspectos trabajo infantil. Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.</li> <li>5. Aspecto trabajos forzados. Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.</li> <li>6. Aspecto prácticas de seguridad. Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.</li> <li>7. Aspecto derecho de los indígenas. Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.</li> </ol> <p>Indicadores de Prácticas Laborales y trabajo digno:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>8. Aspecto empleo. Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región. Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región. Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad</li> <li>9. Aspecto relaciones empresa/trabajadores. Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo. Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.</li> <li>10. Aspecto salud y seguridad laboral. Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral. Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región. Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.</li> </ol>

	<p>Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.</p> <p>11. Aspecto formación y evaluación.  Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.  Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.  Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.</p> <p>12. Aspecto diversidad e igualdad de oportunidades.  Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.  Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.</p>
--	--

Con base a los indicadores antes mencionados puede observarse el interés de la RSE hacia el compromiso por lograr el bienestar de sus empleados, lo cual posibilita a la empresa mejorar su competitividad, calidad, eficiencia e imagen ante la sociedad, lo cual será responsabilidad de los jefes líderes de procesos, administradores y gerentes liderar procesos para asumir la responsabilidad social empresarial como una práctica cotidiana, ya que como lo plantea Druker (2002) son ellos quienes desarrollan una visión de futuro, fomentan el entusiasmo de sus seguidores y promueven el cambio. Lo anterior ha de orientar el interés de las empresas socialmente responsables hacia el factor humano como eje central, propósito y función de las organizaciones en ambientes sanos y perdurables (Moore, 1999).

### **Conclusiones.**

De acuerdo con Antelo & Robaina (2015), sostienen que “la responsabilidad social empresarial es el compromiso continuo de contribuir al desarrollo económico sostenible, mediante el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y sus familias, así como la de la comunidad local y de la sociedad en general”. Compromiso este que trae consigo la realización de actividades encaminadas a vincular todos los grupos de interés con el fin de beneficiar a los más vulnerables. Así también la gestión del talento humano se encarga como su nombre lo menciona, de gestionar a su gente, de tal manera que el personal encuentre su desarrollo profesional, familiar y personal, se potencie sus competencias, se fortalezcan las relaciones interpersonales y finalmente se muestra un plan de carrera y proyección a futuro con respecto a la organización (Calderón, Álvarez & Naranjo, 2011).

## Referencias Bibliográficas.

- Antelo, Y., & Robaina, D. (2015). Análisis de la Responsabilidad Social Empresarial basado en un modelo de Lógica Difusa Compensatoria. *Ingeniería Industrial*, 36(1), pp. 58-69. Recuperado de <https://dialnet.unirio-ja.es/descarga/articulo/5013943.pdf>
- Calderón, G., Álvarez, C., & Naranjo, J. (2011). Papel de gestión humana en el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial. *Estudios Gerenciales*, 27(118), pp. 163-188. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/212/21218556008.pdf>
- Castaño, E. (2011) Comunicar la responsabilidad social, una opción de éxito empresarial poco explorada. *Revista Lasallista de investigación* Vol. 8 No. 2. Centro Mexicano de Filantropía, (CEMEFI, 2020) Empresas grandes que obtuvieron el Distintivo ESR® 2020, disponible en: <https://www.cemefi.org/esr/>, consultado el 25 de febrero de 2020.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2001) Libro Verde, fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Bruselas, 18.7.2001.
- Diez, E. (2007) La cultura y la responsabilidad social: binomio estratégico en las organizaciones. *Visión Gerencial*, ISSN 1317-8822 Año 6 no. 2 Julio- Diciembre de 2007.
- Drucker, Peter. (1978). *The Age of discontinuity*, harper torchbooks, New York, Harper & Row.
- Equator Principles (2013). Acerca de los principios de Ecuador, disponible en: [http://translate.googleusercontent.com/translate\\_c?depth=1&hl=es&prev=/search%3Fq%3Dprincipios%2Bde%2Becuador%26newwindow%3D1%26rlz%3D1C2GGGE\\_esMX443MX456&rurl=translate.google.com.mx&sl=en&u=http://www.equator-principles.com/index.php/about-ep/about-ep&usg=ALkJrhgeu5TiQ2vtLV4KDiUJZt1cNO3JuQ](http://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=es&prev=/search%3Fq%3Dprincipios%2Bde%2Becuador%26newwindow%3D1%26rlz%3D1C2GGGE_esMX443MX456&rurl=translate.google.com.mx&sl=en&u=http://www.equator-principles.com/index.php/about-ep/about-ep&usg=ALkJrhgeu5TiQ2vtLV4KDiUJZt1cNO3JuQ), consultado el 24 de agosto de 2013.

- Estrada, S., Monroy, G. y Ramírez, H. (2005; 10) Ética, Responsabilidad Social, Desarrollo Sustentable en las Organizaciones. Memoria del 3er. Congreso sobre Responsabilidad Social Corporativa, ISEOR, ADERESE, pp. 146-161, Lyon, Francia, Octubre 2005; en revista Administración y Organizaciones, Año 8, No. 15, pp. 27-45, Departamento de Producción Económica, DCSH, UAM-X, México, Diciembre 2005.
- Fernández, A. y Martín, V. (2011; 1) Gestión ética para el bien común en las organizaciones. Revista Sinergia, disponible en: <http://revista-sinergia.com.ar/wp/?p=174#sthash.DNmmiUAj.dpbs>, consultado el 28 de Noviembre de 2013, 17:55hrs.
- Han, C. (2015) Gestión de recursos humanos y responsabilidad social de la empresa: de las ideas a las aplicaciones. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad de la Rioja.
- Instituto Ethos (2007). Indicadores Ethos de Responsabilidad Social Empresarial disponible en <http://www.jussemp.org/Inicio/Recursos/Actividad%20Corporativa/Recursos/INDICADORESETHOS2008-ESPANHOL.pdf>.
- Instituto Mexicano de Normalización y Certificación, A.C. (IMNC, 2011), Normalización, disponible en: <http://www.imnc.org.mx/>, consultado el 26 de abril de 2013.
- Mercado P. y García P. (2007) La responsabilidad social en empresas del valle de Toluca (México), un estudio exploratorio (estudios gerenciales Vol. 23 No. 102 • Enero - Marzo de 2007).
- Moore, G. (1999). Corporate moral agency: review and implications. Journal of Business Ethics. Vol. 21(4), 329-343.

Naciones Unidas (2000) Declaración del milenio. Quincuagésimo quinto periodo de sesiones. 13 de septiembre de 2000.

Naciones Unidas (2013) El Pacto Mundial, disponible en: <http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/index.html>, consultado el 20 de agosto de 2013.

Organización Internacional del Trabajo (2006) Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Ginebra.

Pelekais, Cira de y Rivadeneira, Mariela. Cultura organizacional y la responsabilidad social en las universidades públicas. Revista de Ciencias Sociales (Ve) [en línea] 2008, vol. XIV [citado 2010-09-22]. Disponible en Internet: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=28011673012>. ISSN 1315-9518.

Redondo, H. (2005) Como integrar la Responsabilidad Social en la Cultura Empresarial, Revista Asturiana de Economía. RAE No. 34, 2005.

Román, E. y Pérez (2018) Impacto de la responsabilidad social empresarial en el clima organizacional. Revista Espacios. Vol. 39 (Nº 14) Año 2018 • Pág. 27.

Vallaey (2007; 3) La responsabilidad social universitaria: ¿cómo entenderla para quererla y practicarla? Volumen Nº 2 (1), 2013.

Vargas, J. (2006) Responsabilidad Social Empresarial desde la perspectiva de los Consumidores, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Naciones Unidas, diciembre de 2006.

Villalobos Grzybowicz, Jorge V., Discurso presidente ejecutivo del Cemefi. II Conferencia Interamericana de Responsabilidad Social Empresarial, 2004, "Del Dicho al Hecho", BID/Cemefi, México, en <http://www.cemefi.org/imegen/store/esr/decalogo>, consultado el 18 de febrero de 2014.