



6ta
Jornada Internacional de
Investigación
de la Red-Administración y Gestión
en las Organizaciones



Responsabilidad Social Empresarial y diversidad de Género como promotores de bienestar laboral

Para la Universidad Autónoma de San Luis Potosí

Corporate Social Responsibility and Gender Diversity as promoters of labor wellbeing

Elizabet Lopetey Castillo, Karla Alejandra Garduño Realivazquez,
Víctor Corral-Verdugo

Elizabet Lopetey Castillo. Estudiante de Maestría en Psicología, Universidad de Sonora.
Correo: elopetey@gmail.com

Karla Alejandra Garduño Realivazquez. Estudiante de Doctorado en Ciencias Sociales, Universidad de Sonora. Correo: karla.realivazquez@gmail.com

Víctor Corral-Verdugo. Profesor Titular del Departamento de Psicología, Universidad de Sonora.
Correo: victor.corral@unison.mx

Código JEL: Y80. Disciplinas relacionadas.

Recibido: 12 noviembre 2022.
Aceptado: 21 enero 2023.

Resumen

A escala global, las organizaciones empresariales modernas están enfrentando grandes desafíos que trascienden su ubicación como una empresa competente en el mercado cuyo objetivo es el aumento continuo de sus indicadores de productividad. En contraste, cada vez constituye mayor el número de empresas preocupadas y ocupadas de los impactos en la comunidad, la sociedad en general y el medioambiente, de las acciones que realizan. En consecuencia, aunque aún insuficiente, muchas empresas han implementado el modelo de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como una acción estratégica de imagen, competencia y posicionamiento pues muchos estudios evidencian



los beneficios comerciales que trae consigo, dentro de la cual se ha incorporado de forma paulatina la perspectiva de género. El presente trabajo tiene como objetivo argumentar cómo la adopción de un modelo de Responsabilidad Social de Género en las empresas puede actuar como promotor de bienestar laboral en los diversos grupos de interés de la organización, principalmente en sus colaboradores/as. A partir de realizar una revisión de la literatura de tipo narrativa, se proporcionaron argumentos teóricos que demuestran el vínculo existente entre la RSE y la Diversidad de Género y su impacto en el bienestar laboral.

Palabras clave: Responsabilidad social empresarial, diversidad de género, bienestar laboral.

Abstract

The On a global scale, modern business organizations are facing great challenges that transcend their position as competent companies in the market whose objective is the continuous increase of their productivity indicators. In contrast, an increasing number of companies are concerned and concerned about the impact of their actions on the community, society in general, and the environment. Consequently, although still insufficient, many companies have implemented the model of Corporate Social Responsibility (CSR) as a strategic action for image, competition, and positioning, as many studies have shown the commercial benefits it brings, within which the gender perspective has been gradually incorporated. The objective of this paper is to argue how the adoption of a Gender Social Responsibility model in companies can act as a promoter of labor welfare for the various stakeholders of the organization, mainly its employees. Based on a narrative literature review, theoretical arguments were provided to demonstrate the link between CSR and Gender Diversity and its impact on well-being at work.

Key words: Corporate social responsibility, gender diversity, labor wellbeing.

Introducción

Hoy en día las organizaciones de todo el mundo se enfrentan a grandes retos, que no solo están orientados a obtener mayor competitividad y productividad en el mercado, sino en aquellos impactos



tanto sociales como ambientales de las acciones que desempeñan (Ferreira et al., 2010). Por tal motivo, algunas empresas actualmente han utilizado la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como una estrategia para mejorar su imagen ante sus grupos de interés (García-Santos & Madero-Gómez, 2016), y se ha demostrado su rol determinante a partir de sus beneficios comerciales, de competencia y posicionamiento (De la Rosa, 2021).

Si bien, la concepción de RSE ha evolucionado durante las últimas décadas, esta hace referencia a las políticas y prácticas que una organización realiza para cubrir las necesidades de sus grupos de interés, donde se busca un gobierno ético y transparencia en la información (Amorelli & García-Sánchez, 2021). De acuerdo con Piasecki (2018, p.2) la RSE es conceptualizada como aquella práctica donde “las empresas integran elementos sociales y ambientales con las operaciones del negocio, gestión y relación con las partes interesadas.” Por ello, las organizaciones cada vez más realizan acciones y proyectos en beneficio de la comunidad como lo es reforestación, reciclaje, apoyo a comunidades indígenas, entre otras iniciativas. Sin embargo, la condición de Empresa Socialmente Responsable implica no solo obrar de manera voluntaria en función del bienestar de las partes interesadas externas a la organización, sino que abarca el respeto y la preocupación genuina por las y los colaboradores como principal eslabón.

De ahí la importancia que adquiere el cumplimiento del principio de las Prácticas Laborales Justas y como parte del Modelo de RSE, en materia de Derechos Humanos. Esta idea, remite necesariamente a la justicia laboral (JL) como variable clave en el bienestar del personal en el ámbito organizacional. En una empresa laboralmente justa es reconocido el derecho pleno del colaboradora/a de acceder a las mismas condiciones y oportunidades laborales que el resto de sus compañeros de equipo y de los ciudadanos en general. Es primordial la garantía de una vida laboral digna, en total conciliación con la vida familiar, y las necesidades de crecimiento y desarrollo individuales. Asimismo, el salario digno, la estabilidad laboral, la existencia de toda la infraestructura socio física, de seguridad y protección necesaria para desarrollar las tareas que amerita su puesto, deben ser garantes de una vida saludable en el contexto organizacional, (Saldaña, 2016).

De otro lado, se ha demostrado la existencia de una correlación positiva entre la percepción de JL

de las y los colaboradores y la satisfacción que llegan a experimentar con el trabajo que realizan, la productividad y el compromiso con la organización (Cohen & Spector, 2001; Espinoza y Muñoz, 2018). Siendo así, es indudable la pertinencia del desarrollo de prácticas laborales justas en el entorno empresarial para un adecuado clima y la calidad de vida laborales, así como para mantener trabajadores saludables, (González, 2017).

En el mismo tenor, la discriminación por cuestiones de género se ha identificado como una de las principales causales desmotivación laboral, (Flores et al., 2020). En adición, las organizaciones actuales se enfrentan a una presión mayor por parte de iniciativas gubernamentales y sus grupos de interés por incluir a mujeres tanto en sus juntas directivas como lograr una proporción equilibrada de género entre los miembros de la organización (Atena & Tiron-Tudor, 2020), así como diseñar políticas y prácticas que incluyan una perspectiva de género.

En consecuencia, actualmente existe un amplio debate sobre si la inclusión de la Diversidad de Género mejora la Responsabilidad Social Empresarial de las organizaciones (Dawar & Singh, 2016). Debido a que la igualdad de género es considerada como un objetivo social que las organizaciones pueden implementar de forma voluntaria en todas sus operaciones comerciales, así como en sus relaciones con sus diversos grupos de interés (Rubín et al., 2014), se ha sugerido incluir la perspectiva de género como una estrategia dentro de sus iniciativas de RSE.

Desarrollo

Autores como Saldaña y Llátser (2007) han examinado la perspectiva de género como una variable organizacional que brinda una información ajustada y real de muchos de los elementos que afectan la práctica de recursos humanos (procesos de selección y contratación, formación y desarrollo y sistemas salariales y compensatorios), y analizaron los efectos que provocan las relaciones de género desiguales entre mujeres y hombres en la organización desde una menor y mayor presencia respectivamente, como una desigual distribución en las estructuras jerárquicas de la empresa. Como parte de los resultados de su estudio concluyeron que la gestión de RRHH con perspectiva de género promueve la igualdad de acceso a todas las garantías empresariales y rentabiliza el potencial del

talento humano. Además, incrementa la motivación e implicación del personal de hombres y mujeres por igual y permite una mayor justicia social al interno de la empresa y la obtención de mejores resultados económicos para las empresas, que, a su vez, contribuye a que permanezca en el mercado (Arias, 2015).

Es evidente que la gestión de RRHH desde los lentes de la igualdad de oportunidades para todas y todos, y de justicia social, permite una mejor actuación de las organizaciones ante las exigencias de sus grupos de interés y potencia el desarrollo de su potencial humano. Por ello, se propone generar un modelo de RSE que incorpore la perspectiva de género en las empresas, que les permitirá integrar esta perspectiva a sus operaciones comerciales y desarrollar políticas de género compatibles con las estrategias organizacionales para la productividad y el rendimiento económico (Navarro, 2018). No obstante, pocas investigaciones se han concentrado en examinar en qué medida la adopción de políticas y prácticas de Responsabilidad Social de Género generan bienestar laboral.

Estudios sobre los posibles factores que producen bienestar demuestran que el comportamiento sustentable puede promover sensaciones placenteras en el cuidado del medio ambiente social y el natural. Realizar conductas para la conservación ambiental y en beneficio de los demás aumenta el nivel de felicidad experimentada, (Durón et al., 2019) y en países que practican comportamientos más equitativos sus ciudadanos reportan ser más felices (Corral et al., 2011).

Otros hallazgos dan cuenta de que la experiencia de bienestar laboral está moldeada por las vivencias laborales, sociales y culturales. Estudios recientes señalan que la generación de condiciones de desarrollo laboral para todas y todos se traduce en percepciones positivas de bienestar en el trabajo. Asimismo, examinan la relación entre los sesgos de género y la experiencia de bienestar laboral y ofrecen evidencias que asocian los entornos laborales que promueven la inclusión y la diversidad con altos niveles de bienestar percibidos por las y los colaboradores (Manzano, 2022).

Tomando en consideración los argumentos antes descritos, el presente trabajo tiene como objetivo argumentar cómo la adopción de un modelo de Responsabilidad Social de Género en las empresas



puede actuar como promotor de bienestar laboral en los diversos grupos de interés de la organización, principalmente en sus colaboradores/as. Para ello, se realizó una revisión de la literatura de tipo narrativa, con el fin de proporcionar argumentos teóricos que demuestren el vínculo existente entre la RSE y la Diversidad de Género y su impacto en el bienestar laboral. Es importante destacar que las cuestiones de género tienen una importancia crítica en el debate sobre la orientación hacia la responsabilidad empresarial (Calabrese et al., 2016). Por ello, hablar de un modelo de Responsabilidad Social de Género (RSG) implica la aplicación de políticas de género alineadas con los objetivos estratégicos empresariales (Navarro, 2018).

Una RSG puede ser conceptualizado como un conjunto de medidas adoptadas de manera voluntaria por la empresa, dirigidas a eliminar la discriminación de la mujer y promover condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en el entorno laboral (Medina, 2017). Implica la inclusión y el compromiso ético de la empresa con la igualdad de género como parte de su gestión de RSE (Velasco, 2013) y abarca tanto las relaciones laborales entre colaboradores, como las relaciones establecidas con los grupos de interés externos (Maruri y De la Torre, 2009).

Es posible concluir que la diversidad de género contribuye a mejorar los mecanismos de gobierno corporativo, además de ser un factor relevante para informar y mejorar el desempeño medioambiental y social de las organizaciones (Amorelli & García-Sánchez, 2021). De igual manera, algunos autores aseguran que la manera más certera de lograr el bienestar equitativo es trabajar para garantizar una mayor cantidad de personas con mayor igualdad de oportunidades (Sen, 1985). Con este fin, en el contexto organizacional, el enfoque de género ha ganado relevancia como una variable empresarial que promueve la puesta en marcha de políticas que beneficien a las y los trabajadores. Su aplicación en la cotidianidad laboral implica procesos de sensibilización graduales, tanto en las personas como en sus relaciones (Manzano, 2022). Asimismo, su consecución requiere la incorporación progresiva de la perspectiva de género y no discriminación desde los procesos de reclutamiento, selección, contratación, formación y desarrollo. Además, el garantizar una igualdad salarial, la implementación de acciones preventivas y de atención a la violencia laboral, el desarrollo de acciones que promuevan el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las y los colaboradores, así como la igualdad de trato y de oportunidades (INMUJERES, 2022).

Al respecto, existen estudios que demuestran un incremento en el bienestar laboral de las y los trabajadores cuando la empresa desempeña prácticas que promueven la RSE (e.g. Lobato, 2021; Valencia, 2022; Moreno, 2019). Además, el lograr un bienestar laboral conlleva a propiciar un buen ambiente físico y personal para el desarrollo de las actividades diarias dentro del trabajo, que a su vez influyen en la satisfacción y por lo tanto en la competitividad de las organizaciones (Álvarez & Ureña, 2022).

Conclusiones

Las estrategias de RSE deben focalizar sus acciones a sus colaboradores/as con el objetivo de lograr un bienestar laboral en alusión a la libertad de acciones, pensamientos, contratos laborales justos, ausencia de acoso y hostigamiento laboral. Sin dudas el éxito de una organización depende del bienestar de su personal, y en este sentido, la incorporación de prácticas y políticas de género en las estrategias de RSE, a partir de los argumentos expuestos, se muestra como herramienta organizacional para promover el bienestar psicológico de las personas que colaboran para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa.

Referencias

- Álvarez, C., & Ureña, C. M. (2022). El bienestar laboral en las organizaciones y la responsabilidad social empresarial [Tesis de Licenciatura]. Universidad Iberoamericana - UNIBE.
- Amorelli, M. F., & García-Sánchez, I. M. (2021). Trends in the dynamic evolution of board gender diversity and corporate social responsibility. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(2), 537-554.
- Arias, N.V. (2015). Sistema de certificación de Gestión de Igualdad y Equidad de Género y políticas de recursos humanos: relación e impacto sobre los resultados de las organizaciones. <https://roderic.uv.es/handle/10550/50590>
- Atena, F. W., & Tiron-Tudor, A. (2020). Gender as a dimension of inequality in accounting organizations and developmental HR strategies. *Administrative Sciences*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.3390/admsci10010001>



- Calabrese, A., Costa, R., & Rosati, F. (2016). Gender differences in customer expectations and perceptions of corporate social responsibility. *Journal of Cleaner Production*, 116, 135-149.
- Cohen, Y. & Spector, P. E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321. doi:10.1006/obhd.2001.2958
- Corral, V., Montiel M., Sotomayor M., Frías M., Tapia C., y Fraijo, B. (2011). Psychological wellbeing as correlate of sustainable behavior. *International Journal of Hispanic psychology*, 4, 31-44.
- Dawar, G., & Singh, S. (2016). Corporate social responsibility and gender diversity: A literature review. *Journal of IMS Group*, 13(1), 61-71.
- De La Rosa Leal, M. E. (2021). El enfoque de sostenibilidad en las teorías organizacionales. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, 6(17 mayo-agosto), 87-102. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.102>
- Durón F., García F. I., Rodríguez J.E y Estrada S.A. (2019). Bienestar personal y su relación con la conducta sustentable. Instituto Tecnológico de Sonora.
- Espinoza, D. y Muñoz, A. (2018). Satisfacción laboral y justicia organizacional en una institución de funcionarios públicos de la ciudad de Los Ángeles, Chile. <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/3294>
- Ferreira, D. A., Avila, M. G., & de Faria, M. D. (2010). Corporate social responsibility and consumers' perception of price. *Social Responsibility Journal*, 6(2), 208-221. <https://doi.org/10.1108/17471111011051720>
- Flores, I.C., Tristán, B.V. y Sánchez, A. (2020). Innovación en investigaciones sociales de posgrado. San Luis Potosí: Universidad Autónoma de San Luis Potosí, pp. 457.
- García-Santos, J. J., & Madero-Gómez, S. M. (2016). La Evolución del Concepto de Responsabilidad Social Corporativa: Revisión literaria. *Conciencia Tecnológica*, 51, 38-46. <https://www.redalyc.org/pdf/944/94446004006.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2022). Diagnóstico de la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de las entidades financieras en México <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/Publicaciones.php>
- Lobato, M. E. (2021). Responsabilidad social y bienestar laboral en la empresa Transportes Pakatnamú Lambayeque 2019 [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Trujillo.
- Manzano, I. (2022). Sesgos de género y experiencia de bienestar laboral, caso Banco de la República. Universidad de los Andes. <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/58045>



- Maruri, I., y De la Torre, C. (2009). La Responsabilidad Social de Género en la empresa: un valor emergente del management empresarial. Madrid: Cinca.
- Medina, M. (2017). Responsabilidad Social de Género y obligatoriedad moral. FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género, 2(1), 30-48. <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3546>
- Moreno, G. F. (2019). Estudio sobre el bienestar laboral en las organizaciones y la responsabilidad social empresarial [Tesis de Licenciatura]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Navarro, D. (2018). La perspectiva de género se encuentra en el maintreaming de la Responsabilidad Social Empresarial <https://ganar-ganar.mx/pdf/r91/30.pdf>
- Piasecki, R. (2018). Responsabilidad social: los desafíos y sus limitaciones. E. Wulf (Ed.), Responsabilidad social empresarial: un desafío corporativo (pp.1-13). La Serena, Chile: Editorial Universidad de la Serena.
- Rubín, I., Velasco Balmaseda, E., González de Durana, C., Fernández de Bobadilla Guemez, S., & Intxaurburu Clemente, M. G. (2014). La responsabilidad social como instrumento para el fomento de la igualdad de género en la empresa: la responsabilidad social de género. Revista de Dirección y Administración de Empresas, (21), 181-202.
- Saldaña, H.I. (2016). El Sistema de Justicia Laboral Sistema de Universidad Abierta, Facultad de Derecho, UNAM <http://desa1.cejamericas.org:8080/handle/2015/1081>
- Sen, A. (1985). Well- being, agency and freedom. Journal of Philosophy, 82(4), 169-221. Disponible en <http://www.jstor.org/stable/2026184>
- Valencia, J. Y. (2022). Modelo de responsabilidad social organizacional para el desarrollo sostenible del bienestar laboral en una organización pública, Cantón Mocache- Ecuador, 2022 [Tesis de Doctorado]. Universidad César Vallejo.
- Velasco-Balmaseda, E. (2013). Guía de buenas prácticas en responsabilidad social de género. Madrid: Pirámide. https://www.libreriasinopsis.com/libro/guia-de-buenas-practicas-en-responsabilidad-social-de-genero_321252