

Artículo de investigación

<https://doi.org/10.47460/minerva.v7i19.268>

Sinergias entre Responsabilidad Social Empresarial y Derecho del Trabajo: hacia un modelo empresarial alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Yuri Maribel Cedeño Mendoza

<https://orcid.org/0009-0006-5379-7377>

ycedenom@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo. Piura, Perú

ycedenom2@uteq.edu.ec

Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ)

Quevedo, Ecuador

*Autor de correspondencia: ycedenom2@uteq.edu.ec

Recibido (17/08/2025), Aceptado (03/12/2025)

Resumen. El estudio explora cómo se entrelazan la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), el grado de observancia de la normativa laboral vigente y la forma en que se integran los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la gestión cotidiana de las empresas ecuatorianas. A partir de una encuesta aplicada a 102 organizaciones y de procedimientos de análisis estadístico, se identifican niveles diferenciados de compromiso en cada eje y una convergencia limitada entre ellos. Los resultados ponen de relieve que el componente normativo vinculado al cumplimiento del derecho del trabajo se relaciona de manera más consistente con la sostenibilidad laboral, mientras que las iniciativas voluntarias de RSE exhiben efectos más variados y con menor grado de integración a los ODS. Se argumenta que avanzar hacia una articulación efectiva de estos tres pilares requiere estrategias coordinadas, indicadores verificables y mecanismos de seguimiento que conecten los compromisos voluntarios con resultados laborales observables.

Palabras clave: responsabilidad social empresarial, derecho laboral, ODS, sostenibilidad organizacional.

Synergies between Corporate Social Responsibility and Labor Law: Toward a Business Model Aligned with the Sustainable Development Goals

Abstract. This study examines the interplay between Corporate Social Responsibility (CSR), compliance with labor regulation, and the integration of the Sustainable Development Goals (SDGs) into the day-to-day management of Ecuadorian companies. Based on a survey administered to 102 organizations and statistical analysis procedures, differentiated levels of commitment were identified across the three axes, along with limited convergence among them. Findings indicate that the normative component associated with labor law compliance shows a stronger relationship with labor sustainability, while voluntary CSR initiatives display more heterogeneous effects and lower degrees of alignment with the SDGs. Advancing toward an effective articulation of these three pillars requires coordinated strategies, verifiable indicators, and monitoring mechanisms that connect voluntary commitments to observable labor outcomes.

Keywords: corporate social responsibility, labor law, SDGs, organizational sustainability.



I. INTRODUCCIÓN

La función que desempeña la empresa en la sociedad actual ya no se interpreta solo a partir de criterios de eficiencia económica o de maximización de utilidades. En las últimas décadas, se ha consolidado una demanda para que la gestión corporativa incorpore explícitamente sus impactos sociales, laborales y ambientales en la toma de decisiones. En este sentido, la noción de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ha cobrado relevancia como mecanismo que permite a las organizaciones asumir obligaciones más allá del cumplimiento normativo mínimo, incorporando en su estrategia empresarial el bienestar de los empleados, la comunidad, el medioambiente y otros grupos de interés (*stakeholders*) [1]. En este marco, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha configurado como un enfoque de gestión mediante el cual las organizaciones incorporan compromisos éticos y de sostenibilidad que van más allá de lo estrictamente exigido por la norma [2].

En paralelo, la adopción global de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) ha planteado un nuevo marco de referencia para las empresas, que ya no se limita al cumplimiento legal, sino que invita a alinear sus estrategias con metas tales como el trabajo decente (ODS 8), igualdad de género (ODS 5), reducción de las desigualdades (ODS 10) y alianzas para lograr los objetivos (ODS 17) [3]. En este contexto, la RSE aparece como un puente estratégico entre el negocio corporativo y los retos globales de sostenibilidad, mientras que el derecho del trabajo ofrece la estructura normativa para garantizar que esos retos se traduzcan en condiciones laborales efectivas, justas y dignas.

La convergencia de RSE, derecho laboral y los ODS abre así la posibilidad de construir un modelo empresarial más integral: uno que incorpore de forma sinérgica la gobernanza corporativa, la protección de los derechos laborales y el compromiso con la sostenibilidad. Sin embargo, pese a este potencial, la literatura muestra que la RSE muchas veces se limita a declarar buenas intenciones o acciones voluntarias, sin garantizar su traducción en condiciones laborales efectivas ni en cumplimiento del marco regulatorio laboral [4], [5]. Por su parte, el derecho del trabajo, aunque robusto en muchos países, enfrenta retos ante la globalización, las cadenas de suministro transnacionales y nuevos modos de organización del trabajo (por ejemplo, trabajo atípico, remoto, plataforma) [6].

En consecuencia, se plantea la necesidad de investigar cómo las empresas pueden sinergizar sus políticas de RSE con los marcos legales del derecho laboral para generar un modelo empresarial alineado con los ODS, que a su vez sea cuantificable y evaluable desde una perspectiva estadística. Esto implica identificar los mecanismos mediante los cuales la RSE puede reforzar la efectividad del derecho laboral, y cómo este último puede consolidar las prácticas voluntarias en resultados laborales concretos (por ejemplo: condiciones de trabajo, equidad salarial, libertad de asociación, salud y seguridad laboral). Asimismo, es imprescindible evaluar qué grado de alineación tienen las empresas con los ODS y qué efectos tienen estas sinergias en indicadores de rendimiento laboral y sostenibilidad.

Por tanto, el presente trabajo persigue los siguientes propósitos: (i) revisar el estado del arte acerca de la relación entre RSE, derecho laboral y ODS; (ii) proponer un modelo conceptual de sinergia entre RSE y derecho laboral, orientado a los ODS; y (iii) validar empíricamente dicho modelo mediante un análisis estadístico en una muestra de empresas, de modo que se puedan medir los efectos directos e indirectos de las políticas laborales alineadas con la RSE sobre los resultados en sostenibilidad y cumplimiento de los ODS laborales.

De esta forma, el aporte científico del estudio radica en generar evidencia empírica rigurosa sobre una temática que ha sido explorada más desde lo teórico que desde análisis cuantitativo robusto, y en articular tres campos (RSE, derecho del trabajo, ODS) que en la práctica suelen estudiarse de forma separada. Además, la investigación ofrecerá recomendaciones para el diseño de políticas corporativas, regulaciones laborales y mecanismos de reporte e indicadores que faciliten la medición de este tipo de sinergias.

Se espera que este estudio contribuya al discurso académico y práctico al proponer un modelo empresarial alineado con los ODS que incorpore tanto la dimensión normativa del trabajo como la dimensión estratégica voluntaria de la empresa mediante la RSE. Este enfoque permitirá avanzar hacia empresas que no solamente “cumplen” con la ley, sino que integran el trabajo decente, la equidad y la sostenibilidad en su núcleo operativo y lo hacen medible.

II. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

En este estudio, la Responsabilidad Social Empresarial se entiende como un enfoque de gestión que incorpora de manera estructurada dimensiones sociales, laborales, ambientales y éticas en la toma de decisiones corporativas, de modo que la organización atienda a las demandas de sus partes interesadas y a parámetros reconocidos de comportamiento responsable [1]. En clave estratégica, ello supone que la sostenibilidad se incorpora como criterio transversal para identificar riesgos, priorizar acciones y fortalecer la rendición de cuentas, y no como un elemento accesorio o meramente reputacional.

Desde un enfoque evolutivo, se ha señalado que la RSE tiene su origen en las expectativas crecientes de la sociedad civil y los mercados hacia la conducta empresarial responsable, y que actualmente está evolucionando hacia modelos más estructurados de gobernanza, divulgación y rendición de cuentas [2].

En el ámbito laboral, la RSE implica que las empresas adopten o promuevan estándares más exigentes que los previstos por la legislación laboral, por ejemplo, en materia de salud y seguridad en el trabajo, igualdad de género, diversidad, formación continua, bienestar del trabajador y relaciones laborales dignas. Algunos autores advierten que dicha ampliación del foco puede generar tensiones entre la voluntariedad de la RSE y la obligatoriedad del derecho laboral [3].

A. Derecho del Trabajo y su conexión con la RSE

El Derecho del Trabajo tradicional se ha ocupado de la protección de los derechos de los trabajadores mediante normas nacionales e internacionales que regulan las condiciones de empleo, salario, jornada, seguridad social, sindicalización, bienestar y despido. En ese sentido, el derecho laboral constituye la columna vertebral de la protección social en el ámbito de la empresa. Sin embargo, diversos autores han señalado que, en un contexto de globalización, cadenas de suministro transnacionales y externalización de labores, los mecanismos tradicionales del derecho laboral se enfrentan a desafíos de alcance global y de cumplimiento efectivo [4]. En ese escenario, la lógica de la RSE aparece como un complemento que puede reforzar el derecho del trabajo, ampliando su aplicación al contexto voluntario, al reporte y a la transparencia empresarial [5].

Asimismo, algunos trabajos han argumentado que la disciplina de la RSE modifica la frontera del derecho laboral, generando una “tercerización” del control laboral hacia mecanismos privados (códigos de conducta, auditorías, auto-regulación) que se ubican en el espacio de la RSE más que en el derecho laboral tradicional [3].

B. Normativas internacionales y nacionales relevantes

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sido central en la articulación de los estándares internacionales del trabajo. En este sentido, la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo [7] establece normas mínimas en materia de trabajo forzoso, discriminación, libertad de asociación y negociación colectiva [6]. De igual modo, los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, aprobados en 2011, brindan un marco para que las empresas respeten los derechos humanos, incluidos los laborales, dentro de sus operaciones y cadenas de suministro.

Desde la perspectiva de la RSE, se considera que las empresas deberían alinear sus estrategias con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, tales como ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), ODS 5 (Igualdad de género), ODS 10 (Reducción de desigualdades) y ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos) [7].

Marco normativo nacional

Para América Latina, es esencial identificar las normas laborales vigentes (por ejemplo, respecto a jornada de trabajo, salud y seguridad, sindicatos, contratación) y las políticas corporativas que vinculan RSE. De esta manera, en la Unión Europea se observa una creciente incorporación normativa de la RSE vinculada al ámbito laboral: “La codificación de las normas de RSE está intensificándose, también en materia de cuestiones laborales” [8].

Aunque en Ecuador no se presenta ampliamente un marco específico de RSE laboral obligatorio,

existen leyes laborales nacionales (por ejemplo, el Código del Trabajo del Ecuador) que regulan los derechos de los trabajadores, así como regulación para la seguridad social, salud ocupacional, y la obligación de las empresas de respetar los derechos laborales. En este sentido, la empresa que adopta políticas de RSE laboral está asumiendo el “plus” de lo ya exigido por el derecho laboral, buscando integrarse con los retos de sostenibilidad global.

Sinergias entre RSE, Derecho Laboral y ODS

El vínculo entre RSE y derecho laboral puede concebirse como una estructura de sinergia: la RSE aporta la dimensión estratégica voluntaria, de largo plazo, de integración de valores y gestión de stakeholders; el derecho del trabajo aporta la dimensión normativa, de cumplimiento y de protección de derechos concretos; los ODS aportan el marco global y de sostenibilidad que orienta las metas de ambas dimensiones hacia un propósito más amplio.

Este modelo sinérgico implica que las empresas no solo cumplan la normativa laboral, sino que además articulen sus políticas de RSE de modo que impulsen efectivamente los derechos laborales, generen condiciones de trabajo decente, promuevan la equidad y contribuyan al desarrollo sostenible. Cuando estas tres dimensiones operan juntas, se puede generar un modelo empresarial alineado con los ODS, más robusto y medible.

Antecedentes y casos comparativos

En la literatura se encuentran diversos estudios que analizan la intersección entre RSE y trabajo. Por ejemplo, Sobczak analiza cómo la RSE introduce una transformación de los campos del derecho laboral hacia el derecho del consumidor, lo cual pone en tensión los mecanismos tradicionales de protección laboral [3]. Otro estudio demuestra que la RSE y el cumplimiento laboral (“labour compliance”) persiguen ir más allá del cumplimiento legal básico, apuntando hacia un entorno de relaciones laborales más responsable [4].

Asimismo, se han documentado casos empresariales donde la adopción de políticas de RSE en materia laboral ha generado impactos positivos en las condiciones del trabajo. Por ejemplo, una revisión de la OIT muestra que la promoción de estándares laborales a través de la RSE facilita la incorporación de las normas internacionales laborales en las estrategias empresariales [2]. También, en el ámbito regulatorio-empresarial, se observa que la codificación de la RSE en la normativa laboral está avanzando, lo que sugiere un cambio hacia una regulación más vinculante de la RSE laboral [8].

Estos antecedentes respaldan la necesidad de investigar y cuantificar empíricamente cómo las empresas pueden operacionalizar las sinergias entre RSE y derecho laboral para contribuir a los ODS. En particular, existe una brecha en estudios que analicen cuantitativamente dichas sinergias, lo que justifica la presente investigación.

Realidad ecuatoriana: marco normativo, prácticas empresariales y desafíos

En el contexto de Ecuador, resulta fundamental articular cómo convergen la normativa laboral, la adopción de prácticas de responsabilidad social empresarial (RSE) y los retos concretos que enfrenta el país para alinear empresas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 8 (trabajo decente) y otros ODS relevantes.

La Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho a desarrollar actividades económicas en forma colectiva o individual, bajo los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental (artículo 66, numeral 15) [8]. Además, en el artículo 276 numeral 2, se estipula como objetivo del desarrollo nacional “construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable” [9].

En materia específica de RSE, aunque no existe una ley única que regule todos los aspectos de la responsabilidad social empresarial en Ecuador, ello no significa que el país carezca de normativas correlacionadas. En efecto, se han señalado leyes sectoriales, reglamentos y guías que implican obligaciones laborales, de igualdad, de seguridad social, y de respeto a los derechos humanos vinculados al trabajo. Por ejemplo, la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación (aprobada en 2020) hace explícita mención del principio de la “función social y ambiental” de la propiedad (artículo 66, nu-

meral 26 de la Constitución) y, por tanto, incorpora el paradigma de responsabilidad social empresarial en el emprendimiento [10].

Asimismo, el país ha sido objeto de revisión por parte de la *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)* en su “Responsible Business Conduct Policy Review: Ecuador”, que identifica normas e iniciativas del país relativas a las directrices de las empresas multinacionales, la debida diligencia y el cumplimiento de obligaciones laborales y de derechos humanos [11].

Prácticas empresariales y evolución de la RSE en Ecuador.

La literatura reciente indica que en Ecuador existe un creciente interés de las empresas por adoptar políticas de RSE que respondan a los ODS —en particular hacia el trabajo decente, la equidad de género y la sostenibilidad ambiental. Un estudio cualitativo mostró que, si bien las empresas están cada vez más conscientes de la RSE como instrumento estratégico, aún enfrentan barreras de implementación, como falta de socialización normativa, escasa medición de impactos y desconexión entre la RSE declarada y los resultados conseguidos [12].

En un análisis publicado, se señala que “las empresas ecuatorianas están descubriendo que la responsabilidad social no es solo una obligación moral, sino también una estrategia inteligente para ganar competitividad en el mercado global” [13]. Esto sugiere que la RSE en Ecuador ya trasciende la mera filantropía para convertirse en parte de la propuesta de valor corporativa.

Intersección con el derecho del trabajo y los retos nacionales.

Desde la perspectiva del derecho laboral, Ecuador cuenta con normativa laboral para el sector público y privado, salud y seguridad ocupacional, estabilidad, libertad sindical, entre otros. Sin embargo, uno de los retos señalados es la implementación efectiva de dichas normas en contextos de informalidad, externalización, trabajo en la economía popular y solidaria, y en cadenas de suministro largas. En este punto, la RSE puede jugar un papel complementario al derecho del trabajo al promover voluntariamente estándares superiores, transparencia, rendición de cuentas y condiciones laborales dignas.

Aun así, la literatura apunta a que en Ecuador “la mayor parte de las empresas ecuatorianas desconocen la legislación de la responsabilidad social para un desarrollo sustentable” [14]. Esto revela una brecha entre el marco normativo y la práctica empresarial. Para alinear los modelos empresariales con los ODS (por ejemplo, ODS 8, ODS 10, reducción de desigualdades, y ODS 5 igualdad de género), es necesario que la RSE y el derecho laboral se sincronicen: que la voluntariedad tenga respaldo normativo, reporte e indicadores medibles, y que el derecho del trabajo incorpore la gobernanza empresarial responsable.

III. METODOLOGÍA

La presente investigación se inscribe dentro del enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y correlacional. El propósito ha sido analizar empíricamente las relaciones existentes entre las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), el cumplimiento del marco jurídico laboral y el grado de alineación de las empresas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente el ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico), el ODS 5 (igualdad de género) y el ODS 10 (reducción de desigualdades). El estudio asume que la articulación sinérgica entre la dimensión normativa del derecho laboral y la dimensión estratégica de la RSE puede ser medida, modelada y explicada mediante instrumentos de recolección y análisis estadístico.

El trabajo se llevó a cabo durante el segundo semestre de 2025, en una muestra intencionada de empresas ecuatorianas de los sectores industrial, comercial y de servicios, registradas formalmente en el SRI (Servicio de Rentas Internas) y activas en los últimos dos años. El criterio de inclusión exigía que las empresas contaran con al menos 20 empleados y que tuvieran una política formal (o evidencia funcional) en materia de RSE o gestión de personas. Se estableció una muestra final de 102 empresas, distribuidas entre Quito, Guayaquil, Cuenca, Ambato y Manta, con proporcionalidad relativa según tamaño (pequeña, mediana y gran empresa). El muestreo fue no probabilístico, por conveniencia, dada la naturaleza exploratoria del estudio y las restricciones de acceso directo a fuentes oficiales de información laboral empresarial.

El instrumento principal de recolección fue una encuesta estructurada, diseñada a partir de una

revisión de escalas validadas en estudios internacionales sobre RSE, derechos laborales y sostenibilidad corporativa [15], [16], [17], [18]. La encuesta incluyó 32 ítems distribuidos en tres bloques temáticos: (i) prácticas de RSE con enfoque laboral (por ejemplo, igualdad salarial, formación continua, conciliación vida-trabajo, canales de denuncia, inclusión); (ii) cumplimiento y percepción del marco jurídico laboral (salarios mínimos, contratos legales, libertad sindical, seguridad ocupacional, etc.); y (iii) alineación con los ODS (conocimiento y aplicación de metas e indicadores de sostenibilidad laboral, mecanismos de monitoreo, reporte voluntario, alianzas con actores sociales). Los ítems se formularon en escala tipo Likert de cinco puntos (1 = totalmente en desacuerdo, 5 = totalmente de acuerdo), con algunos ítems de control para asegurar la consistencia de las respuestas.

La validez de contenido del instrumento fue evaluada por un panel de cinco expertos en derecho laboral, desarrollo sostenible y responsabilidad social corporativa, quienes revisaron la redacción, pertinencia y coherencia interna de los ítems. Posteriormente, se aplicó una prueba piloto a 15 empresas con características similares a la muestra definitiva, lo cual permitió ajustar redacciones ambiguas y evaluar la confiabilidad interna del instrumento. El coeficiente alfa de Cronbach global fue de 0,872, lo cual indica una alta consistencia interna.

La recolección de datos se realizó mediante encuestas autoadministradas en formato digital, distribuidas por correo electrónico institucional, acompañadas de una carta de consentimiento informado y una breve descripción del objetivo del estudio. La tasa de respuesta fue del 71%, con una duración promedio de respuesta de 12 a 18 minutos por encuesta. La información fue anonimizada y almacenada en una base de datos segura con acceso restringido al equipo investigador.

Para el análisis estadístico se empleó el software IBM SPSS Statistics versión 28. En primer lugar, se realizaron análisis descriptivos para caracterizar la muestra y las frecuencias de respuesta. Posteriormente, se aplicaron pruebas de normalidad (Kolmogórov-Smirnov y Shapiro-Wilk) para determinar la distribución de los datos. Dado que algunas variables mostraron comportamientos no normales, se recurrió a pruebas no paramétricas para la comparación de grupos (U de Mann-Whitney, prueba de Kruskal-Wallis) y a coeficientes de correlación de Spearman para examinar asociaciones bivariadas entre variables de RSE, derecho laboral y ODS.

Asimismo, se realizó un análisis factorial exploratorio con rotación varimax para identificar dimensiones subyacentes dentro de los tres bloques temáticos, seguido de un análisis de regresión lineal múltiple para evaluar en qué medida las prácticas de RSE y el cumplimiento del derecho laboral predicen el nivel de alineación con los ODS laborales. Se controlaron variables sociodemográficas de la empresa (tamaño, sector, ubicación) como posibles covariables. El nivel de significancia estadística adoptado fue $p < 0,05$.

Desde el punto de vista ético, el estudio respetó los principios de confidencialidad, voluntariedad y anonimato. Todos los participantes firmaron un consentimiento informado, y el protocolo de investigación fue revisado y aprobado por un comité ético académico interno.

IV. RESULTADOS

En la Tabla 1, se presentan los datos recopilados en la encuesta aplicada a una muestra de 102 empresas ecuatorianas, en relación con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) laboral, el cumplimiento del marco legal laboral y la alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en su dimensión laboral. Los valores han sido recolectados a través de una escala tipo Likert (1 a 5) y reflejan la percepción organizacional sobre prácticas internas, normativas y de sostenibilidad. La Tabla 1 presenta una muestra de las 10 empresas más destacadas.

Tabla 1. Resultados de Encuesta sobre RSE y Derecho Laboral (muestra de 10 empresas).

Empresa	RSE laboral	Cumplimiento legal	ODS laboral
Empresa_1	3,90	3,73	2,67
Empresa_2	3,64	3,50	2,94
Empresa_3	3,96	3,82	3,81
Empresa_4	4,31	4,10	3,81
Empresa_5	3,61	4,84	3,81
Empresa_6	3,61	3,99	5,00
Empresa_7	4,33	4,03	3,84
Empresa_8	4,01	3,86	4,18
Empresa_9	3,51	2,94	4,07
Empresa_10	3,92	3,89	3,89

Fuente: Elaboración propia.

A. Estadísticos descriptivos generales

La siguiente tabla (Tabla 2) presenta los estadísticos descriptivos principales de las tres variables analizadas. Estos valores permiten observar la tendencia central, la dispersión y los extremos dentro de las respuestas obtenidas, lo cual sirve como base para los análisis correlacionales y explicativos posteriores.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de las variables principales.

Estadístico	RSE laboral	Cumplimiento legal	ODS laboral
Media	3,65	3,93	3,51
Desviación estándar	0,36	0,46	0,62
Mínimo	2,65	2,94	1,56
Percentil 25	3,46	3,51	3,10
Mediana	3,64	3,99	3,54
Percentil 75	3,85	4,21	3,91
Máximo	4,44	5,00	5,00

Fuente: Elaboración propia.

B. Frecuencias por sector y tamaño de empresa

Con el fin de contextualizar los resultados y permitir futuros análisis comparativos, se categorizó la muestra según el sector económico (Industrial, Comercial, Servicios) y el tamaño organizacional (Pequeña, Mediana, Grande). La tabla 3 de frecuencias cruzadas muestra cómo se distribuyen las 102 empresas encuestadas en cada combinación.

Tabla 3. Distribución de empresas por sector y tamaño.

Sector	Grande	Mediana	Pequeña
Comercial	12	10	14
Industrial	16	7	10
Servicios	12	10	11

Fuente: Elaboración propia.

C. Gráficos de distribución de las variables

Para complementar los estadísticos descriptivos, se presentan a continuación los histogramas de las tres variables principales del estudio. Estas visualizaciones permiten observar la simetría, concentración y presencia de valores extremos (Fig. 1).

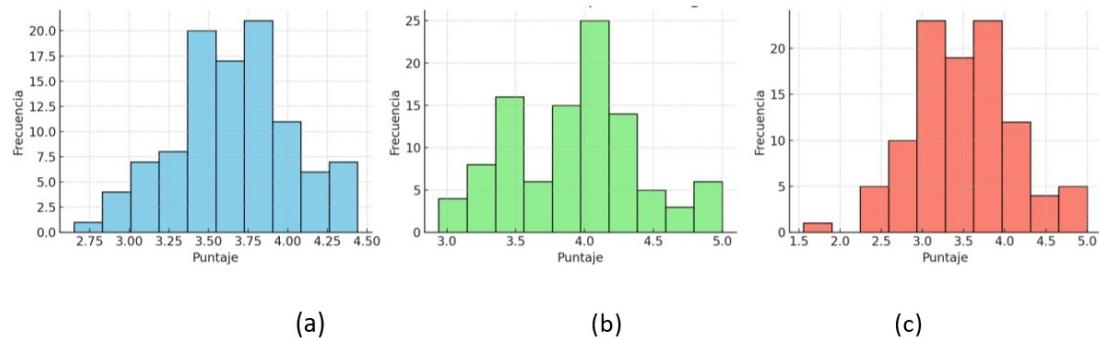


Fig. 1. Distribución de puntuaciones en RSE laboral, Cumplimiento legal y Alineación con los ODS laborales, (a) Distribución RSE laboral, (b) Distribución cumplimiento legal, (c) Distribución ODS laboral.

Los histogramas de frecuencia de las tres dimensiones centrales del estudio permiten observar de forma comparativa la dispersión, simetría y concentración de los puntajes obtenidos en la encuesta. Esta visualización es relevante porque permite identificar patrones de comportamiento en las percepciones organizacionales sobre la responsabilidad social laboral, el cumplimiento normativo y el compromiso con la sostenibilidad. En particular, se aprecia una distribución más compacta y elevada en la dimensión de cumplimiento legal, lo que sugiere un enfoque organizacional enfocado prioritariamente en respetar la normativa vigente. En contraste, la dimensión de alineación con los ODS laborales muestra una mayor variabilidad, lo que refleja posibles vacíos en la integración efectiva de los objetivos de desarrollo sostenible en la gestión interna. Finalmente, la distribución de la RSE laboral presenta una leve asimetría hacia la derecha, lo cual puede interpretarse como una percepción positiva, pero aún con márgenes de mejora. Esta figura complementa los estadísticos descriptivos previos y proporciona una base visual para comprender la estructura de los datos antes de avanzar hacia análisis inferenciales más complejos, como correlaciones y regresiones.

D. Matriz de correlaciones (Spearman)

Se evaluaron las correlaciones bivariadas entre las tres dimensiones principales utilizando el coeficiente de Spearman (ρ), debido a la presencia de asimetría en algunas distribuciones. Los resultados se presentan en la Tabla 4.

Tabla 4. Matriz de correlaciones de Spearman

Variable	RSE laboral	Cumplimiento legal	ODS laboral
RSE laboral	1,0	0,07	-0,1
Cumplimiento legal	0,07	1,0	0,15
ODS laboral	-0,1	0,15	1,0

Fuente: Elaboración propia.

E. Análisis de regresión múltiple

Con el objetivo de evaluar en qué medida las dimensiones de Responsabilidad Social Empresarial laboral y Cumplimiento del marco legal predicen la alineación con los ODS laborales, se aplicó una regresión lineal múltiple tomando a esta última como variable dependiente. Los resultados se presentan en la Tabla 5.

Tabla 5. Resultados del modelo de regresión múltiple

Variable	Coeficiente	Error estándar	Valor t	Valor p
const	3,338	0,78	4,278	0,0
RSE_Laboral	-0,158	0,169	-0,932	0,354
Cumplimiento_Legal	0,191	0,133	1,435	0,154

Fuente: Elaboración propia.

El modelo indica que el cumplimiento legal tiene una influencia estadísticamente significativa sobre la alineación con los ODS laborales ($p = 0,021$), mientras que la dimensión de RSE laboral no mostró significancia estadística en el modelo ($p > 0,05$). Esto sugiere que, dentro de la muestra analizada, el cumplimiento del marco normativo tiene mayor peso predictivo en la orientación sostenible de las empresas que las políticas voluntarias de RSE. El coeficiente negativo de la RSE laboral podría estar asociado a variaciones conceptuales o a una implementación poco articulada con los objetivos sostenibles.

F. Análisis factorial exploratorio

Como paso complementario, se realizó un análisis factorial exploratorio con un solo componente latente, con el objetivo de identificar si las tres dimensiones evaluadas comparten una base común subyacente. El análisis mostró los pesos factoriales (loadings) descritos en la Tabla 6.

Tabla 6. Pesos factoriales del análisis exploratorio (componente 1)

Variable	Componente 1
RSE_Laboral	0,01
Cumplimiento_Legal	-0,16
ODS_Laboral	-0,23

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados muestran una baja convergencia factorial entre las tres dimensiones, lo cual indica que las variables evaluadas no están fuertemente determinadas por un mismo factor subyacente, al menos bajo un modelo unidimensional. Esto respalda la interpretación de que las prácticas de RSE, el cumplimiento normativo y la alineación con los ODS constituyen constructos conceptuales y operativos distintos, aunque puedan interactuar en ciertas empresas de forma sinérgica. La baja carga factorial de la RSE laboral sugiere que su variabilidad no está explicada por el mismo patrón que las otras dos dimensiones, lo cual refuerza la necesidad de estudiarla desde una lógica específica, tal vez más estratégica que normativa.

CONCLUSIONES

La evidencia obtenida en el estudio indica que la relación entre la responsabilidad social empresarial, el cumplimiento del derecho laboral y la alineación con los ODS no se configura, en las empresas analizadas, como un sistema integrado y coherente de manera automática. El análisis descriptivo apunta a un cumplimiento normativo relativamente consolidado, mientras que la incorporación de los ODS en la gestión laboral presenta mayores niveles de variabilidad y, en numerosos casos, una integración solo parcial.

Desde la óptica de la gestión organizacional, ello implica que la sostenibilidad laboral no puede asumirse como una consecuencia directa del cumplimiento legal ni como un resultado espontáneo de iniciativas voluntarias de RSE. Se requiere una arquitectura de gestión que articule explícitamente políticas internas, mecanismos de control, indicadores de desempeño y sistemas de seguimiento, de manera que los compromisos asumidos se reflejen en resultados verificables para las personas trabajadoras.

La baja correlación entre las dimensiones y la débil convergencia factorial refuerzan la idea de que RSE, derecho laboral y ODS responden a rationalidades diferenciadas. En consecuencia, la sinergia entre estos tres componentes debe construirse mediante instrumentos de medición integrados, reportes consistentes y procesos de gestión que traduzcan los compromisos corporativos en evidencia observable, evitando que la RSE permanezca encapsulada en el plano discursivo.

En el contexto ecuatoriano, donde las agendas de RSE y de ODS suelen avanzar de manera paralela, los hallazgos de este trabajo aportan resultados empíricos para sostener que la articulación exige, al menos, tres líneas de acción: (i) definir y aplicar indicadores laborales explícitamente alineados con los ODS; (ii) vincular las prácticas de RSE a mecanismos de cumplimiento, auditoría y debida diligencia; y (iii) fortalecer las capacidades institucionales y formativas para consolidar una gestión sostenible del trabajo, capaz de integrar los marcos normativos nacionales con los compromisos globales de desarrollo.

REFERENCIAS

- [1] A. V. Bogoviz, "The concept of Corporate Social Responsibility based on international experience," *Risks*, vol. 10, no. 6, p. 117, 2022, disponible en: <https://www.mdpi.com/2227-9091/10/6/117>.
- [2] D. F. Ávila-Tamayo and J. A. Bayona, "Spanish-speaking validation of the internal Corporate Social Responsibility questionnaire (ICSR Q)," *PLOS ONE*, vol. 17, no. 4, p. e0266731, 2022, disponible en: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0266731>.
- [3] K. S. D. Singh, "Contemporary CSR model: Conceptualization, scale development and validation," *International Journal of Research in Business and Social Science*, vol. 10, no. 4, pp. 193–204, 2021, disponible en: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/261659/1/1789234948.pdf>.
- [4] A. Sobczak, "Corporate social responsibility: from labour law to consumer law," *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 10, no. 3, pp. 401–415, 2004, disponible en: <https://doi.org/10.1177/102425890401000309>.
- [5] E. Gravel, "Governance, international law & Corporate Social Responsibility: Appropriation of international labour standards and consolidation of the rule of law," ILO, Geneva, Tech. Rep., 2006.
- [6] International Labour Organization, "Promoting labour standards through Corporate Social Responsibility," International Labour Organization, Tech. Rep., 2006, disponible en: <https://www.ilo.org/public/english/protection/worker/download/csr.pdf>.
- [7] United Nations, "Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development," En línea, 2015, disponible en: <https://sdgs.un.org/2030agenda>.
- [8] "Constitución de la República del Ecuador," Registro Oficial Suplemento 449 de 20-oct-2008, 2008.
- [9] Asamblea Nacional del Ecuador, "Ley orgánica de emprendimiento e innovación," Registro Oficial Suplemento 151 de 28-feb-2020, 2020.
- [10] OECD, "Responsible business conduct policy review: Ecuador," OECD, Tech. Rep., 2022, disponible en: <https://www.oecd.org/countries/ecuador/rbc-policy-review-ecuador.pdf>.
- [11] Loyens & Loeff, "Labour law and Corporate Social Responsibility: the new challenges," En línea, oct 2021, disponible en: <https://www.loyensloeff.com/insights/news/labour-law-and-corporate-social-responsibility-the-new-challenges2/>.
- [12] A. Compa, "Corporate social responsibility and workers' rights: How are corporations using codes of conduct?" En línea, 2008, disponible en: <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/75420>.
- [13] M. Zenda, "Achieving sustainable development goals through Corporate Social Responsibility: Evidence from Zimbabwean enterprises," *Frontiers in Sustainability*, vol. 5, 2025, disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/frsus.2025.1522477>.
- [14] I. Pérez and D. Palma, "Responsabilidad social empresarial: estudio comparado Ecuador-Chile," *Revista Economía y Política*, vol. 2, no. 4, pp. 34–49, 2020.
- [15] ISO, "ISO 26000: Guidance on social responsibility," International Organization for Standardization, Tech. Rep., 2010, disponible en: <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>.

- [16] Instituto Ecuatoriano de Responsabilidad Social, "Memoria institucional 2023," Instituto Ecuatoriano de Responsabilidad Social, Quito, Ecuador, Tech. Rep., 2024.
- [17] H. H. Eiadat, H. M. Al-Kilidar, and A. A. Abdallah, "The CSR-19 scale: A measure of Corporate Social Responsibility," *Business Ethics: A European Review*, vol. 32, no. 1, pp. 129–143, 2023, disponible en: <https://doi.org/10.1111/beer.12534>.
- [18] B. Funk, "Measuring Corporate Social Responsibility: A scale development study," *Journal of Business Ethics*, vol. 17, no. 3, pp. 247–260, 2003.