

Artículo de Revisión

Estrategias de la responsabilidad social empresarial una oportunidad para la gestión de los factores de riesgo psicosociales

Corporate social responsibility strategies an opportunity for the management of psychosocial risk factors

Samara Sandoval Jaimes ¹, Johanna Sofía Ospino Rivera ¹

Recibido: 25 octubre 2022

Aceptado: 07 marzo 2023

Resumen

Antecedentes: La responsabilidad social empresarial (RSE) es una herramienta de naturaleza voluntaria, que involucra un genuino interés por el talento humano, medio ambiente y la sociedad, sobrepasando el cumplimiento legal. Su propósito es la promoción de una serie de acciones conexas a la estrategia organizacional. El fomento del bienestar y calidad de vida en el trabajo es un componente básico de la RSE, y las acciones que se desarrollan en torno a este fin, representan una oportunidad para gestionar de manera efectiva los factores de riesgo psicosocial.

Objetivo: Indagar sobre la contribución de las estrategias de la RSE en la intervención de factores de riesgo psicosocial.

Métodos: Revisión narrativa empleando términos de la Organización Internacional del Trabajo: “Responsabilidad de la empresa, “Riesgos psicosociales”, “Gestión de los riesgos” y “Estrategia empresarial”, en las bases de datos Springer, PubMed, Dialnet, ScienceDirect y SciELO. El periodo analizado fue del 2009 al 2022, el idioma seleccionado inglés y español.

Resultados: Se evidencia que las estrategias y buenas prácticas adelantadas por las organizaciones en el marco de la RSE contribuyen de manera positiva en la gestión efectiva de los factores de riesgo psicosociales, impactando favorablemente el bienestar y calidad de vida de los trabajadores.

Conclusiones: Se reconoce una contribución del enfoque social de la RSE en el bienestar y calidad de vida de los trabajadores, elementos que se evalúan en los instrumentos de identificación de factores riesgo psicosociales.

Palabras clave: Responsabilidad de la empresa, riesgos psicosociales, gestión de los riesgos, estrategia empresarial..

Abstract

Background: Corporate Social Responsibility (CSR) is a tool of a voluntary nature, which involves a genuine interest in human talent, environment, and society, surpassing legal compliance. Its purpose is to promote a series of actions related to the organizational strategy. The promotion of well-being and quality of life at work is a basic component of CSR, and the actions developed around this goal represent an opportunity to effectively manage psychosocial risk factors.

Objective: Investigate the contribution of CSR strategies in the intervention of psychosocial risk factors.

Methods: Narrative review using terms of the International Labour Organization: “Corporate Responsibility, “Psychosocial Risks”, “Risk Management” and “Business Strategy” in the Springer databases, PubMed, Dialnet, ScienceDirect and SciELO. The period analyzed was from 2009 to 2022, the selected language English and Spanish.

Results: It is evident that the strategies and good practices advanced by the organizations in the framework of CSR contribute positively to the effective management of psychosocial risk factors, positively impacting the well-being and quality of life of workers.

Conclusions: A contribution of the social approach of CSR in the well-being and quality of life of workers is recognized, elements that are evaluated in the instruments of identification of psychosocial risk factors

Key words: Corporate responsibility, psychosocial risks, risk management and business strategy

¹ Fundación Universitaria del área Andina, Cali, Colombia

Introducción

A partir del año 2008 a la fecha, el gobierno nacional ha promovido diferentes normas en donde se establecen responsabilidades a las empresas con referencia a la afectación positiva de los factores de riesgo psicosocial, evidenciando que no solamente es obligatorio promover espacios de vida saludable, sino que, además, se requiere una posición activa e interventora por parte de la organización.¹ Dichas regulaciones han intentado estar acorde con los factores de riesgo que han surgido en el entorno laboral y las coyunturas socioeconómicas de los últimos años.² Bajo el principio social que deben cumplir los gobiernos, se han establecido herramientas como la Batería de Riesgos Psicosociales para la evaluación de riesgos psicosociales, proceso que en apariencia puede ser visto como una carga para la empresa, pero su adaptación en la organización favorece el bienestar integral y calidad de vida del trabajador.³ Cabe mencionar que, en países europeos como Alemania, la obligación de evaluar estos factores ha mostrado resultados positivos y significativos en la seguridad y salud de los trabajadores.⁴

A través del tiempo el término de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ha cobrado relevancia y aceptación en las organizaciones por considerarse una característica deseable y distintiva por su carácter ético, así como variable estratégica y significativa de éxito organizacional.⁵⁻⁷ La RSE representa un compromiso espontáneo que aplican las organizaciones no solo con el fin de dar cumplimiento a las exigencias normativas y jurídicas vigentes, sino también, por un interés genuino por el talento humano, medio ambiente y su relación con los interlocutores,⁸ en coherencia con los valores y principios organizacionales, procurando entonces un crecimiento paralelo de la empresa y de la sociedad.^{6,9,10}

La concepción actual de la RSE se aleja de la idea de desarrollar tareas aisladas de generosidad y ecología, por el contrario, son estrategias concadenadas cuya finalidad es permear positivamente los grupos de interés o involucrados directa o indirectamente con la organización, mediante líneas de acción en pro del desarrollo de la seguridad, la sostenibilidad y el medio ambiente, fines estrechamente ligados a la protección y salud de los trabajadores.^{11,12}

Por tanto, las prácticas socialmente responsables al interior de las organizaciones, deben estar dirigidas particularmente a los trabajadores, al mejoramiento de las condiciones de trabajo y el entorno laboral, en pro del bienestar y la calidad de vida del empleado. Esto teniendo en cuenta que es en el trabajo o desarrollando funciones laborales, donde más tiempo invierte una persona.¹³ Asimismo, es sabido que los trabajadores en el contexto laboral están expuestos a una serie de riesgos concebidos como tradicionales (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, entre otros), sin embargo, en la actualidad han cobrado relevancia los riesgos psicosociales, que emergen como resultado de la globalización y nuevas dinámicas organizacionales, amenazando la salud, bienestar y desempeño de las personas.¹⁴ Estos factores de riesgo psicosociales son definidos como “situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente”:¹⁵ por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT) conceptualiza los

riesgos psicosociales como “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, en las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”.²

En coherencia, la normativa colombiana establece que los factores de riesgo psicosociales abarcan los aspectos intralaborales, extralaborales e intrínsecos del trabajador, que bajo una interacción dinámica impactan la salud y desempeño de las personas.¹⁶ En el escenario laboral, la exposición a estos factores de riesgo recae directamente en la productividad de la empresa, pérdidas económicas, riesgos legales para la organización, ausentismo, presentismo y altos porcentajes en indicadores de accidentes, incidentes y enfermedades de índole laboral. Dando alcance a cifras aportadas por el Ministerio del Trabajo de la República de Colombia para la expedición de la Resolución 2404 de 2019, “dos de cada tres trabajadores manifestaron estar expuestos a factores psicosociales durante la última jornada laboral”,¹ en el 2007 y 2013. Cabe mencionar, que de acuerdo a las Encuestas Nacionales de Condiciones de Salud y Trabajo del Sistema General de Riesgos Laborales efectuadas en el transcurso del 2007 al 2013, se posicionaron los riesgos psicosociales en el primero y segundo escalón dentro de los riesgos de mayor reporte de los centros de trabajo encuestados, evidenciándose además un incremento del 43% de trastornos de índole mental (ansiedad y depresión) durante los años 2009 y 2012, siendo los más reportados por parte de las EPS a las ARL's.^{17,18}

Este panorama denota la necesidad imperante de generar estrategias de intervención para prevenir las consecuencias de la exposición a factores de riesgo psicosocial aprovechando los principios, objetivos y ventajas de la responsabilidad social empresarial.

Sin embargo, este nexo entre la RSE y un área tan específica de los riesgos laborales como son los factores de riesgo psicosociales, parece no estar tan claro para los interesados, en especial, quienes direccionan las organizaciones,¹⁹ por tanto, con este artículo, será posible indagar sobre la contribución de las estrategias de la RSE en la intervención de factores de riesgo psicosocial.

Materiales y Métodos

Diseño

Revisión narrativa que describe la contribución de las estrategias de la RSE en la intervención de factores de riesgo psicosocial.

Se realizó la búsqueda de artículos en cinco bases de datos (Springer, PubMed, ScienceDirect, Dialnet y SciELO) y en el navegador Google Académico, búsqueda que se extendió a las referencias bibliográficas de los documentos seleccionados. Se incluyeron términos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como: “Responsabilidad de la empresa”, “Riesgos psicosociales”, “Gestión de los riesgos” y “Estrategia empresarial”.

Como criterios de elegibilidad se consideró el idioma (inglés y

español), estudios publicados en América, Europa y Asia, entre los periodos 2009 al 2022; de igual forma, se seleccionaron artículos indexados que integraran las variables factores de riesgo psicosociales y responsabilidad social. Cabe resaltar que se valoró la normativa colombiana vigente en materia de riesgo psicosocial. Como criterios de exclusión se definió el tipo fuente, eliminándose los artículos sin rigor científico y que no integraran las variables antes mencionadas.

La estrategia de búsqueda inicio en el mes de febrero de 2022 y finalizó en abril del mismo año. De los 60 artículos ubicados, 50 de ellos cumplieron con los criterios de inclusión. Para la extracción, organización y análisis de la información se empleó una matriz bibliográfica haciendo uso del programa Microsoft Excel, que permitió la incorporación de los siguientes datos: nombre de los autores, año de publicación, título, tipo de investigación, objetivos, resultados, categorías y conclusiones analíticas y críticas.

Resultados

Gracias a la revisión adelantada, se pudo resaltar que los objetivos de la RSE tienen un significativo aporte al propósito de la intervención de los factores de riesgo psicosocial, por tanto, a continuación, se generarán los resultados basándose en categorías tales como objetivos; estrategias, buenas prácticas; y resultados positivos obtenidos con la intervención de riesgos psicosociales mediante el uso de las estrategias de la RSE.

Objetivos de la intervención de riesgos psicosociales en contraste con los objetivos la RSE

De acuerdo con la bibliografía seleccionada, se identificó una cercanía entre los objetivos que persigue la intervención de riesgos psicosociales y los objetivos establecidos por la RSE. Esta semejanza se ilustra en la Figura 1.

Como se evidencia en el esquema, los objetivos de intervención de los factores de riesgo psicosocial se integran perfectamente a los de la RSE, generándose un vínculo positivo directo y significativo que genera valor y beneficia la gestión estratégica empresarial.

Tabla 1. Principales estrategias y buenas prácticas de RSE que impactan en la prevención de los factores de riesgo psicosociales.

Principales Estrategias y Buenas Prácticas de la RSE
Desarrollo de políticas en salud y talento humano.
Identificación, interpretación y aplicación de la normatividad vigente.
Programas de prevención de riesgos y mejora en las condiciones de trabajo.
Definición de roles para el liderazgo de políticas y talento humano.
Plan de remuneración y beneficios sociales.
Comunicación, transparencia y diálogo social permanente.
Esquema de formación, aprendizaje continuo y desarrollo de competencias.
Proyecto de carrera organizacional.
Programas de bienestar laboral para el equilibrio de vida, trabajo, familia y ocio.

Principales estrategias y buenas prácticas de RSE que aportan a la intervención de los factores de riesgo psicosociales

Una de las principales vertientes de la RSE al interior de las organizaciones es la seguridad y salud en el trabajo, disciplina que favorece de manera categórica el trabajo decente o trabajo digno a través de la aplicación de una serie de mecanismos para proveer condiciones de trabajo optimas y un ambiente de trabajo seguro y saludable.^{29,30}

Es así, como la RSE proporciona elementos necesarios para mejorar la calidad de vida de la población en general, por cuanto ejerce una influencia directa en la forma de gestionar la organización y las personas, conduciendo a una transformación positiva tanto en los colaboradores como en ámbito empresarial.³¹ En la Tabla 1, se resaltan algunas de estas estrategias y buenas prácticas.

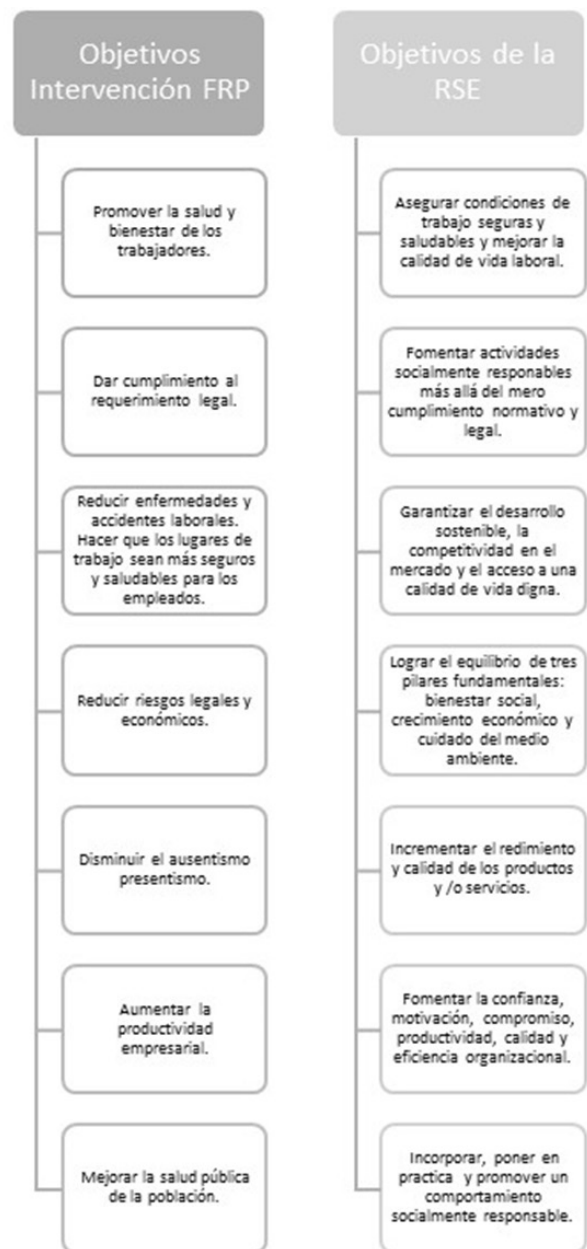


Figura 1. Comparación objetivos intervención de los Factores de Riesgo Psicosocial y la RSE. Nota: Elaboración propia. Se muestra y contrastan los objetivos de la intervención de los factores de riesgo psicosocial y los de la RSE.^{13,20-28}

Tabla 2. Resultados positivos de la intervención de los factores de riesgo psicosocial mediante el uso de las estrategias y buenas prácticas de la RSE

Principales Estrategias y Buenas Prácticas	Resultados
Desarrollo de valores, políticas en salud y talento humano. Gestión relaciones laborales.	Impulso cambio organizacional Cambio actitud y comportamiento responsable frente al riesgo Desarrollo de una cultura organizacional cimentada en las dimensiones de la RSE, que enfatiza en el bienestar laboral y la mejora de la salud física, mental y social de los trabajadores
Identificación, interpretación y aplicación de la normatividad vigente.	Asegura la prevención de riesgos laborales y riesgos legales Mejora la reputación empresarial Incrementa el valor social y económico Disminuye los riesgos legales gracias al conocimiento de los actores en la normatividad Reduce gastos financieros
Programas de prevención de riesgos y mejora en las condiciones de trabajo.	Reducción del riesgo psicosocial Reducción en el número de accidentes y enfermedades laborales, disminuyendo las bajas por estas causas Reducción del ausentismo y presentismo laboral y mejora en la productividad Fortalecimiento de un ambiente de trabajo seguro y saludable Aumenta el compromiso de los trabajadores
Definición de roles para el liderazgo de políticas y talento humano.	Toma de decisiones responsables que impactan en el bienestar y calidad de vida de los trabajadores y permiten el cumplimiento de los objetivos organizacionales Facilidad para el monitoreo de los procesos definidos en las políticas organizacionales Favorecimiento de los procesos de aprendizaje Mayor compromiso con la gestión de riesgos psicosociales
Plan de remuneración y beneficios sociales.	Satisfacción de necesidades básicas Nivel de vida digno Satisfacción laboral
Comunicación, transparencia y diálogo social permanente.	Facilita el cambio de actitud y comportamiento de los trabajadores Favorece las relaciones con el personal laboral y de este con la empresa Genera compromiso eficaz Fomenta escenarios de conversación de aspectos sociales y de seguridad y salud en el trabajo Posibilita alianzas para el diseño de estrategias comunes, basadas en procesos participativos Genera conciencia en seguridad y salud en el trabajo Facilita el desarrollo de una cultura socialmente responsable
Esquema de formación, aprendizaje continuo y desarrollo de competencias	Aumento de reputación para el empleado y la organización Incentiva el desempeño y promueve la innovación Favorece los procesos de aprendizaje Mejora la productividad
Proyecto de carrera organizacional	Incrementa la motivación, compromiso efectivo y desempeño laboral Atracción y fidelización de talento humano Reducción de la rotación laboral Satisfacción laboral
Programas de bienestar laboral para el equilibrio de vida, trabajo, familia y ocio.	Equilibrio entre el trabajo y la vida personal Separación de tiempos Aumento de la autoestima Favorece el bienestar y calidad de vida del trabajador

Nota: Elaboración propia. La tabla muestra los resultados positivos de la aplicación de estrategias y buenas prácticas de la RSE que involucran la intervención de riesgos psicosociales. ^{10,21,36-51}

Las estrategias y buenas prácticas anteriormente expuestas, no solo le permiten a la organización mostrar su voluntad e interés en cuanto a RSE se trata, sino que dichas acciones evidencian la directa relación entre el compromiso institucional con las condiciones de vida y trabajo de la población.

Resultados positivos obtenidos con la intervención de riesgos psicosociales mediante el uso de las estrategias y buenas prácticas de la RSE

Ahora bien, de las estrategias y buenas prácticas identificadas que brinda la RSE, se evidenció la obtención de resultados positivos en riesgo psicosocial, tal como se resalta en la Tabla 2.

La manera como las organizaciones gestionan responsablemente los riesgos psicosociales las coloca en una posición privilegiada frente a aquellas organizaciones que no autorregulan sus riesgos, lo que repercute en la reputación corporativa positiva, la utilidad del negocio, confianza y lealtad del cliente interno y externo.

Discusión

Esta revisión narrativa, tuvo como propósito indagar sobre la contribución de las estrategias de la RSE en la intervención de factores de riesgo psicosocial. Los artículos examinados integraron variables puntuales como factores de riesgo psicosociales y responsabilidad social, incorporando además la normativa vigente colombiana en materia de Riesgo Psicosocial. De los resultados obtenidos con la revisión se pudo inferir que las organizaciones son sujetos activos de los riesgos laborales que genera su actividad empresarial, de allí deviene la responsabilidad ética y jurídica hacia los derechos y situación laboral de sus trabajadores. Los objetivos que la RSE ha trazado en sus diferentes enfoques tales como, asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables y mejorar la calidad de vida laboral; fomentar actividades socialmente responsables más allá del mero cumplimiento normativo y legal; lograr el equilibrio de tres pilares fundamentales: bienestar social, crecimiento económico y cuidado del medio ambiente; entre otros, permite aterrizar el fin último de la RSE; la sociedad; sin estos objetivos se tendrían actividades difusas y esfuerzos mal logrados y poco medibles sobre el real impacto que dichas acciones tienen en la organización y la comunidad.^{6,9,10}

Con el desarrollo de este ejercicio investigativo, fue posible denotar el aporte de los objetivos de la RSE de enfoque laboral con los propósitos de intervenir los factores de riesgo psicosocial. La RSE como iniciativa pide que las empresas que se cataloguen como tal, mantengan los enfoques de la RSE dentro de la misión, visión y valores, cuyos objetivos y actividad diaria deben estar acordes con la salvaguarda del bienestar y salud de los empleados en contextos intra y extralaborales.^{43,52,53}

Cabe mencionar que el ejercicio de esta revisión permitió comprender que la RSE proporciona actividades debidamente planificadas y buenas prácticas necesarias para mejorar la calidad de vida de las personas dentro y fuera de la organización, por su parte, intervenir positivamente los riesgos psicosociales, requiere el empleo eficiente de estrategias destinadas al bienestar del trabajador propiamente. Dichas estrategias en ocasiones no son

tan claras para los empleadores, pues, aunque se cuente con un sistema de gestión y una batería de riesgos, la RSE muestra un abanico de posibilidades para la gestión de riesgos psicosociales que se traducen en un resultado positivo de perspectiva dual, por una parte la empresa cumple jurídicamente con su obligación de intervención de los factores de riesgo psicosocial, pero que a su vez, puede llegar a titularse como una empresa socialmente responsable.^{19,21,36,39-43}

Por otra parte, a la luz de la literatura, la RSE ha tenido un abordaje supremamente amplio, concepto que no resulta nuevo, pero en ocasiones las organizaciones desconocen que las estrategias o metodologías desarrolladas por la RSE pueden permear otras obligaciones que están jurídica y éticamente en cabeza de la organización.

Finalmente, aunque algunas de las buenas prácticas en RSE deben ser adaptadas a las condiciones propias de las empresas las cuales dependen de la actividad y sector económico, como se ha comprobado, la implementación de estas estrategias contribuye preponderantemente en beneficio de la salud, bienestar y calidad de vida de los trabajadores, y consecuentemente en una mayor productividad, rentabilidad y competitividad empresarial.

Conclusión

Tras el análisis realizado, es posible deducir que una empresa no puede ser socialmente responsable, si ésta abandona el interés de determinar e intervenir de manera positiva las condiciones intra o extra laborales del talento humano, lo cual muestra que la RSE no puede estar desligada de la intervención de los factores de riesgo psicosocial que las empresas deben jurídicamente adelantar. Todas y cada una de las estrategias y buenas prácticas expuestas en este estudio, han propiciado la obtención de resultados positivos en la salud y seguridad del factor humano dentro de las organizaciones, en consecuencia, influyendo en el bienestar psicosocial y calidad de vida, meta principal de la política nacional e internacional en materia de salud mental de la población trabajadora. Como se visualiza en los resultados del estudio, el uso de las estrategias y buenas prácticas de la RSE tienen un efecto en el desarrollo y reputación organizacional, es decir, no se limita en favorecer al trabajador, por el contrario, deriva en la organización beneficios económicos, aumento de la productividad, reducción de riesgos legales, competitividad e innovación, convirtiéndose entonces en una oportunidad para la gestión y liderazgo empresarial, con relación a los factores de riesgo psicosociales que se generan, bajo el compromiso gerencial que requiere su intervención efectiva.

Finalmente, este ejercicio fue desarrollado mediante una revisión narrativa, lo cual permite ser una hoja de ruta para generar futuras investigaciones con mayor rigor científico que evalúen cómo las empresas aprovechan las estrategias en RSE para impactar con efectividad los factores de riesgo psicosociales.

Agradecimientos:

A la Fundación Universitaria del Área Andina por el apoyo recibido por el acceso a las bases de datos y tiempos para adelantar la labor de revisión.

Conflicto de Interés:

Los autores declaran que esta publicación no presenta ningún tipo de conflicto de intereses.

Financiación:

El estudio no requirió financiación.

Contribución de los autores

Todos los autores participaron de manera equitativa en la recolección, interpretación, análisis de los datos y discusión del artículo.

Referencias

1. Ministerio de Trabajo. Resolución 2764 de 2022. Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 52.106. Bogotá: Ministerio de Trabajo; 2022.

2. Chirico F. The forgotten realm of the new and emerging psychosocial risk factors. *J Occup Health* . 2017;59(5):433-5. Doi: 10.1539/joh.17-0111-op

3. Sadlowska-Wrzeszinska J. Reducing the psychosocial risk at work as the task of socially responsible companies. *Int J Occup Environ Saf* . 2017;1(1):29-38. Doi: 10.24840/2184-0954_001.001_0003

4. Beck D, Lenhardt U. Consideration of psychosocial factors in workplace risk assessments: findings from a company survey in Germany. *Int Arch Occup Environ Health* . 2019;92(3):435-51. Doi: 10.1007/s00420-019-01416-5.

5. Foster MJ. Does CSR activity amount to socially responsible management? *Philos Manag* . 2021;20(4):391-410. Doi: 10.1007/s40926-020-00158-6

6. Aguilera Castro A, Puerto Becerra DP. Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. *Rev cient Pensam Gest* . 2012;(32):1-26.

7. Landázuri Aguilera Y, Hinojosa Cruz AV, Aguilar Morales N. Responsabilidad Social Empresarial: un instrumento para medir la implementación en las empresas del índice de sustentabilidad de la Bolsa Mexicana de Valores. *Cuad Contab*. 2019;19(48):1-16. Doi: 10.11144/javeriana.cc19-48.rsei

8. Amariles JHB. La ética de la responsabilidad social empresarial. *Katharsis*. 2010;(9):73-92.

9. Pérez Espinoza MJ, Espinoza Carrión C, Peralta Mocha B. LA responsabilidad social empresarial y su enfoque ambiental: una visión sostenible a futuro. *Universidad y Sociedad*. 2016; 8(3):169-78.

10. Ingham M, Havard C. CSR as strategic and organizational change at “groupe la poste”. *J Bus Ethics* . 2017;146(3):563-89. Doi: 10.1007/s10551-015-2941-5

11. Mory L, Wirtz BW, Göttel V. Factors of internal corporate social responsibility and the effect on organizational commitment. *Int J Hum Resour Manag*. 2016; 27(13): 1393-425. Doi: 10.1080/09585192.2015.1072103

12. Cioca L-I, Moraru R-L. The importance of Occupational Health and Safety in the framework of Corporate Social Responsibility. *Management Sustainable Development J*. 2010; 2(2): 71-77

13. Gil-Monte PR. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. 2012; 29(2): 237-41.

14. Moreno B. Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico. *ORP J*. 2014; 1: 4-18.

15. Moreno JB. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Med Segur Trab (Madr)*. 2011; 57: 4-19.

16. Polanco-Martínez AL, García-Solarte M. Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Libre empresa*. 2017;14(1):111-31.

17. Ministerio de la Protección Social. Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales (I ENCST). Bogotá: Color Laura; 2007. https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/ENCUESTA%20SALUD_RP.pdf

18. Ministerio del Trabajo. II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales. Bogotá. D.C: GRAFIQ EDITORES S.A.S; 2013. <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>

19. Jain A, Leka S, Zwetsloot G. Corporate social responsibility and psychosocial risk management in Europe. *J Bus Ethics*. 2011;101(4):619-33. Doi: 10.1007/s10551-011-0742-z

20. Remache-Rubio MM, Villacis-Torres S, Guayta-Toapanta NA. La responsabilidad social empresarial vista desde un enfoque teórico. *Dominio Cienc*. 2018; 4(1): 550. doi: 10.23857/dom.cien.pocaip.2017.4.1.enero.550-568

21. D'Aprile G, Talò C. Measuring corporate social responsibility as a psychosocial construct: A new multidimensional scale. *Employee Responsibilities Rights J*. 2014;26(3):153-75. Doi: 10.1007/s10672-013-9228-8

22. Huerta-Estévez A, Andrade-Estrada MG. Responsabilidad social empresarial en la misión, visión y valores de las principales empresas en México. *Estud Soc Rev Aliment Contemp Desarro Reg*. 2021; 31(57): Doi: 10.24836/es.v31i57.1109

23. Becerra-Ostos LF, Quintanilla D, Vásquez XA, Restrepo-Guerrero HF. Psychosocial determinants associated to work stress pathologies in administrative staff in an EPS of Bogotá. *Rev Salud Public (Bogota)*. 2018; 20(5): 574-8. Doi: 10.15446/rsap.V20n5.69094

24. Nahuat RB, Rodríguez VM, Gómez delaFMC. Innovación, responsabilidad social empresarial en grandes empresas. *Investig Adm.* 2021; 50-2: 1-18. Doi: 10.35426/iav50n128.01
25. Muñoz RD, Orellano N, Hernández PH. Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente.* 2018; 21(40). Doi: 10.17081/psico.21.40.3090
26. Leka S, Van Wassenhove W, Jain A. Is psychosocial risk prevention possible? Deconstructing common presumptions. *Saf Sci.* 2015; 71: 61-7. Doi: 10.1016/j.ssci.2014.03.014.
27. Londoño LME, Cardona RHF, Vargas BML. Intervenciones para la prevención primaria de factores de riesgo psicosocial intralaboral: revisión sistemática de la literatura. *Rev Interam Psicol Ocup.* 2017; 34(2): 120-50.
28. Schuller K. Interventions as the centrepiece of psychosocial risk assessment - why so difficult? *Int J Workplace Health Manag.* 2019; 13(1): 61-80. Doi: 10.1108/ijwhm-07-2018-0098
29. Suasnavas BPR, Andrade MAR, Granda DKM, Dávalos MHP, Cárdenas CHP, Gómez GAR. Responsabilidad social y gestión de la seguridad y salud en el trabajo: panorama actual de las empresas ecuatorianas. *Rev Espac.* 2019; 40(4): 18.
30. Kuhn E, Müller S, Teusch C, Tanner G, Schümann M, Baur C, et al. Interfaces of occupational health management and corporate social responsibility: a multi-centre qualitative study from Germany. *BMC Public Health.* 2021; 21(1): 1042. Doi: 10.1186/s12889-021-11016-z
31. Li Y-B, Zhang G-Q, Wu T-J, Peng C-L. Employee's corporate social responsibility perception and sustained innovative behavior: Based on the psychological identity of employees. *Sustainability.* 2020; 12(20): 8604. Doi: 10.3390/su12208604
32. Agudelo OBE, Cajigas M, Torres VME. Prácticas de responsabilidad social en empresas de servicios del Valle del Cauca, Colombia. *Rev Espacios.* 2020; 41(41):11.
33. Ngai P, Yuen-Tsang W-KA. The challenges of corporate social responsibility (CSR) multi-stakeholder practices: searching for a new occupational social work model in China. *China J Soc Work.* 2011; 4(1): 57-68. Doi: 10.1080/17525098.2011.563946
34. Saldarriaga RJG. Responsabilidad social y gestión del conocimiento como estrategias de gestión humana. *Estud Gerenc.* 2013; 29(126): 110-7.
35. Tsalis TA, Stylianou MS, Nikolaou IE. Evaluating the quality of corporate social responsibility reports: The case of occupational health and safety disclosures. *Saf Sci.* 2018; 109: 313-23.
36. Macassa G, McGrath C, Tomaselli G, Buttigieg SC. Corporate social responsibility and internal stakeholders' health and well-being in Europe: a systematic descriptive review. *Health Promot Int.* 2021;36(3):866-83.
37. Sierra NF, de Jesús RCM, Cervera MG, Crespo MER, Capote YE. La gestión de riesgos laborales en las empresas forma parte de su responsabilidad social. *Avances.* 2013;15(1):64-75.
38. Langenhan MK, Leka S, Jain A. Psychosocial risks: is risk management strategic enough in business and policy making? *Saf Health Work.* 2013; 4(2): 87-94.
39. Teo STT, Bentley T, Nguyen D. Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model. *Int J Hosp Manag.* 2020; 88(102415): 102415.
40. Van der Molen HF, Nieuwenhuijsen K, Frings-Dresen MHW, de Groene G. Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: an updated systematic review and meta-analysis. *BMJ Open.* 2020; 10(7): e034849. Doi: 10.1136/bmjopen-2019-034849
41. Bhattacharya CB, Korschun D, Sen S. Strengthening stakeholder-company relationships through mutually beneficial corporate social responsibility initiatives. *J Bus Ethics.* 2009;85(S2):257-72. Doi: 10.1007/s10551-008-9730-3
42. Bauman CW, Skitka LJ. Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction. *Res Organ Behav.* 2012; 32:63-86.
43. Zwetsloot GIJM, van Scheppingen AR, Bos EH, Dijkman A, Starren A. The core values that support health, safety, and well-being at work. *Saf Health Work.* 2013;4(4):187-96.
44. Macassa G, Da Cruz J, Mcgrath C. Corporate social responsibility and population health. *Health Sci J.* 2017; 11(5): 128. DOI: 10.21767/1791-809X.1000528
45. Pérez S, Fernández-Salineró S, Topa G. Sustainability in organizations: Perceptions of Corporate Social Responsibility and Spanish employees' attitudes and behaviors. *Sustainability.* 2018; 10(10): 3423.
46. Teng PK, Kassim UK. Congruence in corporate and employee Social Responsibility in manufacturing industry: Connecting the identity and behavior of employers and employees. *Internat J Account Finance Business.* 2018; 3(10): 44-51.
47. Choi SBE, Ebrahim USM. The Impact of Perceived Corporate Social Responsibility on Organizational Commitment of ICT Workers. *International Information Institute (Tokyo).* 2015; 18(5):1521-30.
48. Aharon T, Lior O, Yaki B, Gal K. Corporate social responsibility, organizational justice and job satisfaction: How do they interrelate, if at all? *Rev Psicol Trab Organ.* 2011; 27(1): 67-72. Doi: 10.5093/tr2011v27n1a7
49. Contreras F, Barbosa D, Juárez F, Uribe AF. Efectos del Liderazgo y del Clima Organizacional Sobre el Riesgo Psicosocial, como Criterio de Responsabilidad Social, en Empresas Colombianas del Sector Salud. *Rev Argent Clin Psicol.* 2010; XIX(2): 173-82.

50. Celma D, Martínez-García E, Raya JM. Socially responsible HR practices and their effects on employees' wellbeing: Empirical evidence from Catalonia, Spain. *Eur Res Manag Buss Econ.* 2018;24(2):82-9.

51. Svergun O, Fairlie P. The interrelated roles of corporate social responsibility and stress in predicting job outcomes. *J Workplace Behav Health.* 2020;35(3):193-210. Doi: 10.1080/15555240.2020.1775625

52. Garcés KVC, Aguirre MLR. La ética en la responsabilidad social empresarial. *South Florida J Develop.* 2022;3(1):177-93. Doi: 10.46932/sfdv3n1-014

53. Riera PAV, Morán JVI, Rendón EHJ, Borja GFT. La filosofía empresarial y su responsabilidad social. *J Sci Res.* 2020; 5: 13-19. Doi: 10.5281/zenodo.4725592

© Universidad Libre. 2023. Licence Creative Commons CC-by-nc-sa/4.0. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en>

