

# RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LAS COOPERATIVAS MULTIACTIVAS DE BARRANQUILLA: DIMENSIÓN INTERNA\*

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF THE BARRANQUILLA  
MULTIACTIVE COOPERATIVES: INTERNAL DIMENSION

RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL DAS COOPERATIVAS  
MULTIATIVAS DE BARRANQUILLA: DIMENSÃO INTERNA

LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES DES  
COOPÉRATIVES MULTIACTIVES DE BARRANQUILLA: DIMENSION  
INTERNE

WILLIAM CALDERA MARTÍNEZ†  
ALEX BARRIOS ROMERO‡  
MILDRED GARIZÁBAL DONADO§  
ORLANDO HERNÁNDEZ ARIZAⓄ

*Fecha de recepción: 28 de octubre de 2019*

*Fecha de aprobación: 15 de diciembre de 2019*

\* Artículo producto de investigación.

† Magíster en Administración, Universidad de la Costa, CUC; especialista en Gerencia de Mercadeo, Universidad de la Costa, CUC; administrador financiero, Corporación Universitaria Latinoamericana, CUL, Barranquilla, Colombia. [calmawiiil@hotmail.com](mailto:calmawiiil@hotmail.com) - <https://orcid.org/0000-0003-4542-2963>

‡ Magíster en Administración, Universidad de la Costa, CUC; Administración de Empresas, Fundación Universitaria Los Libertadores, Cartagena, Colombia. [alexbarrios303@hotmail.com](mailto:alexbarrios303@hotmail.com) - <https://orcid.org/0000-0003-0316-6092>

§ Doctor en Administración de Negocios, Escuela Superior de Economía y Administración de Empresas, Eseade, Argentina; magíster en Administración de empresas e innovación, Universidad Simón Bolívar; administradora de empresas, Universidad de la Costa, CUC; docente del programa de Administración de Empresas e investigadora del grupo de investigación GICDE de Itsa Soledad, Atlántico. - <https://orcid.org/0000-0001-9847-7955>

Ⓞ Magíster en Desarrollo y Gestión de Empresas Sociales, Universidad Simón Bolívar; especialista en Gobierno y Asuntos Públicos, Universidad Simón Bolívar; profesional en Finanzas y Relaciones Internacionales, Fundación Universitaria San Martín; coordinador general, Corporación Tecnológica Indoamérica. [coordinacion@indoamerica.edu.co](mailto:coordinacion@indoamerica.edu.co) - <https://orcid.org/0000-0002-1686-3623>

Criterio Libre N.º 33  
Bogotá (Colombia)  
Julio-Diciembre  
2020  
pp. 203-222  
ISSN 1900-0642  
ISSN electrónico  
2323-0886

## RESUMEN

El objetivo del presente artículo es describir el desempeño de la dimensión interna de la responsabilidad social empresarial en las cooperativas multiactivas de Barranquilla. El diseño metodológico acogido se enmarca en la investigación con enfoque cuantitativo de alcance descriptivo, no experimental de campo, por lo cual se utilizó la encuesta como técnica de recolección de la información. Los resultados demuestran grandes debilidades relacionadas con los accionistas, en que no financian proyectos sociales que generen impacto en las comunidades, no muestran transparencia en la información que presentan sobre la gestión y sus resultados. Así mismo, que ocultan la imagen fiel de la situación de la empresa. Por otro lado, las cooperativas se preocupan por el bienestar de sus empleados en cuanto a su salud y calidad de vida. Se preocupan porque estén a gusto con su trabajo, mediante la verificación constante de sus puestos de trabajo. Permiten la participación e implicación de todos los afectados cuando hay un cambio, mediante una consulta abierta. Por último, fomentan entre sus empleados el buen uso de todos los recursos naturales, para que sean socialmente responsables con el medio ambiente.

### PALABRAS CLAVE:

cooperativas multiactivas; dimensión interna; empleados accionistas; responsabilidad social empresarial.

### CLASIFICACIÓN JEL:

M14, M19.

## ABSTRACT

The objective of this article is to describe the performance of the internal dimension of corporate social responsibility in the Multi-Active Cooperatives of Barranquilla, Colombia. The methodological design adopted is part of the research with a quantitative approach of descriptive scope, not experimental in the field, and therefore, the survey was used as the information collection technique. The results show great weaknesses related to the shareholders, in that they do not finance social projects that generate impacts on the communities, they do not show transparency in the information they present on the management and its results. Like, they hide the true picture of the situation of the company. On the other hand, cooperatives are concerned about the well-being of their employees in terms of their health and quality of life. They care that they are comfortable with their work, through constant verification of their jobs. It allows the participation and involvement of all those affected when there is a change, through an open consultation. Lastly,

it encourages its employees to make good use of all natural resources, so that they are socially responsible with the environment.

**Keywords:** Corporate Social Responsibility; internal dimension; multiactive cooperatives; shareholder employees.

**JEL classification:** M14, M19.

## RESUMO

O objectivo deste artigo é descrever o desempenho da dimensão interna da responsabilidade social empresarial em cooperativas multi-activas em Barranquilla (Colombia). O desenho metodológico adoptado está enquadrado na investigação com uma abordagem quantitativa de âmbito descritivo, campo não experimental, pelo que o inquérito foi utilizado como uma técnica de recolha de informação. Os resultados mostram grandes fraquezas relacionadas com os accionistas, na medida em que não financiam projectos sociais que geram impacto nas comunidades, não mostram transparência na informação que apresentam sobre a gestão e os seus resultados. Do mesmo modo, escondem a verdadeira imagem da situação da empresa. Por outro lado, as cooperativas estão preocupadas com o bem-estar dos seus empregados em termos da sua saúde e qualidade de vida. Asseguram-se de que estão à vontade com o seu trabalho, verificando constantemente os seus trabalhos. Permitem a participação e envolvimento de todas as pessoas afectadas quando há uma mudança, através de uma consulta aberta. Finalmente, encorajam os seus empregados a fazer bom uso de todos os recursos naturais, para que sejam socialmente responsáveis com o ambiente.

**Palavras-chave:** cooperativas multi-activas; dimensão interna; empregados accionistas; responsabilidade social empresarial.

**Classificação JEL:** M14, M19.

## RESUME

L'objectif de cet article est de décrire la performance de la dimension interne de la responsabilité sociale des entreprises dans les coopératives multi-actives de Barranquilla (Colombie). La conception méthodologique adoptée est encadrée dans la recherche avec une approche quantitative de portée descriptive, champ non expérimental, donc l'enquête a été utilisée comme une technique de collecte d'informations. Les résultats montrent de grandes faiblesses liées aux actionnaires, dans la mesure où ils ne financent pas de projets sociaux qui génèrent un impact dans les communautés, ils ne font pas preuve de transparence dans l'information qu'ils présentent sur la gestion et ses résultats. De même, ils cachent la véritable image de la situation de l'entreprise. D'autre part, les coopératives se préoccupent

du bien-être de leurs employés en termes de santé et de qualité de vie. Ils veillent à ce qu'ils soient à l'aise dans leur travail, en vérifiant constamment leur travail. Ils permettent la participation et l'implication de toutes les personnes concernées en cas de changement, par le biais d'une consultation ouverte. Enfin, ils encouragent leurs employés à faire bon usage de toutes les ressources naturelles, de sorte qu'ils soient socialement responsables vis-à-vis de l'environnement.

**Mots-clés:** coopératives multi-actives; dimension interne; responsabilité sociale des entreprises; salaires actionnaires.

**Classification JEL:** M14, M19.

## INTRODUCCIÓN

La responsabilidad social empresarial es una concepción que se viene dando a lo largo de la historia, ya que numerosas culturas y civilizaciones se ha visto en la necesidad de implantar estilos de vida y de establecer relaciones de manera sistémica con la sociedad, la economía y la naturaleza. De ahí que la primera aproximación del concepto haya surgido en la década de 1970, cuando se define el verdadero deber social de las empresas, como la obtención de máximas utilidades, por medio de la producción de riqueza y trabajo para todos de la manera más eficiente posible (Friedman, 1970). Desde esta perspectiva solo se tiene en cuenta la responsabilidad con los grupos de interés hacia el interior de la empresa.

Posteriormente se involucra el componente de voluntariedad a la integración de las preocupaciones sociales y medioambientales, por parte de las empresas, a sus operaciones comerciales y en sus relaciones con los diferentes grupos de interés (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001). Más adelante comienza a referirse la RSE como un conjunto de prácticas que las organizaciones llevan a cabo y que forman parte de su estrategia corporativa, cuyo fin es generar beneficios y evitar daños a todos los grupos de interés de la empresa, siguiendo fines racionales para beneficio de todos (Vallaey, 2005).

Pero el mundo moderno no solo requiere empresas comprometidas en hacer bien las cosas, lo que actualmente se conoce como Responsabilidad Social de la Empresa es al conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos, tanto nacionales como internacionales, que se derivan de los impactos que la actividad que las organizaciones producen, en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos (Domínguez, 2009). La RSE es una estrategia

que involucra a la empresa en un proceso que tiene por objeto beneficiar no solo a la empresa en cuanto a su reputación, sino también a los trabajadores, la comunidad, el medio ambiente y los inversionistas (Caravedo, 2011).

Más recientemente, la RSE se define como las formas en que una empresa busca alinear sus valores y comportamientos junto con los valores y el comportamiento de sus diversas partes interesadas (Esmailpour & Barjoei, 2016). En definitiva, la RSE es una gestión voluntaria por parte de las empresas y organizaciones, más que el cumplimiento de sus obligaciones jurídicas. Es una relación ética y transparente de la empresa con su público o grupos de interés (*stakeholders*), contribuyendo al desarrollo económico mediante prácticas comerciales respetuosas e impulsoras de una estabilidad social y ambiental (Flores, Bino y Barroso, 2016).

Para el sector cooperativo esta concepción de Responsabilidad Social Empresarial no es nueva, ya que, desde sus inicios, han tratado en lo posible de que sus acciones beneficien a la gran mayoría de sus miembros, incluidos los trabajadores, la comunidad y el entorno en que operan. Se podría decir que han sido las pioneras en desarrollarla y poner en práctica la RSE, debido a que por su naturaleza están basadas en ir en favor del beneficio de sus miembros, es decir, que los valores y principios son lo más importante para ellas y no las ganancias financieras. Según la Alianza Cooperativa Internacional (2017), los valores específicos del cooperativismo incluyen: autoayuda, autorresponsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Siendo estos valores los elementos básicos de la RSE.

Sin embargo, en estudios referentes a la aplicación de las prácticas de RSE en las cooperativas se ha encontrado que las mismas no tienen registro de participación de los asociados y/o trabajadores en la elaboración de planes estratégicos cooperativos, ni colaboración con otras entidades para mejorar la ética empresarial. (Pérez *et al.*, 2009). También

presentan deficiencias a la hora de documentar las políticas e iniciativas (Rives *et al.*, 2012).

En el caso de las cooperativas multiactivas, las dificultades que se presentan a la hora de poner en práctica acciones de RSE tienen repercusiones sociales, económicas y ambientales, afectando directamente a los asociados, clientes, empleados y demás grupos de interés. Condición que impide lograr un desempeño superior, así como dar respuesta a la naturaleza cooperativa, adaptarse a las condiciones del entorno de manera estratégica y sostenible, desviándose del objeto por el cual se crearon estas organizaciones consideradas modelos de desarrollo territorial (Pavletic y Reyes 2013).

Desde esta perspectiva, el objetivo del presente artículo consiste en describir el desempeño de la dimensión interna de la responsabilidad social empresarial en las Cooperativas Multiactivas de Barranquilla.

## 1. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 1.1. LA COOPERATIVA MULTIACTIVA

Este tipo de cooperativa puede estar constituido por un número mínimo de 20 asociados fundadores, quienes, con sus aportes, cualquiera sea su monto, proporcionan la estructura para producir o proveerse de bienes o servicios que contribuyan a satisfacer sus necesidades. Se atienden varias de ellas al mismo tiempo, que son organizadas para ser prestadas u ofrecidas por parte de diferentes departamentos o secciones: ahorro y crédito, vivienda, salud, recreación, entre otros, de la misma cooperativa (Pardo y Huertas, 2014). Existen definiciones de varios autores.

Para Muller (2008) la cooperativa multiactiva es aquel ente que desarrolla como objeto principal

***Se habla de las áreas de la dimensión interna de la Responsabilidad Social Empresarial, cuando se hace referencia a determinados comportamientos relativos a los grupos de interés que se encuentran dentro de la estructura organizativa de la empresa y a los procesos internos. Hacen parte de las áreas de la dimensión interna: la sub-dimensión de empleados y la sub-dimensión de accionistas.***

la prestación de un servicio, normalmente con el que se iniciaron, al que por el transcurso del tiempo y por las exigencias de sus propios miembros adicionan la prestación de otros servicios, como actividades accesorias, complementarias o auxiliares.

Por otro lado, Serrano (2008) considera que la cooperativa multiactiva es una personería jurídica creada por los asociados para satisfacer las necesidades complejas que tiene ese grupo social a través de distintas actividades empresariales o de distintas empresas que, sin embargo, no tienen autonomía jurídica sino simplemente una relativa autonomía administrativa, financiera y organizativa.

De acuerdo con las definiciones anteriores de los autores, se puede decir que las cooperativas multiactivas son aquellas que desarrollan dos o más actividades que pueden ser sociales, culturales o económicas, con el fin de satisfacer necesidades complejas.

## **1.2. DIMENSIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

Según Fernández (2010), la responsabilidad social empresarial tiene dos dimensiones: interna, que afecta a sus trabajadores, a su impacto medioambiental, a la gestión de las materias primas, a sus condiciones de trabajo o la peligrosidad de sus productos. Externa, son aquellas con las que la empresa se relaciona y a las que debe generar algún valor si se autodefine como socialmente responsable. Sea cual sea la dimensión en la que participe, todos los grupos de interés tienen unas necesidades comunes, que son: transparencia informativa, participación y beneficio mutuo.

En este artículo se hace referencia únicamente a la dimensión interna de la responsabilidad social empresarial, y está orientado a las cooperativas multiactivas específicamente.

### 1.3. DIMENSIÓN INTERNA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

El Libro Verde contempla en su dimensión interna la inversión en los recursos humanos de la organización, sus objetivos personales, familiares y profesionales, sus problemas y necesidades; la salud y seguridad y la gestión del cambio. También manifiesta que la primera responsabilidad social de la empresa es con sus trabajadores. Ninguna empresa o institución puede decir que realiza responsabilidad social si no respeta primero a sus trabajadores, si no les proporciona ambientes de trabajo saludables y condiciones favorables para su desarrollo personal y profesional (Jaramillo, 2011).

Lo anterior explica que esta dimensión está ligada con el capital humano y social de las organizaciones como principal grupo de interés dentro de las mismas y que está directamente involucrado con su funcionamiento. En este sentido, las organizaciones realizan la responsabilidad social respetando primero a sus trabajadores, tratando de proporcionar un ambiente de trabajo saludable y condiciones favorables para su desarrollo personal y profesional.

### 1.4. ÁREAS DE LA DIMENSIÓN INTERNA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Se habla de las áreas de la dimensión interna de la Responsabilidad Social Empresarial, cuando se hace referencia a determinados comportamientos relativos a los grupos de interés que se encuentran dentro de la estructura organizativa de la empresa y a los procesos internos. Hacen parte de las áreas de la dimensión interna: la sub-dimensión de empleados y la sub-dimensión de accionistas.

Los empleados, que son las personas que desarrollan su trabajo en la organización con un

contrato laboral o profesional y una retribución dineraria y/o en especie. Y los accionistas, que son personas que poseen participaciones en la propiedad de una empresa (Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas, 2003).

#### 1.4.1 Sub-dimensión de empleado

Uno de los retos principales de las empresas consiste en atraer y retener el talento. Una actuación continuada centrada en este propósito asegura a la empresa ventajas competitivas duraderas. Hacen parte de esta área los siguientes indicadores:

#### *Gestión de recursos humanos*

Hoy día uno de los desafíos más importantes a los que se enfrentan las empresas es atraer a trabajadores calificados y lograr que permanezcan a su servicio; en este sentido, la gestión de los recursos humanos es un tema relevante en la mayoría de las empresas del mundo globalizado, y más aún en aquellas comprometidas con políticas de RSE.

Por ello se deben implementar medidas pertinentes que podrían incluir el aprendizaje permanente, la responsabilización de los trabajadores, la mejora de la información en la empresa, mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio, mayor diversidad de recursos humanos, la igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres, la participación en los beneficios o en el accionariado de la empresa y la consideración de la capacidad de inserción profesional y la seguridad en el lugar de trabajo (Libro verde, 2001, p. 9).

Asimismo, se indica que la gestión de recursos humanos incluye el proceso de aprendizaje de los trabajadores hacia la responsabilidad social de la organización y de los procesos de información, además pone un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio, así como una mayor diversidad de los recursos humanos.

Por otra parte, además se recomienda a las empresas una política responsable que evite discriminación y fomente la igualdad, participación y aprendizaje de sus empleados, lo que ayudará a atraer a trabajadores calificados y lograr que permanezcan a su servicio (Libro verde, 2001, p. 9).

### *Seguridad y salud en el trabajo*

Es importante tener en cuenta que en cualquier lugar de trabajo se puede ver afectada la salud de muchas formas y todas ellas son importantes, porque pueden resultar daños a consecuencia de la carga laboral, ya sea física o mental, y en general, de cargas capaces de generar fatiga, estrés, insatisfacción del empleado, entre otros.

El tema de salud y la seguridad en el lugar de trabajo se han abordado sobre todo mediante instrumentos legislativos y medidas ejecutorias. Sin embargo, la tendencia a subcontratar tareas a contratistas y proveedores hace que las empresas dependan en mayor medida del comportamiento de sus contratistas en el ámbito de la salud y la seguridad, sobre todo cuando trabajan en las instalaciones de la empresa.

No obstante, se esboza que la salud no se refiere a la ausencia de enfermedad, sino que es un estado de pleno equilibrio y bienestar físico, mental y social; para trabajar es necesario tener salud y el trabajo puede ser la causa de condiciones de salud; entonces la salud laboral sería el estado de bienestar de los trabajadores en sus sitios de trabajo (Argibay, 2004).

De acuerdo con lo anterior, se infiere que la seguridad en el trabajo es una práctica no médica para la prevención de riesgos profesionales, que tiene como propósito la lucha contra los incidentes laborales a que los empleados están expuestos constantemente debido a las actividades llevadas a cabo en las organizaciones.

### *Adaptación al cambio*

Con respecto a la adaptación al cambio, se hace necesario, ante el proceso de reestructuración de la organización, introducir consideraciones de carácter social, como, por ejemplo, cursos de reciclaje, financiación, tratamiento de información, políticas de diálogo, entre otros (Guerere, 2008).

No obstante, la reestructuración, reorganización y transformación son a menudo expresiones que pueden ocultarse tras de sí, decisiones que afectan directamente a los empleados, dado que cada vez que se produce un proceso anteriormente indicado, a menudo va acompañado de una disminución de efectivo.

Asimismo, se plantea que es responsabilidad de la empresa conseguir que las personas que laboren en ella perciban que su colaboración es importante, que el trato dentro del grupo sea justo y equitativo para todos y que no se encuentran aislados dentro de una estructura formalizada. Para conseguir este objetivo, desde la dirección se velará porque desaparezcan las preocupaciones, se reduzcan las distancias entre los diferentes niveles jerárquicos, se promueva la comunicación tanto en sentido horizontal como vertical dentro del organigrama y crear grupos de trabajo en los que se impulse la ayuda mutua.

En ese sentido, se puede decir a juicio de la autora, que el diálogo social con los delegados de los trabajadores es elemento primordial para definir la relación entre una organización y los empleados; desempeña, por tanto, un papel esencial en el marco de la adopción de prácticas de responsabilidad social.

Además, en las reestructuraciones conviene buscar la participación y la implicación de todos los afectados mediante información y una consulta abierta. También en las reestructuraciones debe prepararse bien detalladamente los riesgos más importantes, calculando todos los costos directos



e indirectos de las estrategias y las opciones, y calculando todas las elecciones que permitirían reducir los despidos necesarios.

### ***Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales***

La gestión ambiental es un proceso tendiente a adelantar acciones que permitan el uso y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales por parte de los diferentes actores sociales, instituciones del sector público y privado, gremios, empresas a todos los niveles y sociedad civil en general (Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca, CVC, 2002).

La gestión del impacto ambiental en las empresas podría traer beneficios de trabajar bajo valores y en una actitud de respeto tanto al medio como las personas; tales beneficios serían el aumento del rendimiento económico, reducción de costos de producción a través de control de desechos y eficiencia en el uso de sus recursos, una mejor calidad e innovación tanto en productos como en servicios y un aumento en la reputación e imagen de marca por llevar sus procesos en forma consiente con los efectos e impacto que puede producir en el medio (Reyno, 2008).

En general, la disminución del consumo de recursos o de los desechos y las emisiones contaminantes puede reducir el impacto sobre el medio ambiente. También puede resultar ventajosa para la empresa al reducir sus gastos energéticos y de eliminación de residuos y disminuir los insumos y los gastos de descontaminación. Distintas empresas han determinado que un menor consumo de materias primas puede redundar en un aumento de la rentabilidad y competitividad.

#### **1.4.2 Sub-dimensión de accionistas**

Aunque los accionistas pueden ser en muchos casos inversores externos alejados del proceso

***... se infiere que la seguridad en el trabajo es una práctica no médica para la prevención de riesgos profesionales, que tiene como propósito la lucha contra los incidentes laborales a que los empleados están expuestos constantemente debido a las actividades llevadas a cabo en las organizaciones.***

***La transparencia informativa consiste en poner a disposición del colectivo toda la información que pueda ser liberada, tanto la información de carácter positivo como la de carácter negativo. La información debe ser concreta, adecuada, equilibrada y limpia y deberá mejorar la capacidad de razonamiento del público; y esa información ayudará a comprender las prácticas, políticas y actuaciones de la organización responsable ...***

de toma de decisiones de la empresa, se les ha considerado un grupo de interés interno, en cuanto que representan a la propiedad de la organización y, por tanto, elemento esencial de la misma. De la misma manera, se señala que una apropiada retribución del capital junto a otro tipo de medidas fideliza a la inversión y atraen nuevos recursos financieros (Reyno, 2008). Hacen parte de esta área los siguientes indicadores:

#### ***Retribución del capital***

La retribución del capital de los accionistas de una empresa por medio del valor de las acciones debe hacerse con una política de dividendos realista y razonable, donde las estrategias financieras para esta retribución deberán estar en correspondencia con la estrategia que se haya decidido a partir del proceso de planeación estratégica de la organización. La creación de valor para el accionista viene comúnmente determinada por el valor de mercado de la acción y por los dividendos (Reyno, 2008).

Consecuentemente, cada estrategia deberá llevar el sello distintivo que le permita apoyar el cumplimiento de la estrategia general y con ello la misión y los objetivos estratégicos. Ahora bien, cualquiera que sea la estrategia general de la empresa, desde el punto de vista funcional, la estrategia financiera deberá abarcar un conjunto de áreas clave que resultan del análisis estratégico que se haya realizado.

En este sentido, los accionistas esperan que las empresas gestionen correctamente los riesgos derivados de las exigencias ambientales y sociales de los grupos de interés, así como que se aprovechen las oportunidades que las cooperaciones con otras partes interesadas tengan para la rentabilidad de la compañía (Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas, 2003, p. 13).

### *Transparencia de la información*

La transparencia informativa consiste en poner a disposición del colectivo toda la información que pueda ser liberada, tanto la información de carácter positivo como la de carácter negativo. La información debe ser concreta, adecuada, equilibrada y limpia y deberá mejorar la capacidad de razonamiento del público; y esa información ayudará a comprender las prácticas, políticas y actuaciones de la organización responsable (Rawlins, 2008).

La transparencia informativa garantiza una adecuada transmisión de información sobre la verdadera marcha de la empresa, generando confianza y valor, especialmente valorado por quienes desean conocer en todo momento determinados aspectos esenciales e impacto presente y futuro de la organización. La transparencia en la información acerca de la gestión y sus resultados se debe presentar sin artificios contables que oculten la imagen fiel de la situación de la empresa (Lizcano, 2012).

### *Inversiones éticas*

Una empresa es socialmente responsable cuando su modelo de actuación (su buen gobierno) promueve el desarrollo de prácticas transparentes en el foro interno y en el externo de la empresa. Este marco de actuación no se limita solo al área de confort de la organización o a los resquicios que no se recogen en las leyes, sino a un saber hacer ético (Gómez y Martínez, 2015).

En este marco de ideas, se explica que la empresa no tiene responsabilidad ética por sí misma, sino que es la que poseen los miembros que la constituyen, administran y dirigen. Los socios y accionistas deben estar al corriente de los principios y valores por los que se rige la entidad, por lo cual la empresa debe facilitarles todo tipo de documentación, evitando las apuestas arriesgadas, poco transparentes y de dudosa solvencia que pongan en peligro la continuidad de la empresa (Lizcano, 2012).

## 2. METODOLOGÍA

A fin de dar respuesta al objetivo trazado, esta investigación se enmarca en el enfoque cuantitativo para buscar la generalización o inferencia estadística de los resultados, mediante la deducción. El estudio fue descriptivo, lo que permitió obtener información más completa sobre un contexto particular de la variable de estudio Responsabilidad Social Empresarial en las cooperativas multiactivas de Barranquilla.

Para la recolección de la información en el presente estudio se utilizó la encuesta como herramienta para indagar la realidad existente en un momento determinado (Tamayo y Tamayo, 2007). El instrumento se sometió a juicio de tres expertos. La población de la investigación en mención son las cooperativas multiactivas ubicadas en la ciudad de Barranquilla, donde se tomó una muestra intencional o conveniencia de 19 cooperativas de diversos tamaños ya que fueron las únicas que permitieron el acceso a la información, brindando toda su colaboración para este estudio. Estas cooperativas pertenecen al nivel 3 de clasificación de la Supersolidaria, y cuentan con un máximo de 10 empleados.

## 3. RESULTADOS Y ANÁLISIS

Este apartado presenta los resultados del proceso de investigación a través de las encuestas aplicadas por los autores y fundamentados en la variable Responsabilidad Social Empresarial, en la cual las áreas de las dimensiones internas se dividen en dos subdimensiones: empleados y accionistas.

La subdimensión empleados consta de los siguientes indicadores: gestión de los recursos humanos, seguridad y salud en el trabajo, adaptación al cambio, gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales. Y la

subdimensión accionistas consta de los siguientes indicadores: retribución del capital, transparencia en la información e inversiones éticas.

A continuación se muestra en la tabla 1 la subdimensión empleados, donde el primer indicador hace referencia a la gestión de los recursos humanos y permite observar que 42,1% y 36,8% de los entrevistados manifestaron, respectivamente, estar total y parcialmente de acuerdo ante el hecho de que las cooperativas toman medidas adecuadas para salvaguardar la información confidencial de los empleados; además, realizan procedimientos que garantizan la toma de medidas adecuadas contra toda forma de discriminación, tanto en el puesto de trabajo como en la contratación; de igual manera, estimulan el aprendizaje permanente de todos los trabajadores. Por otra parte, 10,5% de la muestra manifestó estar parcialmente en desacuerdo con lo anterior. Asimismo, 5,3% se pronunció en desacuerdo. Y 5,3% restante fue enfático en asegurar estar en total desacuerdo.

Partiendo de los resultados para el indicador, se evidencia que se logró un promedio de 4,05 puntos, lo cual, según el baremo de interpretación, lo ubica en una categoría adecuada respecto a la gestión de los recursos humanos. Lo anterior se ajusta al criterio establecido en el Libro verde (2001), donde se expone la necesidad de adoptar medidas pertinentes que puedan incluir el aprendizaje permanente, la responsabilidad de los trabajadores, la mejora de la información en la empresa, el mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio, una mayor diversidad de recursos humanos, la igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres, la participación en los beneficios o en el accionariado de la empresa y la consideración de la capacidad de inserción profesional y la seguridad en el lugar de trabajo.

Respecto a los resultados alcanzados para el indicador seguridad y salud en el trabajo, se observó que 36,8% y 31,6% de los entrevistados, respectivamente, manifestaron estar en total y

parcialmente de acuerdo en que las cooperativas toman medidas adecuadas para evitar o reducir los riesgos en materia de seguridad y salud o protección social de sus empleados; además, evalúan los puestos de trabajo frecuentemente con el fin de verificar que cumplen con los requerimientos establecidos legalmente; de la misma manera, hacen oportunamente exámenes médicos a los trabajadores para ver cómo está su condición de salud. No obstante, y en oposición a lo anterior, 15,8% de los entrevistados manifestaron estar parcialmente en desacuerdo; 10,5% en total desacuerdo y 5,3% en desacuerdo.

El promedio obtenido a partir de los resultados presentados fue 3,79 puntos, posicionando de esta manera al indicador según lo establecido en el baremo de interpretación en una categoría adecuada, ajustándose así al contexto de Argibay (2004), quien argumenta que la salud no se refiere a la ausencia de enfermedad, sino que es un estado de pleno equilibrio y bienestar físico, mental y social. Para trabajar es necesaria la salud y el trabajo puede ser la causa de salud; entonces la salud laboral sería el estado de bienestar de los trabajadores en sus sitios de trabajo.

Por otro lado, en el indicador adaptación al cambio, se puede observar que 36,8% y 31,6% de los encuestados, respectivamente, manifestaron estar en total y parcialmente de acuerdo en que las cooperativas se preparan para identificar los riesgos más importantes relacionados con los costos directos e indirectos de las estrategias, evaluando todas las opciones que permitirían reducir los despidos innecesarios; de igual manera, buscan la participación e implicación de todos los afectados cuando hay un cambio, mediante una consulta abierta. Sin embargo, 15,8% está en desacuerdo, 10,5% y 5,3%, respectivamente, dijeron estar en parcial y en total desacuerdo.

En virtud de lo anterior, el promedio logrado en este indicador fue 3,84, que según lo establecido en el baremo de interpretación se sitúa en una categoría adecuada; debido a esto, se puede

afirmar que los resultados concuerdan con lo señalado por Guerere (2008), quien señaló que la adaptación al cambio se hace necesaria ante el proceso de reestructuración de la organización, reorganización o transformación, que son a menudo expresiones que van acompañadas de decisiones que afectan directamente a los empleados e introducen consideraciones de carácter social, como, por ejemplo, cursos, financiación, tratamiento de información, políticas de diálogo, entre otros.

En lo referente al último indicador, gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales, los resultados alcanzados muestran que 42,1% y 31,6% de los encuestados se mostraron en total y parcialmente de acuerdo en que las cooperativas ofrecen formación de impacto ambiental a sus trabajadores. Y que adicionalmente cuentan con funcionarios responsables en el área de medio ambiente que participan en comités o consejos locales para discutir con el gobierno y la comunidad. E igualmente, se han diseñado estrategias para infundir en los trabajadores la reducción en gastos energéticos, eliminación de residuos, disminución de insumos y gastos de descontaminación. Sin embargo, 15,8% manifestaron estar parcialmente en desacuerdo, 5,3% en desacuerdo y 5,3% restante en total desacuerdo.

Finalmente, en el promedio de los resultados obtenidos de los indicadores de la subdimensión empleados se observa que 42,1% y 31,6% de los encuestados está en total y parcialmente de acuerdo en la gestión que viene desempeñando recursos humanos en cuanto a su preocupación en términos de seguridad y bienestar de los empleados, la manera en que son dirigidos los procesos que impliquen realizar un cambio para mejora de la organización, y así mismo crear conciencia en sus trabajadores en la mejor utilización de todos los recursos. Sin embargo, 15,8% están parcialmente en desacuerdo, 5,3% en desacuerdo y finalmente el otro 5,3% en total desacuerdo.

***... el primer indicador hace referencia a la gestión de los recursos humanos y permite observar que 42,1% y 36,8% de los entrevistados manifestaron, respectivamente, estar total y parcialmente de acuerdo ante el hecho de que las cooperativas toman medidas adecuadas para salvaguardar la información confidencial de los empleados; además, realizan procedimientos que garantizan la toma de medidas adecuadas contra toda forma de discriminación, tanto en el puesto de trabajo como en la contratación...***

Por su parte, el promedio logrado para el indicador fue 3,92 puntos, lo cual, de acuerdo con el contexto del baremo de interpretación, significa que se encuentra en una categoría adecuada, por el hecho de que dichos resultados son coherentes con el concepto emitido por Reyno (2008), quien asegura que dicha gestión en las empresas podría traer beneficios de trabajar bajo valores y en una actitud de respeto tanto al medio ambiente como a las personas; tales beneficios serían: el aumento del rendimiento económico, reducción de costos de producción a través del control de desechos y eficiencia en el uso de sus recursos, una mejor calidad e innovación tanto en productos como en servicios y un aumento en la reputación e imagen de marca por llevar sus procesos de manera consistente con los efectos e impacto que puede producir en el medio (tabla 1).

Se podría decir que uno de los retos principales de las empresas consiste en atraer y retener el talento humano; ya que una actuación continuada centrada en este propósito asegura a la empresa ventajas competitivas duraderas.

Por último, en lo que respecta a la subdimensión accionistas, en la tabla 2 se puede observar que, en el indicador retribución del capital, 26,3% de los encuestados están parcialmente en desacuerdo y el otro 26,3% en desacuerdo, 15% en total desacuerdo en que los accionistas aportan parte de la rentabilidad que generan las operaciones para inversiones sociales. Igualmente, en que recuperan su inversión con la rentabilidad planificada teniendo en cuenta lo utilizado para la responsabilidad social. Y han permitido un aumento de rentabilidad del presente año las prácticas de responsabilidad social. Por otra parte, apenas 21,1% y 10,5% manifiestan estar parcial y totalmente de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

El promedio obtenido en este indicador fue 2,84 puntos, que indica que el mismo corresponde a una categoría adecuada según el baremo de interpretación, lo cual muestra que existe una mínima conexión con el concepto de Reyno (2008), quien aduce que la retribución del capital a los accionistas debe basarse en una política de dividendos equilibrados y

**Tabla 1.** Subdimensión: empleados.

Indicador	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Parcialmente en desacuerdo		Parcialmente de acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total		Σ
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	
Gestión de los RR.HH.	1	5,3	1	5,3	2	10,5	7	36,8	8	42,1	19	100	4,05
Seguridad y salud en el trabajo	2	10,5	1	5,3	3	15,8	6	31,6	7	36,8	19	100	3,79
Adaptación al cambio	1	5,3	2	10,5	3	15,8	6	31,6	7	36,8	19	100	3,84
Gestión del impacto ambiental y de los RR.NN.	1	5,3	1	5,3	3	15,8	6	31,6	8	42,1	19	100	4,00
Empleados	1	5,3	1	5,3	3	15,8	6	31,6	8	42,1	19	100	3,92

Fuente: Elaboración propia (2019).

moderados, donde las estrategias financieras para dicha retribución estén en correspondencia con la maniobra decidida a partir del proceso de planeación estratégica de la organización.

En lo referente al indicador transparencia en la información, los resultados obtenidos muestran que 26,3% de los encuestados manifestaron estar parcialmente en desacuerdo; 21,1% y otro 21,1% estuvieron en desacuerdo y totalmente en desacuerdo en que las cooperativas muestran transparencia en la información que presentan sobre la gestión y sus resultados. Así mismo han demostrado que la información presentada está sin artificios contables que oculten la imagen fiel de la situación de la empresa. Sin embargo, en contraposición a lo anterior, 15,8% manifestó estar parcialmente de acuerdo y el 15,8% remanente argumentó estar totalmente de acuerdo.

El promedio alcanzado para este indicador, según sus resultados, fue 2,84 puntos, ubicándose así en una categoría medianamente adecuada, según el baremo de interpretación, y mostrando una débil afinidad hacia el concepto emitido por Lizcano (2012), quien aseguró que la transparencia informativa garantiza una adecuada y verdadera información sobre el desempeño de la empresa, generando confianza y valor, especialmente evaluado por quienes desean conocer en todo momento determinados aspectos esenciales e impacto presente y futuro de la organización. La transparencia en la información acerca de la gestión y sus resultados se debe mostrar sin trucos contables que desvirtúen la imagen fiel de la situación de la empresa.

En lo referente al último indicador, inversiones éticas, los resultados alcanzados muestran que 31,6% de los encuestados están en desacuerdo, así como para 26,3% parcialmente en desacuerdo y 21,1% en total desacuerdo en que las cooperativas evitan realizar inversiones arriesgadas o poco transparentes que pongan en peligro la continuidad de la organización. Igualmente, financian proyectos sociales que generan impactos en las

comunidades. No obstante, 15,8% manifestó estar parcialmente de acuerdo y 5,3% argumentó estar totalmente de acuerdo.

El promedio obtenido de los resultados de este indicador fue 2,53 puntos, situándolo en una categoría inadecuada, de tal manera que rebate el concepto dado por Lizcano (2012), quien hizo mención a que la empresa no tiene responsabilidad ética por sí misma, sino que es la que poseen los miembros que la constituyen, administran y dirigen. Los socios y accionistas deben estar al corriente de los principios y valores por los que se rige la entidad, por lo cual la empresa debe facilitarles todo tipo de documentación, evitando las apuestas arriesgadas, poco transparentes y de dudosa solvencia que pongan en peligro la continuidad de la empresa.

Finalmente, en el promedio de los resultados obtenidos de los indicadores de la subdimensión accionistas se observa que 26,3%, otro 26,3% y 21,1% de los encuestados dejaron ver su inclinación a estar, respectivamente, parcial, en y totalmente en desacuerdo con los accionistas como grupo de interés interno en lo referente a Responsabilidad Social Empresarial. Ahora bien, 15,8% y en último lugar el otro 10,5% restante, muestran una posición diametralmente opuesta y aseguran estar parcial, en y totalmente de acuerdo.

El promedio alcanzado en esta subdimensión, con base en los resultados obtenidos, correspondió a 2,74 puntos, siendo esta una categoría medianamente adecuada, ajustándose de esta manera a lo establecido por Reyno (2008), quien aseveró que los accionistas pueden ser en muchos casos inversores externos alejados del proceso de toma de decisiones de la empresa, se les ha considerado grupo de interés interno en cuanto que representan a la propiedad de la organización y, por tanto, elemento esencial de la misma. De igual manera, se señala que una apropiada retribución del capital, junto a otro tipo de medidas, fideliza la inversión y atrae nuevos recursos financieros.



**Tabla 2.** Subdimensión: accionistas.

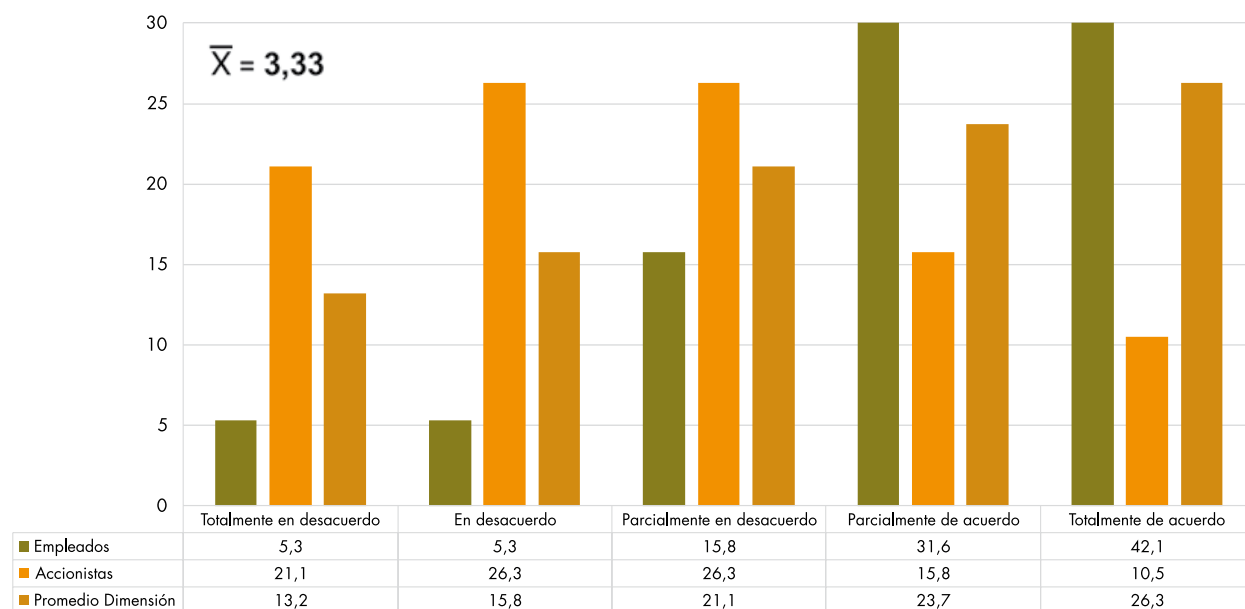
Indicador	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Parcialmente en desacuerdo		Parcialmente de acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total		Σ
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	
Retribución de capital	3	15,8	5	26,3	5	26,3	4	21,1	2	10,5	19	100	2,84
Transparencia en la información	4	21,1	4	21,1	5	26,3	3	15,8	3	15,8	19	100	2,84
Inversiones éticas	4	21,1	6	31,6	5	26,3	3	15,8	1	5,3	19	100	2,53
Accionistas	4	21,1	5	26,3	5	26,3	3	15,8	2	10,5	19	100	2,74

Fuente: Elaboración propia (2019).

A continuación, se presenta en la figura 1 el consolidado que hace referencia a la dimensión interna teniendo en cuenta los resultados de las subdimensiones que la conforman (empleados y accionistas). Esta revela que el promedio representado en 26,3% manifestó estar totalmente de acuerdo con las apreciaciones de todos los indicadores pertenecientes a las áreas de la

dimensión interna. Igualmente, 23,7% manifestó estar parcialmente de acuerdo con lo anterior y 18,7% aseguró estar parcialmente en desacuerdo. A pesar de ello, 21,1% aseguró estar parcialmente en desacuerdo, e igualmente, 15,8% en desacuerdo y finalmente 13,2% en total desacuerdo con lo expuesto anteriormente acerca de la dimensión interna (subdimensiones empleados y accionistas).

**Figura 1.** Áreas internas.



Fuente: Elaboración propia (2019).



El promedio logrado fue 3,33; lo cual, según el baremo de interpretación, significa que las áreas de la dimensión interna se encuentran en una categoría medianamente adecuada, mostrando más inconformidades en la parte de los accionistas porque no están generando proyectos sociales de impacto en las comunidades; mientras que en la parte de los empleados se están tomando medidas con los trabajadores y se refieren en concreto a cuestiones relativas a la gestión e inversión en recursos humanos, a la salud y seguridad en el trabajo y a la gestión del cambio. También se incluyen aspectos relativos al impacto ambiental en términos del uso de los recursos naturales en los procesos de producción de la empresa.

Con lo anterior, se puede decir que los resultados de esta investigación se asemejan a lo expuesto por García (2016), quien considera que la Responsabilidad Social Empresarial es el compromiso que adquiere una empresa para contribuir al desarrollo económico sostenible mediante la colaboración con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad, con el objeto de mejorar la calidad de vida. Se puede decir que los empleados son un pilar básico en las organizaciones y que la clave del éxito se basa en que estén comprometidos y se sientan realizados con las funciones que desempeñen.

## 4. CONCLUSIONES

De acuerdo con lo desarrollado en esta investigación, cuyo objetivo es describir el desempeño de la dimensión interna de la responsabilidad social empresarial en las cooperativas multiactivas de la ciudad de Barranquilla, y luego de haber obtenido los resultados y confrontarlos con los autores que sustentan las bases teóricas, se presentan a continuación las siguientes conclusiones.

Los resultados evidencian en la subdimensión de empleados que el promedio obtenido fue 3,92 puntos, siendo esta, según el baremo de

***... se puede decir que los resultados de esta investigación se asemejan a lo expuesto por García (2016), quien considera que la Responsabilidad Social Empresarial es el compromiso que adquiere una empresa para contribuir al desarrollo económico sostenible mediante la colaboración con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad, con el objeto de mejorar la calidad de vida. Se puede decir que los empleados son un pilar básico en las organizaciones y que la clave del éxito se basa en que estén comprometidos y se sientan realizados con las funciones que desempeñen.***

***... se puede decir que uno de los retos principales de las cooperativas, específicamente las multiactivas, consiste en atraer y retener el talento humano, ya que una actuación continuada centrada en este propósito asegura a la empresa ventajas competitivas duraderas.***

interpretación, una categoría adecuada ya que las cooperativas se preocupan por el bienestar y la calidad de vida de sus empleados; además, evalúan los puestos de trabajo con el fin de verificar que cumplen con los requerimientos establecidos legalmente; de la misma manera, realizan oportunamente exámenes médicos a los trabajadores para ver su estado de salud. Así mismo, promueven entre sus empleados la capacidad de adaptación a los cambios que se presentan involucrándolos en los procesos a través de su participación activa.

De igual forma, las cooperativas ofrecen capacitación a sus empleados en temas ambientales y conservación del medio ambiente, cuentan con representantes que participan en comités o consejos locales para discutir con el gobierno y la comunidad. Al mismo tiempo han diseñado estrategias para el ahorro de los recursos naturales.

Con respecto a la subdimensión accionistas, el promedio alcanzado fue 2,53 puntos, siendo esta una categoría inadecuada, lo que indica que en estas cooperativas los accionistas no están generando proyectos sociales de impacto en las comunidades; con respecto a la transparencia en la información presentada sobre la gestión y sus resultados, no es veraz ya que ocultan la situación real de la cooperativa.

Se puede decir que las cooperativas multiactivas de Barranquilla en la dimensión interna desde los resultados de las subdimensiones que la conforman (empleados y accionistas), se encuentra en una categoría medianamente adecuada, ya que, en el caso de la subdimensión de empleados se encuentra en una categoría adecuada, lo que indica que no está del todo bien, es decir, que realiza acciones que contribuyen con el desarrollo de las relaciones de la responsabilidad social empresarial, pero adolecen de otros ítems que son importantes dentro del campo de ese campo. Pero la subdimensión accionista es la que cuenta con el mayor número de deficiencias, y allí se

deben implementar estrategias de mejora para fortalecer los indicadores que la conforman.

A partir de esto, se puede decir que uno de los retos principales de las cooperativas, específicamente las multiactivas, consiste en atraer y retener el talento humano, ya que una actuación continuada centrada en este propósito asegura a la empresa ventajas competitivas duraderas.

## REFERENCIAS

- Alianza Cooperativa Internacional (2017). *Principios y Valores Cooperativos*.
- Argibay-GMM (2004). *Seguridad y salud laboral en la oficina. Administración y gestión*. Editor Ideaspropias Editorial S.L.
- Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (2003). *Marco conceptual de la responsabilidad social corporativa*. Madrid: AECA. ISBN: 1577-2403.
- Caravedo, B. (2011). Desarrollo sostenible, ética, filantropía y responsabilidad social. En A. Vives y E. Peinado-Vara, *La Responsabilidad Social de la Empresa en América Latina*, 25-82. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2001). *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas.
- Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca, CVC (2009). *Libro Maestro de Gestión Ambiental*. Cali, Colombia: Imprenta Gobernación del Valle del Cauca.
- Domínguez Pachon, MJ. (2009). *Responsabilidad Social Universitaria*. Humanismo y trabajo social, 8, 37-67.
- Esmailpour, M., & Barjoei, S. (2016). The Impact of Corporate Social Responsibility and Image on Brand Equity. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 8(3), 55-66.
- Fernández, RG. (2010). *Dimensiones de la responsabilidad social empresarial. Sus actores. Papel de las políticas públicas*. Diario responsable. Recuperado de <https://diarioresponsable.com/opinion/11467-dimensiones-de-la-responsabilidad-social-empresarial-sus-actores-papel-de-las-politicas-publicas>
- Flores, RD.; Bino, RRE., y Barroso, GMO. (2016). *Responsabilidad social en el sector hotelero. Análisis de caso en Córdoba (Argentina)*. Journal of Globalization, Competitiveness, and Governability, 10(3), 116-135.
- Friedman, M. (1970). *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*. (T. N. Company, Ed.) *The New York Times Magazine*. Recuperado de <https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html>
- García, S. (2016). La RSC bien entendida comienza por los empleados. *Compromiso empresarial, la revista líder en Innovación social*. <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2016/05/la-rsc-bien-entendida-comienza-por-los-empleados/>
- Gómez, B., y Martínez, R. (2016). Los valores éticos en la responsabilidad social corporativa. *Anagramas*, Vol. 14, N° 28, 33-50. ISSN 1692-2522. Enero-junio. Medellín, Colombia.
- Guerere, J. (2008). *Empresa responsable, empresa rentable. Gestión de un negocio lucrativo y socialmente responsable*. Primera ed. Caracas: Impresos Grafifor.
- Jaramillo, NOL. (2011). La dimensión interna de la responsabilidad social en las micro, pequeñas y medianas empresas del programa EXPOPYME de la Universidad del Norte. *Pensamiento & Gestión*, 31, 67-195.
- Lizcano, J. (2012). *Responsabilidad Social Corporativa y confianza en las organizaciones*.

- Una aproximación al cuadro de mando para la responsabilidad social (CMRS)*. En: <http://www.eticaed.org/9.Lizcano.pdf>. Marco conceptual de la responsabilidad social corporativa. Madrid: Universidad de Zaragoza.
- Muller, A. (2008). El marco jurídico de las cooperativas multiactivas. En J. Álvarez, *Naturaleza y especificidad de la cooperativa*, 26-38. Bogotá: COOTRADIAN.
- Pardo, L., y Huertas, M. (2014). La historia del cooperativismo en Colombia: hitos y periodos. *Cooperativismo & Desarrollo*, 104(22), 49-61. doi: <http://dx.doi.org/10.16925/co.v22i104.970>
- Pavletic, F., y Reyes, C. (2013). Cooperativismo como herramienta del desarrollo territorial rural: experiencias concretas, desafíos y aprendizajes. *Cooperativismo y Desarrollo: COODES*, 2(1), 352-367.
- Pérez, SFJ.; Esteban, SML., y Gargallo, CA. (2009). Participación, gobierno democrático y resultados cooperativos: una perspectiva de RSE. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 65, 163-190.
- Rawlins, B. (2008). Give the Emperor a Mirror: Toward Developing a Stakeholder Measurement of Organizational Transparency. *Journal of Public Relations Research*, 21, n° 1: 71-99. doi:10.1080/10627260802153421
- Reyno, M. (2008), Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como ventaja competitiva. Tesis de grado MBA, Universidad Técnica Federico Santa María, Chile, 2006. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros/2008c/436/responsabilidad%20social%20empresarial%20como%20ventaja%20competitiva%20bibliografia.htm> [recuperado 25-nov-2018]
- Rives, L.; Lario, N.; León, I., y Cifuentes, I. (2012). Transparencia, gobierno corporativo y participación: claves para la implantación de un código de conducta en empresas de economía social. *REVESCO: revista de estudios cooperativos*, 108, 86-112.
- Serrano, R. (2008). Cooperativas de las Américas. Recuperado el 7 de enero de 2017, de: [http://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/Naturaleza\\_y\\_especificidad\\_de\\_la\\_cooperativa\\_multiactiva.pdf](http://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/Naturaleza_y_especificidad_de_la_cooperativa_multiactiva.pdf)
- Tamayo, M., y Tamayo, M. (2007). *El proceso de la Investigación Científica*. Cuarta ed. Limusa Norieda Editores. ISBN 968-18-5872-7
- Vallaes, F. (2005). ¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria? Recuperado el 25 de febrero de 2012, de Pontificia Universidad Católica de Perú: [http://190.169.94.9/ciencias/servicio\\_comunitario/documentos/rsu.pdf](http://190.169.94.9/ciencias/servicio_comunitario/documentos/rsu.pdf)