

Responsabilidad Social Empresarial: Percepción de los Trabajadores frente a la ISO 26000

Corporate Social Responsibility: Workers' Perception of ISO 26000

Patricia Gasca Vera^a, Dolores Guadalupe Álvarez Orozco^b, Verónica Esperanza Ruíz Domínguez^c

Abstract:

The purpose of this study was to know the perception that workers of companies in the Laja Bajío area who study at a public university in Cortazar Guanajuato, Mexico, have about the organizational practices carried out in the organizations where they work, related to Corporate Social Responsibility (CSR) based on the ISO 26000 standard. A methodology with a quantitative approach, non-experimental design with a correlational scope was used. An instrument was used consisting of 6 CSR dimensions of the ISO 26000 standard, such as: Human Rights (DH), Labor Practices (PL), Environment (MA), Fair Operating Practices (PJO), Consumer Affairs (AC), Active Participation and Community Development (PADC), as well as Social Responsibility (SR). The survey was carried out through surveys administered personally to 355 workers. The results showed that companies carry out CSR actions, although the most valued aspects were safe work practices, while active participation in the community and support for educational and recreational infrastructure received lower scores.

Keywords:

Corporate Social Responsibility, ISO 26000, Organizational practices

Resumen:

El presente estudio tuvo como finalidad conocer la percepción que tienen los trabajadores de empresas de la zona Laja Bajío que estudian en una universidad pública de Cortazar Guanajuato, México, acerca de las acciones que se llevan a cabo en las organizaciones donde laboran, relacionadas con Responsabilidad Social Empresarial (RSE) basadas en la norma ISO 26000. Se empleó una metodología con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental con un alcance correlacional. Se utilizó un instrumento conformado por 6 dimensiones de RSE de la norma ISO 26000 como son: Derechos Humanos (DH), Prácticas Laborales (PL), Medio Ambiente (MA), Prácticas Justas de Operación (PJO), Asuntos de Consumidores (AC), Participación Activa y Desarrollo de la Comunidad (PADC), así como Responsabilidad Social (RS). Se hizo el levantamiento mediante encuestas aplicadas de manera personal a 355 trabajadores. Los resultados arrojaron que, las empresas llevan acciones de RSE, aunque los aspectos mejor valorados fueron las prácticas laborales seguras, mientras que la participación activa en la comunidad y el apoyo a la infraestructura educativa y recreativa recibieron puntuaciones más bajas.

Palabras Clave:

Responsabilidad social empresarial, ISO 26000, Prácticas organizacionales

Introducción

El concepto de Responsabilidad Social Empresarial ha tenido diferentes enfoques, donde se busca el beneficio organizacional y de los diferentes entes con los que se vincula, estas ganancias se pueden ver reflejadas en la

calidad laboral, contribución a la disminución de la pobreza, ayuda filantrópica, entre otros; sin embargo, la RSE es una práctica organizacional que tienen las empresas tanto al interior como al exterior de ella. Incorporar RSE tiene un impacto muy significativo en el desempeño organizacional, ya deben actuar para mejorar

1

a Autor de Correspondencia, Universidad Politécnica de Guanajuato, <https://orcid.org/0009-0000-0617-8457>, Email:

pgasca@upgto.edu.mx

b TecNM, Campus Roque, <https://orcid.org/0000-0002-6176-160X>, Email: doloresguadalupealvarez@gmail.com

c Universidad Politécnica de Guanajuato, <https://orcid.org/0000-0003-4103-2343>, Email: vruiz@upgto.edu.mx

Fecha de recepción: 14/06/2024, Fecha de aceptación: 29/12/2024, Fecha de publicación: 11/07/2025

DOI: <https://doi.org/10.29057/icea.v13iEspecial.13248>



el entorno interno, y externo actuando sobre los ámbitos social, legal, económico y ambiental.

La ética de la responsabilidad social, y en particular, la preocupación por el mundo, tanto en el presente como en el futuro, deben incluirse en la solución de problemas de la sociedad para promover estrategias desde adentro de la organización [1].

Howard R. Bowen introdujo el concepto de responsabilidad social en los años 50, cuando reflexionó sobre la responsabilidad social como compromiso de las empresas. Bowen enfatizó que los empresarios tienen la responsabilidad de seguir políticas, líneas de acción y valores que beneficien a la sociedad. Menciona también que las organizaciones son centros vitales de poder y decisión y que las prácticas organizacionales, que realizan tienen un impacto muy fuerte en la sociedad [2].

La responsabilidad social está asociada, principalmente, con las expectativas económicas, legales y ambientales que la sociedad tiene de las organizaciones [3], si bien, algunos podrían confundirlo con filantropía, que, aunque se encuentra inmersa como parte de esta actividad, tiene que ver más con la responsabilidad que tiene con ella misma y en el que también se deben beneficiar “las partes interesadas”, tal y como se menciona en la norma ISO 26000.

Cajiga [4] menciona que el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) define la responsabilidad social como el compromiso que toda empresa debe tener y aplicar de manera integral tanto interna como externa, en la que es necesario considerar las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos los que participan, demostrando respeto por la gente, valores éticos, la comunidad y el medio ambiente para construir un bien común.

El concepto de RSE, ha evolucionado a lo largo del tiempo, aunque no hay una fecha exacta de sus inicios. Algunos autores se basaron en las acciones que se han considerado en diferentes ámbitos con respecto a actividades de RSE. A partir del siglo XIX comenzó a verse con más frecuencia la asistencia social, principalmente para la iglesia, como las donaciones que hacían las empresas a instituciones sin fines de lucro; en Estados Unidos, por ejemplo, se reconoció la importancia de darle la responsabilidad a las empresas privadas de hacerse responsables de los riesgos sanitarios de sus trabajadores y de la contaminación que generaban [5].

En el artículo “La evolución de la Responsabilidad social empresarial, a través de las teorías organizaciones”,

hacen un análisis de cómo se han integrado las aportaciones de diferentes autores con sus teorías en temas de RSE [6] ver tabla 1:

Teoría	Aportación
La teoría del enfoque de los sistemas organizacionales (TGS). Kohler-1927 Bertalanffy-1989	Inicia en 1927 con Kohler y posteriormente la retoma Bertalanffy en 1989. La teoría considera buscar un camino en común, en el que se alcancen tanto objetivos organizacionales como sociales.
Teoría de las nuevas relaciones humanas (TNRH). Maslow-1943	Considera que existían 5 tipos de necesidades a satisfacer en los seres humanos (fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de estima y reconocimiento y, por último, la autorrealización); por lo que nace la necesidad de generar tales satisfacciones por medio de prácticas éticas y socialmente responsables.
Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Bowen - 1953	Definió el término considerando la importancia de que las empresas deben adoptar políticas y desarrollar líneas de acción según los objetivos y valores de la sociedad.
La teoría de comportamiento humano (TCH). Simon - 1947	Permite analizar el comportamiento humano a través de diferentes visiones, en las que ciertas acciones pueden tener resultados favorables. Los directivos tienen la obligación de tomar decisiones éticas, en las que no solamente se toman decisiones para beneficio de la empresa, sino también para quienes la conforman.
La teoría institucional (TI). Veblen del año 1971.	Considera a las empresas parte de un entorno cambiante en el que los directivos implementan iniciativas con la finalidad de desarrollar una gestión estratégica y una cultura organizacional que sirva de apoyo para atender las demandas del ambiente externo, adaptando elementos

	similares al de sus competidores, con la finalidad de igualar o mejorar las condiciones, poniendo atención en la calidad de los productos, el cuidado del medio ambiente, el cuidado del operario y del consumidor; creando así la RSE.
La teoría de los recursos y capacidades (TRC), propuesta por Barney en 1991.	Hace relevancia en realizar análisis internos y externos por medio de una matriz FODA, lo que da oportunidad de establecer elementos que son beneficiosos, pero también perjudiciales para la empresa, con lo cual se puede responder a las problemáticas, deseos y necesidades del ambiente actual.
La teoría del caos (TC). 1960.	El "caos" es considerado como algo que no está funcionando bien, lo que quiere decir que cuando hay caos hay que hacer cambios, aunque para muchas empresas resulta complicado y viene esa resistencia al cambio. La TC es poner atención "justo" en aquello que no está funcionando y hacer cambios que ayuden a mejorar las condiciones, lo que llevó a las empresas a tener una mejor posición en el mercado con base en el cuidado de cuestiones laborales, ambientales y sociales.
La teoría de relaciones interorganizacionales (TRI). Evan y Provan en los años 1967 y 1995 respectivamente.	En esta teoría se habla de cómo las organizaciones pueden jugar varios roles dentro de la sociedad, así como los trabajadores en todo aquello relacionado con la RSE.
5 fuerzas dominantes. Michael Porter - 1979.	Porter planteó las 5 fuerzas dominantes (la amenaza de entrada de nuevos competidores, el poder de los proveedores, el poder de los compradores, la amenaza de los sustitutos y la rivalidad entre competidores), en la

	implementación de las estrategias dentro de las organizaciones. Los directivos tienen que ser responsables de las decisiones que se toman en cuestión de las estrategias y de cómo esas decisiones pueden tener un impacto positivo o negativo en diversos rubros, como la seguridad, la salud, el medio ambiente, por lo que las decisiones deben estar enfocadas en la RSE.
Liderazgo socialmente responsable. Pless - 2007	Ayuda al desarrollo sostenible en las organizaciones.

Tabla 1. Evolución de la RSE [6].

Si bien, las empresas deberían considerar la RSE en sus prácticas cotidianas, y no pensarla como una actividad adicional, sino como acciones cotidianas en cada uno de los procesos. Romo [7] enfatiza en la importancia que tiene implementar prácticas organizacionales de RSE para las empresas privadas, así como las públicas, inclusive cita a Keith Davis, quien creó los 5 propósitos de la RSE, los cuales se mencionan en la figura 1.

1. La responsabilidad social surge del poder social
2. Las empresas deben operar en un sistema abierto de doble vía, recibiendo información de la sociedad y dando información al público sobre sus operaciones.
3. Los costos sociales y los beneficios de una actividad, producto o servicio deben ser calculados minuciosamente.
4. Los costos sociales con cada actividad, producto o servicio deben ser asumidos por parte del consumidor.
5. Las empresas, así como los ciudadanos, tienen la responsabilidad de participar en ciertos problemas sociales que están fuera de su área normal de operación

Figura 1. Cinco propósitos de responsabilidad social según Keith Davis [7].

En septiembre de 2015, a nivel mundial se adoptaron, por los líderes, 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS), de los cuales se desprenden 169 metas y 231 indicadores para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar

la prosperidad. Dichos objetivos deben alcanzarse en el año 2030. Han transcurrido 9 años en los que no ha habido un avance significativo. Por lo menos el 30 % de 140 metas medibles, no han avanzado o han retrocedido, sin hacer aportaciones que marquen la diferencia [8]. Inclusive, el Gobierno de México creó una Comisión a nivel nacional para darle seguimiento. Al día de hoy, solo se han cumplido al 75 % tres de 17 metas; educación y bienestar, agua limpia y saneamiento y ciudades y comunidades sostenibles, estos objetivos están estrechamente vinculados con la RSE, ya que son las prácticas organizacionales las que en buena parte contribuyen a las condiciones contextuales, vinculadas a los ODS.

En México, por ejemplo, se otorga un distintivo de “empresa socialmente responsable” (ESR) que cumplan con los criterios que establece el Centro Mexicano para la filantropía (CEMEFI). Uno de los programas que destacan es el mencionado con anterioridad, el cual es anual y que otorga a las empresas que cumplen con ciertos estándares de responsabilidad social como: el cuidado del medio ambiente, algunos, comunidad, trabajo, gobernanza y contexto global. Ver Figura 2.

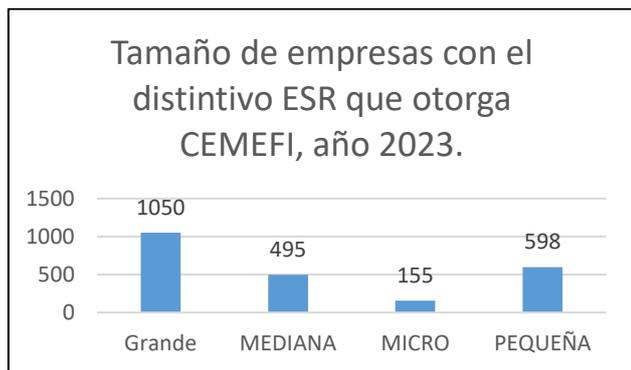


Figura 2. Distintivo ESR, con información de CEMEFI [9].

ISO 26000.

La norma ISO 26000 [10] menciona que el objetivo de la RSE es contribuir al desarrollo sostenible, y como resultado se mejora el desempeño organizacional, ver en la figura 3:



Figura 3. Desempeño integral de las empresas según ISO 26000 [10].

La ISO 26000 fue creada para guiar a cualquier tipo de organizaciones sin importar el giro, tamaño, procedencia, pública o privada, lucrativa o no lucrativa, etc. La norma no es certificable debido a que solo se enfocaría en las empresas, por lo que está pensada para cualquier tipo de organización en las que se encuentran involucrados millones de personas y la sostenibilidad del planeta, por lo que debe ser de todos [11]. La norma considera 7 materias fundamentales (tomadas como variables en la presente investigación), las cuales se indican en la figura 4.



Figura 4. Materias fundamentales: ISO 26000 [11].

Estas materias fundamentales que identifica la norma ISO 26000 son la estructura que sirve de guía para las prácticas organizacionales de implementación de la RSE.

Materias fundamentales y la ISO 26000	
Derechos humanos	Los derechos humanos son inherentes,

	inalienables, universales, indivisibles e interdependientes.
Prácticas Laborales	El trabajo no es una mercancía, por lo tanto, los trabajadores deben ser tratados de manera justa en todo lo que tenga que ver con ellos.
Medio ambiente.	Una organización debería respetar y promover: la responsabilidad ambiental, un enfoque precautorio, gestión de riesgos ambientales y quien contamina paga.
Prácticas justas de operación.	El respeto al principio de legalidad, la adherencia a normas éticas, la rendición de cuentas y la transparencia son esenciales para prevenir la corrupción y practicar una participación política responsable.
Organizaciones y asuntos de los consumidores.	la satisfacción de las necesidades básicas y el derecho de todos a tener un nivel de vida adecuado que incluya alimentación, vestimenta y vivienda, así como la mejora continua de las condiciones de vida y la disponibilidad de productos y servicios esenciales, incluidos los financieros.
Participación activa y desarrollo de la comunidad.	Tomarse en consideración a la comunidad en la que haya un beneficio no solo al interior de la empresa, sino también al exterior.

Tabla 2. Materias fundamentales de la ISO 26000 [11].

La RSE hace mucho énfasis en la gestión responsable. Considera, principalmente, las relaciones con los grupos de interés o stakeholders en las que además se satisfagan sus necesidades, lo cual ayuda o contribuye a mejorar las condiciones de la empresa [12].

Hay dos grupos de interés: primarios, que son todos aquellos sin los que la empresa no podría continuar, como los accionistas, dueños, empleados, gobierno, clientes y proveedores; y los grupos de interés; y, secundarios, que son los que nos están vinculados de manera directa con la empresa, pero que pueden ejercer influencia: competidores, la comunidad en la que está la empresa, medios de comunicación, entre otros [13].

El objetivo de este trabajo de investigación es conocer la percepción que tienen trabajadores que estudian a nivel universitario de diferentes empresas, acerca de las prácticas organizacionales que se llevan a cabo en responsabilidad social empresarial. Dicha investigación se llevó a cabo considerando como variables las materias fundamentales que propone la norma ISO 26000.

Las hipótesis de investigación fueron:

H1: La percepción que tienen los trabajadores/estudiantes sobre la Responsabilidad Social (RS) está correlacionada con las prácticas organizacionales de Derechos Humanos (DH).

H2: La percepción que tienen los trabajadores/estudiantes sobre la Responsabilidad Social (RS) está correlacionada con las prácticas organizacionales de Prácticas laborales (PL).

H3: La percepción que tienen los trabajadores/estudiantes sobre la Responsabilidad Social (RS) está correlacionada con las prácticas organizacionales de Medio Ambiente (MA).

H4: La percepción que tienen los trabajadores/estudiantes sobre la Responsabilidad Social (RS) está correlacionada con las prácticas organizacionales de Prácticas Justas de Operación (PJO).

H5: La percepción que tienen los trabajadores/estudiantes sobre la Responsabilidad Social (RS) esta correlacionada con las prácticas organizacionales de Asuntos de los consumidores (AC).

H6: La percepción que tienen los trabajadores/estudiantes sobre la Responsabilidad Social (RS) está correlacionada con las prácticas

organizacionales de Participación Activa y Desarrollo de la comunidad (PADC).

Metodología

Para la investigación, se utilizó un enfoque cuantitativo, lo cual permitió medir la percepción de los trabajadores sobre la responsabilidad social empresarial de sus empresas, basado en la norma ISO 26000 con un diseño no experimental, con un alcance correlacional, lo cual permitió identificar las relaciones entre la percepción de los trabajadores y las diferentes prácticas organizacionales de responsabilidad social empresarial.

Se utilizó un instrumento estructurado, en escala de Likert de cinco puntos, este instrumento ya se había aplicado en contextos similares en estudiantes de nivel universitario en la República Mexicana [14]. El instrumento midió las percepciones sobre seis dimensiones clave de la ISO 26000: DH), Prácticas Laborales (PL), Medio Ambiente (MA), Prácticas Justas de Operación (PJO), Asuntos de Consumidores (AC), y Participación Activa y Desarrollo de la Comunidad (PADC). Ver Tabla 3.

Para la aplicación del instrumento en esta investigación, se consideraron trabajadores que fungen doble rol ya que son estudiantes de una universidad. Se hizo de manera presencial en los meses de octubre a diciembre de 2023. La población estuvo compuesta por 4469 trabajadores que también son estudiantes universitarios, con una muestra de 335 calculada con un margen de error del 5% y 95% grados de confianza. Los participantes fueron informados del propósito del estudio, garantizando la confidencialidad de sus respuestas. Los datos recolectados fueron analizados utilizando estadísticas descriptivas y el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre las variables. Se estableció un nivel de significancia de 0.05 para las pruebas estadísticas.

Variables	Promedios	Ítems
DH	Discriminación, igualdad de oportunidades y trabajo forzado.	1,2,3,4
PL	Condiciones laborales y buen ambiente laboral.	5,6, 7

MA	Cuidado del medio ambiente y disminución del consumo de recursos.	8,9,10
PJO	Código de ética. Prácticas corruptas Comunicación de acciones de responsabilidad social.	11,12, 13, 14
AC	Opinión de los clientes para mejora de productos y servicios. Productos seguros para los consumidores.	15, 16, 17
PADC	Participación en programas comunitarios. Apoyo en infraestructura para centros educativos y recreativos.	18, 19 y 20
Empresa	Agroindustrial, servicios, comercio, manufactura y otras.	Valor en instrumento.
RS	Valor percibido por los alumnos que trabajan en una empresa. Instrumento en escala de Likert..	21
Carreras	IAU, ITM, IEN, IMC, LAGE, IAG, IBI, IDE, ILT, IRO y Posgrado.	Valor en instrumento.
Edad	Años cumplidos.	Valor en instrumento.
Género	Masculino, femenino, otro género o prefiero no decirlo.	Valor en instrumento.

Tabla 3. Operacionalización de las variables.
Elaboración propia.

Cruz y otros autores [14] llevaron a cabo una investigación exploratoria en el año 2013, acerca de los elementos clave de la RSE; los sujetos de estudio fueron profesionistas y estudiantes de maestría en

administración que en ese momento estuvieran trabajando. El objetivo principal fue comparar la RSE con la Responsabilidad social universitaria (RSU), sin embargo, mostraron los resultados de RSE. se puede ver que hay una consistencia en cada una de las variables, las cuales están por arriba de la media con resultados arriba de 3.88, lo cual significa que hay una percepción generalizada positiva en las acciones de RSE que llevan a cabo las empresas.

En aquella aplicación, los resultados reportados mostraron un Alpha de Cronbach de 0.9.

Resultados

Los rangos de edad obtenidos fueron de 17 a 47 años, el 47.56% son mujeres, 59.15 hombres y el resto no contestó.

El instrumento logró un Alpha de Cronbach de .927, lo que significa que hay una alta consistencia y el instrumento es confiable para la recolección de datos.

Alfa de Cronbach	No. de elementos.
.927	21

Tabla 4. Alfa de Cronbach.

En la figura 5 se puede observar que una buena parte de los trabajadores, laboran en organizaciones de giro comercial, estas representan el 32%; este dato es relevante ya que el municipio de Cortazar se encuentra dentro de la región Laja bajo caracterizada por una industria automotriz y manufacturera fuerte de capitales principalmente extranjeros que normalmente se rigen por estándares de RSE de nivel internacional, pero en el caso de estos trabajadores solo el 19.4% están vinculados a este tipo de empresas manufactureras, y el tipo de empresa que menos actividad mostró fue la agroindustrial, con un 5.63 %.

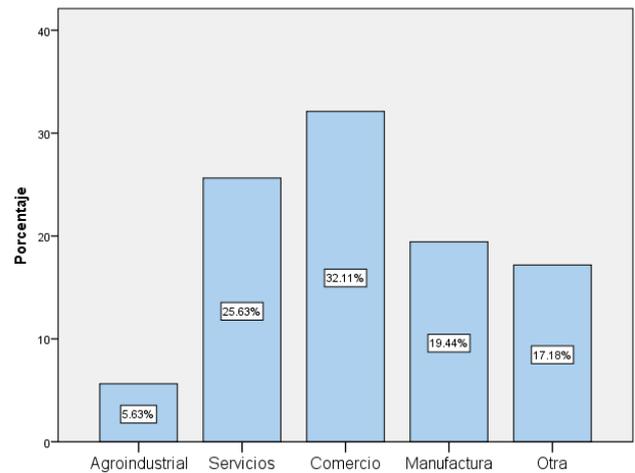


Figura 5. Tipo de empresa. Elaboración propia.

En la figura 6, se puede ver el comportamiento de las variables con base en la percepción que tienen los trabajadores sobre las prácticas organizacionales vinculadas a la RSE bajo el enfoque de la ISO26000.

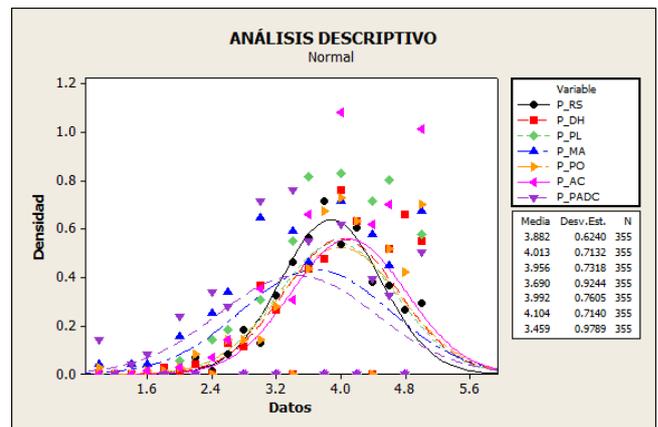


Figura 6. Análisis descriptivo. Elaboración Propia.

La interpretación de los resultados se da en un rango de 1 a 5, donde a partir de una media de 3 se considera un resultado positivo.

La percepción es media alta con relación a la variable de Derechos Humanos (DH), lo cual significa que en general es positivo. Con respecto a las prácticas laborales (PL), la percepción también es favorable, si bien, no está arriba de 4, pero tampoco está debajo de la media. Con respecto al Medio Ambiente, la distribución de frecuencia se aproxima a una distribución normal y está agrupada en un rango medio, por lo que la percepción promedio del MA es positiva pero no extremadamente alta. En Prácticas Justas de Operación (PJO), la media es cercana a 4, sugiere que las percepciones sobre la variable son positivas, con una tendencia hacia la aprobación o satisfacción con respecto a esta variable. El pico más alto en el intervalo de 4 a 4.5 indica una

percepción compartida de satisfacción o aprobación en cuanto a cómo las empresas abordan los asuntos de los consumidores. Finalmente, en la variable de Participación activa y desarrollo de la comunidad (PADC), la distribución es levemente asimétrica, con un sesgo hacia la izquierda, lo que significa que hay más estudiantes que la calificaron más baja en comparación con el resto de las variables.

En este estudio se evaluaron las correlaciones entre las diferentes variables. El análisis de correlación de Spearman [15], se utilizó para poder determinar la fuerza de estas relaciones. Se estableció un nivel de significancia de .05 para todas las pruebas. Dado que todos los valores “p” que se obtuvieron son menores a .05, aceptan las hipótesis, H1, H2, H3, H4, H5 y H6. por lo tanto, implica que hay evidencia de que las relaciones que se observan entre las prácticas organizacionales relacionadas con el modelo de la ISO 26000 y la percepción de RS de los trabajadores son significativas.

	DH	PL	MA	PO	AC	PAD C	RS
RS	.779**	.779**	.792**	.837**	.751**	.748**	1

Tabla 5. Correlaciones Spearman.

Los índices de correlación se presentan en la tabla 5 [16] con correlaciones positivas fuertes por arriba de 0.5 [17], lo que significa lo siguiente (ver tabla 6):

Variable	Correlación Spearman	Observaciones
DH	.779	Hay una relación positiva fuerte entre las prácticas. Esto sugiere que las empresas que respetan y promueven los derechos humanos son vistas como más responsables socialmente.
PL	.779	Tienen una correlación fuerte y positiva con la percepción de la RSE.
MA	.792	Muestran una de las correlaciones más fuertes con la RSE.
PO	.837	Es uno de los factores que más influyen en la percepción de una

		empresa como socialmente responsable.
AC	.751	Indica que la relación de las empresas con sus consumidores, incluyendo la atención a sus necesidades y la seguridad de los productos, también influye significativamente en la percepción de la RSE.
PADC	.748	Aunque esta es la correlación más baja de todas las dimensiones, sigue siendo fuerte y positiva.

Tabla 6. Significado de resultados de correlación.

Aunque las opiniones varían entre los empleados, la percepción que tienen es positiva, si bien, también hay áreas de oportunidad en las que las empresas deben trabajar, primeramente, con un diagnóstico que les ayude a mejorar políticas y prácticas en las empresas.

Discusión

Se obtuvieron resultados que muestran una percepción, de manera general, positiva, sobre todo en prácticas laborales. Sin embargo, también se observaron resultados bajos en Participación Activa y Desarrollo de la Comunidad, los cuales son similares a los reportados por Cruz [14]. Los hallazgos nos indican que, mientras algunas empresas se destacan por implementar prácticas laborales justas y éticas, pueden quedarse cortas en el compromiso con la comunidad, lo cual es fundamental conforme a la norma ISO 26000.

Al hacer una comparación con relación a la investigación que hizo Cruz en el año 2013, se puede ver que Las empresas, en ambas investigaciones, han demostrado que las prácticas laborales, éticas y ambientales están bien implementadas, alineándose con los principios de RSE de la ISO 26000, sin embargo, hay una necesidad evidente de mejorar el compromiso comunitario para que no solo se beneficie a la empresa, sino que también haya un impacto positivo en la comunidad y en la sociedad en general, ver Figura 7.

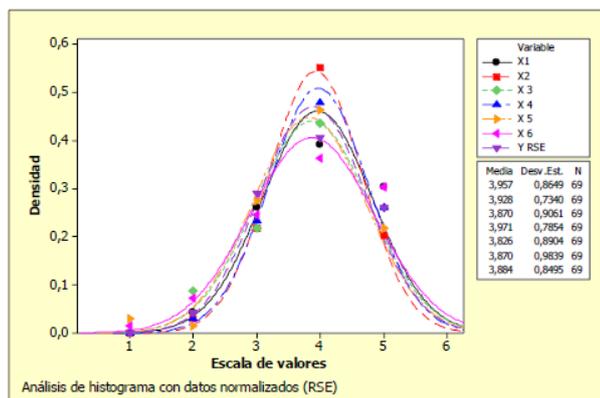


Figura 7. Resultados descriptivos de Cruz y otros, año 2013 [14].

Esta investigación aporta al conocimiento ya que proporciona datos empíricos que han permitido reafirmar que la percepción sobre RSE de los trabajadores está relacionada con las diferentes prácticas organizacionales integrantes de la ISO26000.

Se recomienda como próximas líneas de investigación abordar otros contextos e integrar a diversos stakeholders como los clientes, la comunidad al exterior de la empresa, proveedores; lo cual ayudará a tener información completa para la implementación de la RSE desde diferentes perspectivas.

Conclusiones

Las empresas deben considerar en sus procesos y de manera integral la integración de la RSE, atender, las prácticas organizacionales que integra la ISO 26000, ya que en todos sus elementos se encontró relación positiva fuerte con la percepción de RSE de los colaboradores, aceptando las hipótesis de trabajo.

Los resultados arrojaron que, las empresas llevan acciones de RSE, aunque los aspectos mejor valorados fueron las prácticas laborales seguras, mientras que la participación activa en la comunidad y el apoyo a la infraestructura educativa y recreativa recibieron puntuaciones más bajas. Esta investigación da información sobre las percepciones actuales de la RSE, destacándose la necesidad de las empresas de adoptar estrategias hacia la RSE y su compromiso hacia el exterior con principios de sostenibilidad para contribuir a un futuro próspero y justo para todos los involucrados.

Referencias

[1] Guerra, A. De la responsabilidad social empresarial, a la ética en el cambio organizacional. *Compendium* 2007; 10(18): 77-90.

[2] Bowen, H. R. *Social responsibilities of the businessman*. University of Iowa Faculty Connections. eBook Collection (EBSCOhost). 2013;

[3] Carroll, A. B. A. Three-dimensional conceptual model of corporate performance. *En Corporate Social Responsibility* 1979; 4(4): 497-505.

[4] Cajiga, J. F., El concepto de responsabilidad social empresarial. *Centro Mexicano para la Filantropía: CEMEFI* 2012; 12(34): 1-35.

[5] Server, R., y Villalonga, I. La responsabilidad social corporativa y su gestión integrada. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 2005; 53; 137-161.

[6] Herrera, J.F., Vázquez, M.C. y Ochoa, E. La evolución de la Responsabilidad Social Empresarial a través de las teorías organizacionales. *Visión de futuro*, 2020; 24 (2): 82-104.

[7] Romo, A.M., Valencia, P., y Escobar, S. Un análisis biométrico sobre responsabilidad social, empresarial y consumidores.

[8] Organización de las Naciones Unidas. Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. 2023.

[9] CEMEFI (2023). Empresas socialmente responsables. <https://www.cemefi.org/resultadosesr/>

[10] Organización Internacional de Normalización. ISO. Guía de Responsabilidad Social, 2010.

[11] Andía, W, La responsabilidad social: análisis del enfoque de ISO 26000. *Industrial Data* [Internet]. 2015;18(2):55-60.

[12] Ayala del Pino, C. La Responsabilidad Social Corporativa: concepto, ámbito de aplicación, grupos de interés y objetivos. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*. 2021; 54:173-198.

[13] Fernández, J.L. y Bajo, A. La Teoría del Stakeholder o de los Grupos de Interés, pieza clave de la RSE, del éxito empresarial y de la sostenibilidad. *ResearchESIC*. 2012; 6(6): 130-146.

[14] Cruz, J., Mendoza Gómez, J., y Rositas, J. Responsabilidad Social Empresarial: Investigación empírica - exploratoria sobre los conceptos de RSE y RSU. *Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*, 2013.

[15] Martínez, R.M., Tuya, L.C., Martínez, M., Pérez, A. y Cánovas, A. M. El coeficiente de correlación de los rangos de Sperman caracterización. *Rev haban cienc méd*, 2009; 8 (2).

[16] Ruiz, V.E., Ramírez, N.I. y Álvarez, D.G. Manual de pruebas estadísticas. Cómo aplicarlas en SPSS. *Revista Tecnológica CEA*. 2023; 21: 29-46.

[17] Espinosa Freire, E.E. La hipótesis en la investigación. *Medive*. 2018; 16(1): 122-139.