



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Instituto de Gobierno y de Gestión Pública

La Responsabilidad Social Empresarial y el Clima Organizacional de las empresas PYMES de Guayaquil

Corporate Social Responsibility and the Organizational Climate of SMEs business in Guayaquil

Recibido: 23 de enero del 2021

Aprobado: 03 de marzo del 2021

RESUMEN:

AUTOR 1:

Priscilla Paredes Floril

Universidad Politécnica Salesiana, Dr. En Ciencias administrativas, pparedes@ups.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-9870-1339>

AUTOR 2:

Juan Pablo Martínez Figueroa

Universidad Politécnica Salesiana, Magíster en Administración de empresas, Jmartinezf1@ups.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-1624-446X>

AUTOR 3:

Catherine Burgos Cabal

Universidad Politécnica Salesiana, Magíster en Administración de empresas, cburgosc1@ups.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-0333-5178>

El presente artículo tuvo como objetivo analizar, bajo un enfoque en el capital humano y procesos, la relación entre la Responsabilidad Social Empresarial y el Clima Organizacional de las empresas PYMES de Guayaquil debido a la limitante en su capacidad económica que se refleja en las estadísticas a nivel nacional y mundial. La investigación fue de tipo cuantitativa con un alcance correlacional y un diseño no experimental transversal. Se utilizó un cuestionario compuesto por 28 enunciados medidos en escala de Likert, validado por un análisis factorial exploratorio y expertos. Las dimensiones de estudio fueron elaboradas en base al Modelo Social Europeo y la propuesta de Pazmay y Ortiz. La muestra fue de 391 colaboradores de diferentes sectores económicos en base a la información del portal web de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. Como resultado principal se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,598 con Sig (bilateral) de ,000 concluyendo una relación positiva media entre la Responsabilidad Social Empresarial y el Clima Organizacional. En base a la intencionalidad de los colaboradores respecto a las dimensiones propuestas evidenciada, se recomendó hacer un estudio entre RSE y Cultural Organizacional que permita evaluar aspectos conductuales de la organización con la finalidad de que las PYMES puedan realizar una planeación estratégica que considere prácticas de RSE, procesos de mejora continua basada en la retroalimentación de sus actividades.

Palabras clave: Responsabilidad Social Empresarial; Clima Organizacional; PYMES; correlación; capital humano

ABSTRACT:

This article aimed to analyze, under a focus on human capital and processes, the relationship between Corporate Social Responsibility and the Organizational Climate of SMEs in Guayaquil due to the limitation in their economic capacity that is reflected in statistics at the national and global levels. The research was of a quantitative type with a correlational scope and a cross-sectional nonexperimental design. A questionnaire composed of 28 statements measured on the Likert scale was used, validated by an exploratory factor analysis and expert people. The study dimensions were elaborated on the basis of the European Social Model and the proposal of Pazmay and Ortiz. The sample was of 391 collaborators from different economic sectors based on the information of the Superintendence of Companies Securities and Insurance web portal. As a main result, Spearman's Rho coefficient of 0.598 with Sig (bilateral) of .000 was obtained, concluding an average positive relationship between Corporate Social Responsibility and the Organizational Climate. Based on the intentionality of the collaborators regarding the dimensions shown, it was recommended that a study be carried out between CSR and Organizational Cultural to assess behavioral aspects of the organization in order to enable SMEs to carry out strategic planning which they consider to be CSR practices, continuous improvement processes based on feedback from your activities

Keywords: Corporate Social Responsibility; Organizational Climate; SMEs; correlation; human capital

1. INTRODUCCIÓN

Ante la necesidad de que los países y sus sociedades busquen un camino por dar una calidad de vida próspera a las personas en su totalidad mediante la eliminación de la pobreza, una mejor educación, frenar el brusco cambio climático a través de la defensa del medio ambiente, la Organización de Naciones Unidas (2015) publicó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible la cual consiste en 17 objetivos aprobados por todos los Estados Miembros, de los cuales se prevé no se logrará cumplir la meta, debido a la falta de compromiso por parte de los países y las empresas.

Esto se puede evidenciar en el Informe de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (2019) donde encontramos que la Asistencia Oficial para Desarrollo cayó un 2.7% en el 2018 con respecto al 2017, lo que ocasionó una caída del 8% en la ayuda humanitaria. También el 55% de la población mundial no cuenta con protección social y el 46% de la población en pobreza extrema está compuesto por niños menores de 14 años. Otro dato relevante es que las pequeñas industrias en los países más pobres carecen de créditos adecuados e incluso desiguales, un ejemplo de esto es que más del 50% de las pequeñas industrias en América Latina se beneficia de estos créditos y sólo 20,7% de África Subsahariana se beneficia con esto. En cuanto a la huella material, ha existido un aumento del 70% desde el año 2000 en adelante por lo que es necesario implementar normativas para revertir la tendencia. América Latina posee la segunda tasa de desempleo más alta (8%) en el mundo.

En el Ecuador, según estudio realizado por el grupo FARO (2019) que avala la iniciadita ODS TERRITORIO ECUADOR, el 90% de las grandes empresas se concentra en el 2% de las familias, lo que muestra una clara desigualdad. Adicional a esto, el PIB per cápita es de 0,9 %, el presupuesto de educación se redujo en un 5,5 % lo que se puede evidenciar en la tasa de analfabetismo que se ubica en un 5,54 %. En un estudio realizado por Deloitte Ecuador (2020) el cual se realizó a 105 empresas de entre Guayaquil, Quito, Cuenca y Latacunga, el 74% considera los ODS en la gestión empresarial, y de este porcentaje el 34% lo canaliza de forma interna y el 30% lo realiza con más de un aliado. Adicional a esto, el 89% de las empresas consultadas no ha medido el impacto social y medio ambiental en sus Proyectos de Desarrollo.

En Guayaquil, existen grandes empresas que invierten en prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en su gestión y lo socializan al público, pero para las PYMES es un reto debido a su capacidad económica por lo que se deben analizar las condiciones internas y externas que influyen en la organización ya que las prácticas de la Responsabilidad Social no sólo deben estar condicionadas a la capacidad económica de la empresa sino también de sus colaboradores y procesos, por lo que surge la siguiente interrogante:

¿Qué relación existe entre la Responsabilidad Social Empresarial y el Clima Organizacional de las PYMES de Guayaquil?

Para poder determinar el impacto de la RSE, su dimensión interna y externa en el Clima Organizacional en las empresas PYMES de Guayaquil, se plantean los siguientes objetivos de investigación:

Objetivo general: Demostrar que la RSE se vincula con el CO de las PYMES de Guayaquil, Objetivos específicos:(OE1) Determinar el nexo de la dimensión interna de la RSE con el CO de las PYMES de Guayaquil y (OE2) Determinar el vínculo de la dimensión externa de la RSE con el CO de las PYMES de Guayaquil.

Las hipótesis de investigación: (HG) La Responsabilidad Social Empresarial se relaciona con el Clima Organizacional de las empresas PYMES de Guayaquil; (H1) La dimensión interna de la RSE se vincula positivamente con el Clima Organizacional de las empresas PYMES de Guayaquil; y (H2) La dimensión externa de la RSE se

correlaciona significativamente con el Clima Organizacional de las empresas PYMES de Guayaquil.

1.1. Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Según la Comisión de las Comunidades Europeas (2001) la RSE se refiere a la incorporación de aspectos sociales y medioambientales en la gestión con los trabajadores, medioambiente, comunidad y clientes. Adicional a esto, para Fernández (2005) la RSE consiste en una decisión voluntaria de la empresa que involucre también aspectos económicos y a los grupos de interés. De la Peña y Amezcua (2012) añade que la gestión empresarial de la RSE genera beneficios para la empresa, haciéndola competitiva y atractiva para clientes e inversionistas. Se puede entender, con base en las definiciones, que la RSE comprende la gestión interna y externa con los colaboradores, sociedad y medioambiente, que involucre una acción voluntaria por parte de la organización haciéndola competitiva

Para realizar la medición de la Responsabilidad Social Empresarial se analizan la evolución de diferentes modelos teóricos (tabla # 1). Silva, de Freitas y Cândido (2016) describen diferentes modelos: Dalton y Cosier (1982), Piramidal (1991), Indicadores de RSC (1997). La Comisión de las Comunidades Europeas cita también un Modelo Social Europeo (2001). Yevdokimova et al. (2019) mencionan el Enfoque de 3 dominios (2003). Otro modelo revisado es el de RSE para PYMES (2009). Por último, Zapata y Sarache (2013) citan el modelo de Causalidad (2010).

Tabla #1

Evolución cronológica de modelos teóricos para medición de la RSE

Año	Modelo	Autor	Dimensiones
1982	Dalton y Cosier	Dalton y Cosier	Responsabilidad legal/ilegal: Pobreza Degradación urbana Exclusión
1991	Piramidal	Carroll	Económico Legal Ética Discrecional
1997	Indicadores RSC	Hopkins	Responsabilidad pública: Ambiente Gestión de stakeholders Medio ambiente
2001	Social Europeo	Comisión de las Comunidades Europeas	Interna Externa
2003	Enfoque de 3 dominios	Schwartz y Carroll	Responsabilidad económica Responsabilidad legal Responsabilidad ética
2009	RSE para PYMES	Vilanova y Dinarés	Económico Medioambiental Social
2010	Causalidad	Canyelles	Clientes Procesos Internos Innovación

Fuente: Creado por autores

El Modelo Social Europeo fue escogido para la investigación de la RSE, ya que permite generar beneficios intangibles a las empresas para su fortalecimiento y desarrollo sostenible frente a factores internos y externos (Porrás, 2015). La dimensión interna comprende la gestión cumplir con expectativas de los colaboradores garantizando su crecimiento un buen ambiente, su seguridad (Kim et al.,2019, Turker,2009, citado por Jia et al.,2019) y con programas, políticas, actividades para protección del medio ambiente (Farooq et al., 2017). La dimensión externa abarca la gestión con la comunidad a través de actividades, proyectos que generen un mayor compromiso en sus colaboradores (Rupp et.al.,2018), los clientes, los productos y servicios (Farooq et al., 2014)

Investigaciones realizadas para una empresa de consumo masivo en la ciudad de Quito (Rosero, 2016) y para la gestión del talento humano (Story et al., 2016) han utilizado el Modelo Social Europeo para medir la RSE. Otros trabajos se han efectuado considerando las dimensiones social, económico y ambiental en asociaciones productivas de Ecuador (Ortiz-Criollo et al.,2018), en la Industria plástica del Ecuador (Padilla et al.,2017) y en el papel que juegan los consumidores y empresarios (González-Rodríguez et al.,2015). Todos los trabajos antes mencionados tuvieron un enfoque hacia el capital humano.

En la Tabla # 2 se muestran las dimensiones, indicadores y números de ítem correspondientes al cuestionario utilizado para medir la RSE en las empresas PYMES de Guayaquil.

Tabla #2
Dimensiones e Indicadores del cuestionario para medir la RSE

DIMENSIONES	INDICADORES	No. de ítem
Interna	Responsabilidad con colaboradores	1,2,3
	Responsabilidad con medio ambiente	4,5
Externa	Responsabilidad con la comunidad	6,7,8
	Responsabilidad con los productos y servicios	9,10
	Responsabilidad con clientes	11,12,13

Fuente: Creado por autores adaptado de (Porrás, 2015)

1.1. Clima Organizacional (CO)

Para Brunet (2011) el CO es la agrupación de atributos con los cuales se reconoce a la organización, los cuales conducen el comportamiento de los individuos y el entorno laboral. Rubió (2016), añade que el CO consiste también en los sentimientos, políticas, actitudes, procedimientos y conductas que describen la vida laboral. Chiavenato (2017) lo define como la percepción de los colaboradores sobre la organización en base a sus necesidades, que guarda una íntima relación con la motivación laboral. En base a estas definiciones, se concluye que el CO representa como la perspectiva que tienen los miembros de una organización sobre las actividades laborales que realizan en base a sus necesidades, lo cual determina su motivación y comportamiento.

Para establecer la medición del Clima Organizacional se evaluaron diversos modelos teóricos cronológicamente (tabla # 3), encontrando los aportes de: Robbins (1992), Álvarez (1992), Álvarez (1993), Bris (1999), Patterson et al. (2005), Méndez (2006) y García (2013).

Tabla # 3

Evolución cronológica de modelos teóricos para medición del CO

Año	Modelo	Autor	Dimensiones
1992	Robbins.	Robbins	Factores internos, externos y diversos
1992	Modelo de Álvarez	Álvarez, G.	Satisfacción, motivación, sentido de pertenencia, responsabilidad en desempeño laboral, relaciones interpersonales, valores colectivos, normas, reglamentos, políticas, etc.
1993	Modelo de Hernán Álvarez	Álvarez Hernán	Factores: interpersonales, organizacionales y físicos
1999	Modelo de Bris	Bris	Participación, Confianza, Comunicación, Motivación y otros aspectos
2005	Modelo de Patterson et al.	Patterson, West, Shackleton, Dawson, Lawthom, Maitlis, Wallace	Bienestar de los empleados, autonomía, participación, comunicación, énfasis en el entrenamiento, integración, apoyo de la supervisión, formación, flexibilidad, tradición, innovación, etc.
2005	Modelo de Rodríguez	Rodríguez	Ausentismo, disposición al cambio, liderazgo (grupal), orientación a resultados, estándares de rendimiento
2006	Modelo IMCOC	Carlos Méndez	Objetivos, Cooperación, Liderazgo, Toma de Decisiones, Relaciones Interpersonales, Motivación, Control, De Comportamiento, De Calidad, De Actitudes y Creencias, De Satisfacción y De Información
2013	Modelo de cuatro perspectivas	García Mónica	Enfoque: Perceptivo, estructural, funcionalista, empírico

Fuente: Creado por autores

Para el estudio se consideró las dimensiones propuestas por Pazmay y Ortiz (2018) basado en Álvarez (1992), Rodríguez (2005) y García (2013): motivación, comunicación, compensaciones, liderazgo y condiciones de trabajo. La motivación comprende el incentivo de la empresa para que los colaboradores alcancen sus metas (Cardona y Zambrano, 2014) e influye en la identidad de los colaboradores (Rivera et al., 2018). La comunicación refleja la importancia de ser tomado en cuenta, y de recibir información de la empresa y directivos (Navarro et al., 2017). Las compensaciones están conformadas por las recompensas, remuneración y la satisfacción de necesidades personales (Parra et al., 2018). El liderazgo desde la gerencia debe fortalecer el trabajo en equipo, el canal de comunicación y las capacitaciones (Tovar et al., 2018). Las condiciones de trabajo se pueden mejorar si se implementa y da seguimiento a un Sistema de Seguridad y Salud (Carrillo et al., 2018).

Segredo et al. (2015) incorpora dentro de su estudio dimensiones de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales del Modelo IMCOC. Ucrós y Gamboa (2010) citado por Pazmay y Ortiz (2018), describen factores individuales y grupales que consideran dimensiones del Modelo de Álvarez (1992) y Rodríguez (2005). Ambas investigaciones tuvieron un enfoque común basado en el capital humano y las acciones de las organizaciones para generar un ambiente de trabajo favorable.

En la Tabla # 4 se muestran las dimensiones, indicadores y números de ítem correspondientes al cuestionario utilizado para medir el CO en las empresas PYMES de Guayaquil.

Tabla # 4
Dimensiones e Indicadores del cuestionario para medir el CO

DIMENSIONES	INDICADORES	No. de ítem
Motivación	Sentido de pertenencia	14
	Reconocimiento	15
Comunicación	Información interpersonal	16
	Información de la empresa	17
	Propuesta de iniciativas	18, 19
Compensaciones	Remuneración salarial	20
	Recompensa por logros	21
	Necesidades del trabajador	22
Liderazgo	Relación con jefaturas	23
	Capacitación del personal	24
	Apoyo al personal	25
Condiciones de trabajo	Seguridad en el trabajo	26
	Salud en el trabajo	27
	Herramientas de trabajo	28

Fuente: Adaptado de Pazmay y Ortiz (2018) en base Álvarez (1992), Rodríguez (2005) y García (2013)

2. MATERIALES Y MÉTODO

El tipo de investigación del presente estudio fue cuantitativo con un alcance correlacional y un diseño no experimental transversal, no hubo alteración en las variables: Responsabilidad Social Empresarial (Porras, 2015) y Clima Organizacional (Pazmay y Ortiz, 2018). La población estuvo compuesta por los trabajadores, tanto mujeres como hombres, económicamente activos en las empresas PYMES de la ciudad de Guayaquil, con una experiencia laboral mínima de un año, que se encuentren dentro de un nivel jerárquico medio-superior debido al acceso a la información que poseen. Se extrajo una base de datos del portal web de la Superintendencia de Compañías donde se encuentra el Rnaking de Compañías (2019), en donde se evidenció 162.392 colaboradores (N). El tamaño de la muestra fue 384 obtenido mediante una ecuación de poblaciones finitas (Martínez, 2012), asumiendo como confianza 95%, un (e) de 5%, Z de 1,96, una proporción de elementos con la característica (p) de 0.5 y una proporción de elementos sin la característica (q) de 0,5.

Tabla # 5
Cálculo del tamaño de muestra

Ecuación según Martínez (2012)

$$n = \frac{NZ_{\alpha}^2 PQ}{e^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 PQ}$$

Fórmula aplicada

$$n = \frac{162392 * 1,96 * 0,5 * 0,5}{(0,05)^2 * (162392 - 1) + 1,96 * 0,5 * 0,5}$$

Fuente: Creado por autores

La muestra se seleccionó de forma Sistemática. Se implementó un instrumento constituido por 28 enunciados (13 para la RSE y 15 para el CO) en escala de Likert, validado por: juicio de expertos y mediante un análisis factorial exploratorio de una prueba piloto mediante la extracción de componentes principales con rotación VARIMAX, y cuya confiabilidad se determinó a través de la interpretación del Alfa de Cronbach en base a George y Mallery (1995)

El instrumento fue aplicado a través de la herramienta Google Form, cuyos resultados fueron ingresados al programa estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences) donde se analizó la correlación de las variables para dar respuesta a las hipótesis planteadas

3. RESULTADOS

Se realizó un análisis de Fiabilidad en base al Alfa de Cronbach obteniendo como resultado un valor de 0.919 para el instrumento, de 0,835 para la RSE y de 0,881 para el CO (ver tabla # 6), interpretados según el baremo de George y Mallery (1995). La normalidad de los datos se evidenció mediante la prueba de Kolmogorov-Sminov para las dimensiones de estudio, determinando la elección del coeficiente Rho de Spearman.

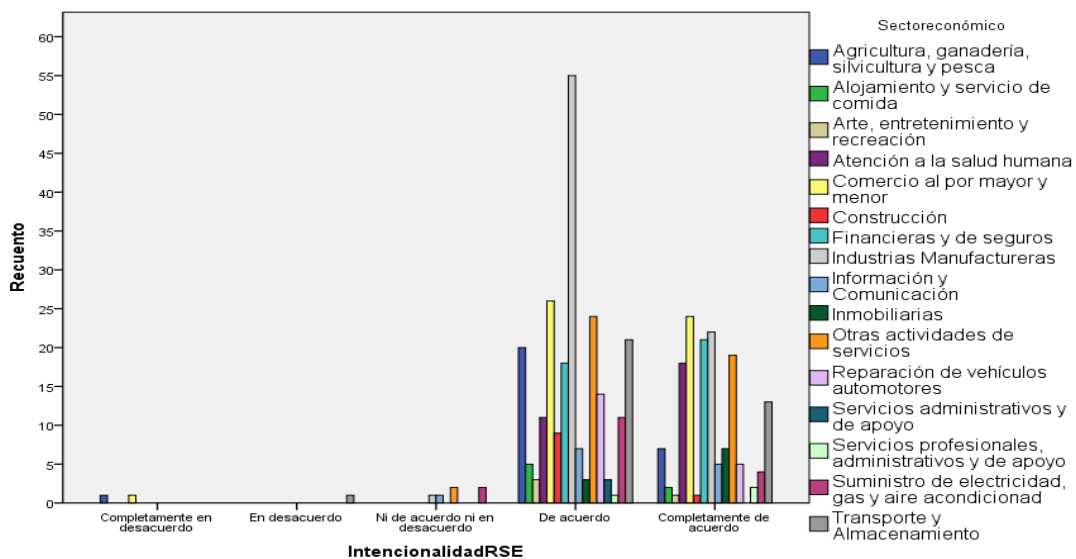
Tabla # 6
Alfa de Cronbach del cuestionario y variables de estudio

Aspectos Analizados	A. Cronbach	A. Cronbach (estandarización elementos)	N.	Nivel de Interpretación
Instrumento	,919	,928	28	Excelente
RSE	,835	,848	13	Bueno
Clima Organizacional	,881	,897	15	Bueno

Fuente. Datos tomados por el programa estadístico SPSS Creado por autores

Dentro de las estadísticas del elemento en el análisis de fiabilidad, el software mostró una mejora del Alfa de Cronbach hasta 0,921 al suprimir los enunciados correspondientes a Item-08 e Item-22, pero los autores decidieron mantenerlo debido a que no afecta la interpretación del Instrumento en general y aporta elementos de juicio para las discusiones. Las puntuaciones de los encuestados para cada sector económico en Likert de la variable RSE en promedio fueron: 38,62% estuvieron completamente de acuerdo, el 59,08% de acuerdo, el 1,53% ni de acuerdo ni en desacuerdo y menos del 1% se encontraron en desacuerdo o completamente en desacuerdo (Figura 1). La puntuación general de la variable fue de 4 o de acuerdo, lo cual concuerda con la puntuación mayor al 50% señalada por los encuestados para este nivel.

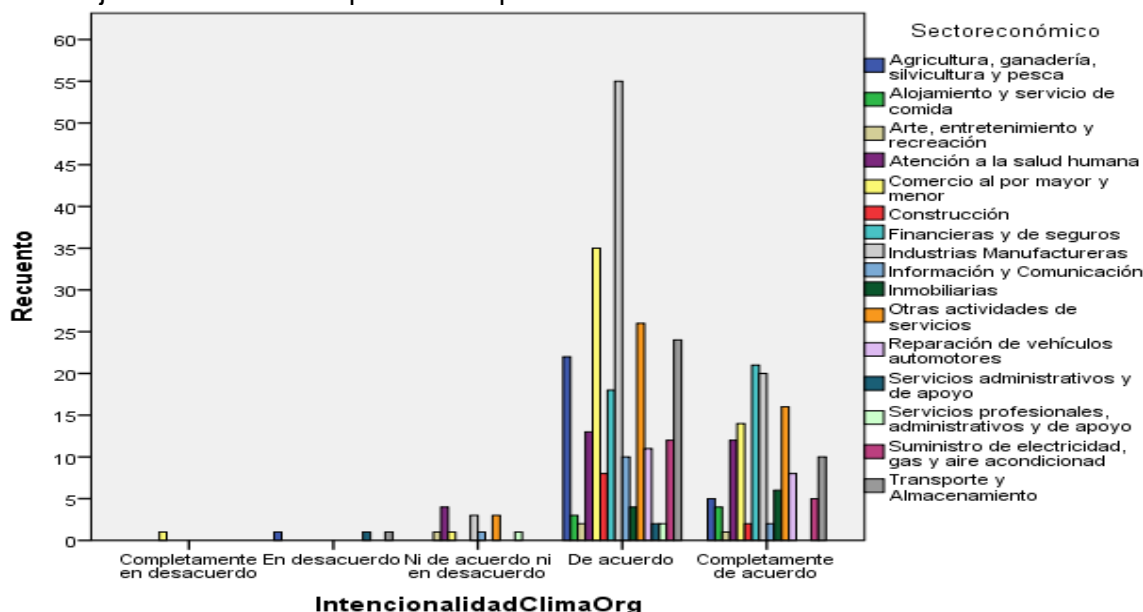
Figura 1
Porcentaje de Encuestados para la RSE por sector económico



Fuente: Creado por autores

Las puntuaciones de los encuestados para cada sector económico en Likert de la variable CO en promedio fueron: 32,23% estuvieron completamente de acuerdo, el 63,17% de acuerdo, el 3,58% ni de acuerdo ni en desacuerdo y menos del 1% se encontraron en desacuerdo o completamente en desacuerdo (Figura 2). La puntuación general de la variable fue de 4 o de acuerdo, lo cual concuerda con la puntuación mayor al 60% señalada por los encuestados para este nivel.

Figura #2
Porcentaje de Encuestados para el CO por sector económico



Fuente: Creado por autores

La Tabla # 7 muestra un análisis descriptivo del comportamiento de las puntuaciones valoradas por cada encuestado para cada nivel de Likert según el tiempo de experiencia laboral para cada una de las dimensiones propuestas.

Tabla # 7
Puntuación de encuestados para dimensiones según experiencia laboral

Dimensiones RSE y CO	Rango de experiencia laboral				
	1 - 5 años	6 - 10 años	11 a 15 años	16 años en adelante	
Dim Interna RSE	Valoración 1	0	0	1	0
	Valoración 2	0	1	1	1
	Valoración 3	0	2	0	2
	Valoración 4	31	60	41	20
	Valoración 5	62	97	48	24
Dim Externa RSE	Valoración 1	0	0	2	0
	Valoración 2	0	0	0	1
	Valoración 3	2	6	4	0
	Valoración 4	54	110	55	28
	Valoración 5	37	44	30	18
Motivación CO	Valoración 1	0	0	1	0
	Valoración 2	0	2	1	1
	Valoración 3	0	4	2	0
	Valoración 4	18	34	13	12
	Valoración 5	75	120	74	34
Comunicación CO	Valoración 1	0	0	1	0

	Valoración 2	0	2	1	1
	Valoración 3	5	9	8	0
	Valoración 4	51	91	38	28
	Valoración 5	37	58	43	18
Compensaciones CO	Valoración 1	0	0	1	0
	Valoración 2	2	1	3	1
	Valoración 3	10	25	13	4
	Valoración 4	65	110	58	30
	Valoración 5	16	24	16	12
LiderazgoCO	Valoración 1	0	0	1	0
	Valoración 2	0	1	1	0
	Valoración 3	1	4	3	1
	Valoración 4	21	40	20	16
	Valoración 5	71	115	66	30
CondicionTrabCO	Valoración 1	0	0	1	1
	Valoración 2	0	5	1	0
	Valoración 3	6	8	4	4
	Valoración 4	55	91	51	25
	Valoración 5	32	56	34	17

Fuente: Datos obtenidos del programa estadístico SPSS
Elaborado por autores

La viabilidad de realizar un análisis factorial exploratorio se determinó mediante el coeficiente KMO cuyo resultado fue de 0,932 lo cual indicó una excelente adecuación de la muestra (Kaiser H.,1974; Anderson et al.,1999), confirmado también por la prueba de Bartlett (con valor de Sig.,000), los coeficientes de la matriz correlacional anti-imagen que fueron mayores a 0,7 y un determinante cercano a 0.

Una vez confirmada la factibilidad, se procedió a efectuar el análisis de varianza explicada en 5 componentes superior al 50% (ver Tabla # 8).

Tabla # 8
Análisis de varianza explicada

Componente	Autov. Iniciales		
	Total	% varianza	%acumulado
1	9,960	35,572	35,572
2	2,027	7,240	42,812
3	1,675	5,981	48,793
4	1,386	4,951	53,744
5	1,142	4,079	57,823

Fuente: datos tomados por el programa estadístico SPSS
Creado por autores

Los componentes se verificaron mediante la agrupación de factores rotados (ver tabla # 9) realizada bajo una extracción a máxima verosimilitud, con 15 iteraciones y utilizando varimax normalizado con kaiser para la rotación.

Tabla # 9
Matriz de factor rotado

	Factor				
	1	2	3	4	5
DimInt-1	,547				
DimInt-2	,296				
DimInt-3	,642				
DimInt-4	,174				
DimInt-5	,450				
DimExt-6		,186			
DimExt-7		,404			
DimExt-8		,032			
DimExt-9		,518			
DimExt-10		,304			
DimExt-11		,625			
DimExt-12		,440			
DimExt-13		,495			
Motiv-1			,128		
Motiv-2			,528		
Comu-1			,350		
Comu-2			,398		
Comu-3			,473		
Comu-4			,645		
Comp-1				,093	
Comp-2				,200	
Comp-3				,438	
Lider-1					,082
Lider-2					,123
Lider-3					,176
Condi-1					,960
Condi-2					,663
Condi-3					,137

Fuente: Creado por autores en base a datos de SPSS

La resolución tomada para cada Hipótesis de Investigación se construyó en base a los resultados del coeficiente Rho de Spearman obtenidos (interpretados por el baremo tomado de Fernández et al., 2014). Otra fuente de decisión es el valor de Sig.(bilateral), si es menor a la significancia de 0,05 se acepta la Hipótesis de Investigación, caso contrario se debe rechazar (ver tabla # 10).

Tabla # 10
Resultados del Coeficiente Rho de Spearman para las hipótesis de investigación

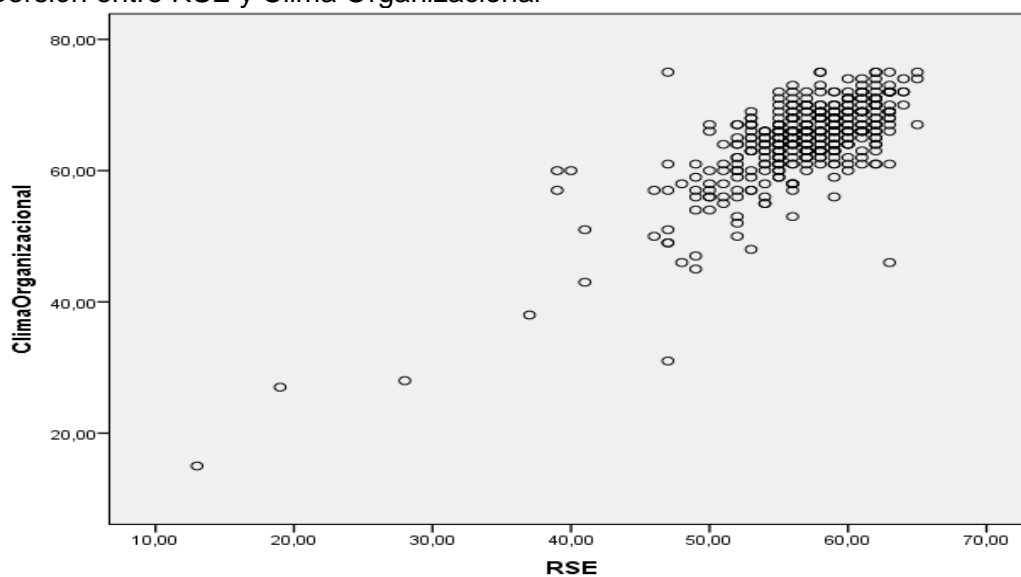
Objetivo- Hipótesis	Variables analizadas	Coef. Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
------------------------	----------------------	--------------------------	---------------------

OG - HG	Responsabilidad Social Empresarial y Clima Organizacional	,598	,000
OE1 - H1	Dimensión Interna de RSE y Clima Organizacional	,484	,000
OE2 - H2	Dimensión Externa de RSE y Clima Organizacional	,561	,000

Fuente: datos tomados de SPSS
Creado por autores

El análisis de correlación efectuado también se encuentra soportado con el análisis de dispersión que mostró lo siguiente: a medida que aumentó la valoración de la RSE también se incrementó el Clima Organizacional (Figura 3)

Figura 3
Dispersión entre RSE y Clima Organizacional



Fuente: Creado por autores en base a resultados del Software SPSS

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

De acuerdo al coeficiente Rho de Spearman obtenido (.598) y el valor de Sig.Bilateral (.000) se demostró la existencia de un vínculo positivo moderado entre la RSE y el Clima Organizacional de las empresas PYMES de Guayaquil, evidenciado en la intencionalidad de los encuestados en la gráfica de dispersión. Román y Pérez (2018) también demostraron la misma relación entre las 2 variables, aunque existieron 2 limitaciones, ya que se consideró una dimensión económica en la RSE y fue aplicado a grandes empresas. Esta dimensión no fue considerada en la RSE para las PYMES por su sensibilidad, lo cual fue soportado mediante un hallazgo significativo en los ítems 08 y 22, cuya supresión mejoraría la confiabilidad del instrumento, ya que pudieron ser interpretados de carácter económico, sin embargo, se decidió considerarlo como evidencia de que es necesario fomentar acciones de RSE a partir del capital humano y procesos para causar un efecto positivo en el Clima.

Se confirmó mediante la correlación Rho de Spearman $p=0,484$ una relación positiva débil entre la Dimensión Interna de la RSE y el CO de las PYMES de Guayaquil, respaldado por el movimiento de dispersión de las variables, con una puntuación general de 4 o de acuerdo, resultado que también obtuvo Porras (2015) reforzando la conclusión de que las acciones de RSE ayudan a fortalecer la reputación de la empresa en base a

un buen ambiente de trabajo y prácticas con el medio ambiente, aunque dentro de su trabajo de investigación también menciona la importancia de medir el Clima Organizacional debido al impacto significativo en la RSE, con la limitante de que se encuestaron grandes empresas representativas de 3 sectores económicos

Se constató la existencia de un vínculo positivo medio entre la Dimensión Externa de la RSE y el CO de las PYMES de Guayaquil mediante una correlación Rho de Spearman de 0,561. López Salazar et al. (2017), también concluye en una correlación positiva, adoptando la Norma ISO 26000 para medir la RSE con escala de Likert, considerando dentro las variables a la comunidad (puntuación media 3), los consumidores y las prácticas operativas (puntuación media 4). Pese a que se demostró una correlación positiva y hubo un enfoque al capital humano en ambos estudios, existe diferencia en la puntuación de la comunidad, debido al limitante en los casos de estudio presentados respecto al tipo de empresas, sin embargo, se consideró analizar ambos modelos por la relación en los cuestionarios utilizados (ver Tabla # 11)

Tabla # 11
Relación de Ítems en instrumentos de investigación del CO

Investigación de autores	López Salazar et al. (2017)
Ítem 7	Item 16
Item 8	Item 18
Item 11, 12, 13	Item 15

Fuente: Creado por los autores

Se recomienda que las empresas tanto privadas como públicas desarrollen programas de acción y para estudios futuros hacer un análisis evolutivo de la RSE en las PYMES, investigando en primer lugar, el impacto de la RSE en la Cultura Organizacional para evaluar aspectos conductuales de agentes internos y externos en la organización (Gómez et al., 2018) en base a involucramiento, adaptabilidad, misión y consistencia (Denison et al., 2003 citado por Carro-Suarez et al., 2017). Respecto a la adaptabilidad, la investigación presentó un hallazgo interesante, ya que a medida que aumentaron los años de experiencia laboral provocó un movimiento en las puntuaciones de Likert del 1 al 3, y pese a que los valores no son significativos, invita a reflexionar sobre la capacidad de adaptación al cambio y el aporte de la experiencia. En segundo lugar, una vez obtenido el resultado sobre la Cultura Organizacional, será un determinante para que las empresas puedan aplicar una planeación estratégica que formalice las prácticas de la RSE, según recomienda también Santillán et al. (2019). Por último, luego de implementar el plan, será necesario establecer procesos de mejora continua en base a una retroalimentación periódica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, G. (1992). *La psicología del poder en organizaciones públicas colombianas*. Bogotá: Departamento de Psicología. Universidad Nacional de Colombia.
- Álvarez, H. (1993). *Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante*. Universidad del Valle, Santiago de Cali.
- Anderson, R., Hair, J., Tatham, R., & Black, W. (1999). *Análisis Multivariante* (5a ed.). Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Bris, M. (1999). *Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación (tesis doctoral)*. Universidad de Alcalá, Madrid.

- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Canyelles, J. (2010). *Responsabilidad Social De Las Empresas. Responsabilidad Global*. Guía de Responsabilidad Social Empresarial centrada en la gestión de los aspectos de lengua, España.
- Cardona Echeverri, D., & Zambrano Cruz, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184-189. doi:10.1016/j.estger.2014.04.007
- Carrillo, S., Rivera, D., Forgiony, J., Bonilla, N., Hernández, Y., & Silva, G. (2018). Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito Psicosocial desde la Perspectiva del Marco Lógico. *Espacios*, 39(28), 31. Obtenido de www.scopus.com
- Carroll, A. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39-48. doi:10.1016/0007-6813(91)90005-G
- Carro-Suárez, J., Sarmiento-Paredes, S., & Rosano-Ortega, G. (2017). Organizational culture and its influence in business sustainability. the importance of culture in corporate sustainability. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 352-365. doi:10.1016/j.estger.2017.11.006
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (10a. ed.). D.F., México: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <https://bibliotecas.ups.edu.ec:2708>
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2001). *LIBRO VERDE Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Obtenido de [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf)
- Dalton, D., & Cosier, R. (1982). The four faces of social responsibility. *Business Horizons*, 25(3), 19-27. doi:10.1016/0007-6813(82)90124-0
- De la Peña de León, A., & Amezcua, J. (2012). *Responsabilidad social empresarial: casos y estrategias de éxito en México*. México: Plaza y Valdés, S.A. de C.V. Obtenido de <https://bibliotecas.ups.edu.ec:2708/lib/bibliotecaupssp/detail.action?docID=3218391>
- Deloitte Ecuador. (2020). Tendencias de Sostenibilidad 2019. Obtenido de <https://www.ekosnegocios.com/articulo/tendencias-de-sostenibilidad-2019>
- Denison, D., Haaland, S., & Goelzer, P. (2003). CORPORATE CULTURE AND ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS: IS THERE A SIMILAR PATTERN AROUND THE WORLD? *Advances in Global Leadership*, 3, 205-227. doi:10.1016/S1535-1203(02)03011-3
- Farooq, M., Farooq, O., & Rupp, D. (2017). The multiple pathways through which internal and external corporate social responsibility influence organizational identification and multifoci outcomes: The moderating role of cultural and social orientations. *Academy of Management Journal*, 60(3), 954-985. doi:10.5465/amj.2014.0849
- Farooq, O., Payaud, M., Merunka, D., & Valette-Florence, P. (2014). The impact of corporate social responsibility on organizational commitment: Exploring multiple mediation mechanisms. *Journal of Business Ethics*, 125(4), 563-580. doi:10.1007/s10551-013-1928-3

- Fernández García, R. (2005). *Responsabilidad social corporativa: una nueva cultura empresarial*. Alicante: Editorial Club Universitario. Obtenido de <https://bibliotecas.ups.edu.ec:2708/lib/bibliotecaupssp/detail.action?docID=3191673>
- Fernández, C., Baptista, P., & Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a ed.). México: McGRAW-HILL.
- García Rubiano, M. (2013). Aprendizaje y clima organizacional como determinantes del cambio organizacional. En L. Delgado, & M. Vanegas, *Psicología Organizacional. Perspectivas y avances* (págs. 105-124). Bogotá, Colombia: ECOE Ediciones.
- George, D., & Mallery, P. (1995). *SPSS/PC+ step by step: A simple guide and reference*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
- Gómez Santos, M., Vidal Tovar, C., Ureña, Y., & Acevedo, C. (2018). Administración por valores: Estrategia de mejoramiento del clima organizacional en las empresas. *Espacios*, 39(28), 23. Obtenido de www.scopus.com
- González-Rodríguez, M., Díaz-Fernández, M., & Simonetti, B. (2015). The social, economic and environmental dimensions of corporate social responsibility: The role played by consumers and potential entrepreneurs. *International Business Review*, 24(5), 836-848. doi:10.1016/j.ibusrev.2015.03.002
- Grupo FARO. (2019). *Panorama Sostenible 2019*. Obtenido de <https://odsterritorioecuador.ec/wp-content/uploads/2019/12/INF-anual-ODS-2019-Panorama-Sostenible.pdf>
- Hopkins, M. (1997). Defining indicators to assess socially responsible enterprises. *Futures*, 29(7), 581-603. doi:10.1016/S0016-3287(97)00034-7
- Jia, Y., Yan, J., Liu, T., & Huang, J. (2019). How does internal and external CSR affect employees' work engagement? exploring multiple mediation mechanisms and boundary conditions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 2476. doi:10.3390/ijerph16142476
- Kaiser, H. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31-36. doi:10.1007/BF02291575
- Kim, B.-J., Nurunnabi, M., Kim, T.-H., & Jung, S.-Y. (2018). The influence of corporate social responsibility on organizational commitment: The sequential mediating effect of meaningfulness of work and perceived organizational support. *Sustainability*, 10(7), 2208. doi:10.3390/su10072208
- López Salazar, A., Ojeda, J., & Ríos, M. (2017). The corporate social responsibility from the perception of human capital. A case study. *Revista De Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 20(1), 36-46. doi:10.1016/j.rcsar.2016.01.001
- Martínez Bernardino, C. (2012). *Estadística y Muestreo (13a. ed.)*. Bogotá: Ecoe Ediciones. Obtenido de <https://bibliotecas.ups.edu.ec:2708/lib/bibliotecaupssp/detail.action?docID=3199239>
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención*. Colombia: Universidad del Rosario. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- Navarro, G., Arévalo, J., & Suárez, S. (2017). Clima organizacional: Un análisis en entidades financieras. *Espacios*, 38(44), 13. Obtenido de www.scopus.com

- Organización de Naciones Unidas. (2015). *La Agenda para el Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
- Organización de Naciones Unidas. (2019). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019_Spanish.pdf
- Ortiz-Criollo, J., Sarango-Lalangui, P., Valladares León, J., & Santos Delgado, A. (2018). Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en las Asociaciones Productivas de Ecuador. *Espacios*, 39(19), 14. Obtenido de www.scopus.com
- Padilla, C., Arévalo, D., Bustamante, M., & Vidal, C. (2017). Responsabilidad Social Empresarial y Desempeño Financiero en la Industria del Plástico en Ecuador. *Información Tecnológica*, 28(4), 93-102. doi:10.4067/S0718-07642017000400012
- Parra, M., Duran, S., Márceles, V., Yarzagaray, J., Valenzuela, I., Payares, K., . . . Ramirez, J. (2018). Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. *Espacios*, 39(50), 21. Obtenido de www.scopus.com
- Patterson, M., West, M., Shackleton, V., Dawson, J., Lawthom, R., Maitlis, S., & Wallace, A. (2005). Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 379-408. doi:10.1002/job.312
- Pazmay Ramos, S., & Ortiz del Pino, Á. (2018). CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INDUSTRIAS ECUATORIANAS DE CALZADO. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 24(26).
- Porras, E. (2015). *Análisis de la aplicación de esquemas de Responsabilidad Social Corporativa en cinco empresas de la ciudad de Quito-Ecuador como mecanismo de fortalecimiento empresarial (tesis de maestría)*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8831/Tesis%20Elizabeth%20Porras.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera, D., Rincón, J., & Flórez, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Espacios*, 39(19), 5. Obtenido de www.scopus.com
- Robbins, S. (1992). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Rodríguez, D. (2005). *Diagnóstico Organizacional* (6a ed.). México: AlfaOmega.
- Román, E., & Pérez, E. (2018). Impacto de la responsabilidad social empresarial en el clima organizacional. *Espacios*, 39(14), 27. Obtenido de www.scopus.com
- Rosero, T. (2016). *Diagnóstico y plan de Responsabilidad Social Corporativa para una empresa de consumo masivo en la ciudad de Quito (tesis de maestría)*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12513/TESIS%20VERSION%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rubió, T. (2016). *Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Madrid: Ediciones Octaedro, S.L. Obtenido de <https://bibliotecas.ups.edu.ec:2708/lib/bibliotecaupssp/detail.action?docID=4824323>

- Rupp, D., Shao, R., Skarlicki, D., Paddock, E., Kim, T.-Y., & Nadisic, T. (2018). Corporate social responsibility and employee engagement: The moderating role of CSR-specific relative autonomy and individualism. *Journal of Organizational Behavior*, 39(5), 559-579. doi:10.1002/job.2282
- Santillan Marroquín, W., Paredes García, H., Mera Manotoa, H., & Santillán Vieira, J. (2019). La responsabilidad social corporativa y el clima laboral. *Visionario Digital*, 3(4), 98-115. doi:10.33262/visionariodigital.v3i4.974
- Schwartz, M., & Carroll, A. (2003). Corporate social responsibility: A three-domain approach. *Business Ethics Quarterly*, 13(4), 503-530. doi:10.5840/beq200313435
- Segredo Pérez, A., Pérez Piñero, J., & López Puig, P. (2015). Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. *Revista Cubana De Salud Publica*, 41(4), 603-619. Obtenido de www.scopus.com
- Silva, F. P., Freitas, L. S., & Cândido, G. A. (2016). Corporate social performance and corporate social responsibility: An analysis of theoretical models of the decades 1970-2000. *ESPACIOS*, 37(7). Obtenido de www.scopus.com
- Story, J., Castanheira, F., & Hartig, S. (2016). Corporate social responsibility and organizational attractiveness: implications for talent management. *Social Responsibility Journal*, 12(3), 484-505. doi:10.1108/SRJ-07-2015-0095
- Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. (2019). *Ranking Empresarial*. Obtenido de <https://appscvs.supercias.gob.ec/rankingCias/principal.zul>
- Tovar, S., González, G., & Vargas, S. (2018). Toma de decisiones en la gestión del sector agroindustrial del bizcocho de achira en Huila. *Espacios*, 39(44), 4. Obtenido de www.scopus.com
- Turker, D. (2009). How corporate social responsibility influences organizational commitment. *Journal of Business Ethics*, 89(2), 189-204. doi:10.1007/s10551-008-9993-8
- Ucrós, M., & Gamboa, T. (2010). Clima organizacional: discusión de diferentes enfoques teóricos. *Visión Gerencial*, 1, 179-190. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545883013.pdf>
- Vilanova, M., & Dinarès, M. (2009). Gestión de la responsabilidad social de la empresa (RSE) en las pymes: Modelo de indicadores de RSE para pymes. Manual de Uso. Barcelona: ESADE Business School. Universitat Ramon Llull. Obtenido de http://itemsweb.esade.es/wi/research/iis/RScat/Guia_us_Indicadors_cast.pdf
- Yevdokimova, M., Minakova, S., Biriuk, O., Ilna, O., & Zamlynskyi, V. (2019). Evolution of corporate social responsibility applied to the concept of sustainable development. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 8(3), 473-480. doi:10.9770/jssi.2019.8.3(14)
- Zapata Gomez, A., & Sarache Castro, W. (2013). Quality and corporate social responsibility: A model of causality. *DYNA*, 80(177), 31-39. Obtenido de www.scopus.com