

Relación entre Responsabilidad Social Empresarial y el desempeño laboral de las PyMEs en Celaya, Gto., México

Arias Salazar, María Socorro; Tiburcio Sánchez, María de Lourdes¹ y Godínez López, Roberto

Universidad del Centro del Bajío y Universidad de Guanajuato, Campus Celaya-Salvatierra
mtiburcio@ugto.mx

Resumen

Este estudio se centra en la investigación de la relación existente entre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y su impacto en el desempeño laboral de las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs) en la ciudad de Celaya, Gto., México. La RSE se percibe como una fuente de beneficios para las empresas, facilitando respuestas a los desafíos planteados por diversos grupos de interés, promoviendo el cuidado del medio ambiente, contribuyendo a la rentabilidad de las compañías y generando un impacto significativo en el desempeño laboral de los negocios.

Se tomaron como base cuatro variables: calidad de vida en la empresa, ética empresarial, vinculación con la comunidad, preservación del medio ambiente y relación con el desempeño laboral. Se seleccionó una muestra representativa de 116 empresas, de las cuales

90 son consideradas pequeñas y 26 medianas. Para clasificarlas como PyMEs se ha establecido como criterio contar con un mínimo de 11 trabajadores y un máximo de 250. En lo que respecta al instrumento se utilizó la propuesta de la ENCUESTA RSE 2020. Para el análisis de la información se realizaron pruebas estadísticas no paramétricas mediante Chi Cuadrada y paramétricas a través de las pruebas de coeficiente de correlación de Pearson y ANOVA.

Resultando que existe una fuerte relación positiva y significativa entre las dimensiones: calidad de vida en la empresa, ética empresarial, vinculación con la comunidad, y preservación del medio ambiente; con el desempeño laboral de las PyMEs en la Ciudad de Celaya, Gto., México.

Palabras Clave: desempeño laboral, PyMEs, responsabilidad social empresarial.

JEL: M14

Relationship between Corporate Social Responsibility and the work performance of SMEs in Celaya, Gto., Mexico

This study focuses on the investigation of the relationship between Corporate Social Responsibility (CRS) and its impact on the work performance of Small and Medium Enterprises (SMEs) in the city of Celaya, Gto., Mexico. The CRS is perceived as a source of benefits for companies, facilitating responses to the challenges posed by various stakeholders, promoting environmental care, contributing to the profitability of companies, and generating a significant impact on the work performance of businesses.

Based on five variables: Quality of life in the company, Business ethics, Community engagement, Environmental preservation, and work performance. A representative sample of 116 companies was selected,

of which 90 are considered small and 26 medium - sized. In order to classify them as SMEs, it has been established as a criterion to have a minimum of 11 workers and a maximum of 250. The CRS 2020 proposal was used for the instrument. For the analysis of the information, nonparametric statistical tests were performed using Chi Square and parametric tests through Pearson correlation coefficient and ANOVA.

As a result, there is a strong positive and significant relationship between the dimensions: quality of life in the company, business ethics, community engagement, and environmental preservation; with the work performance of SMEs in Celaya City, Gto., Mexico.

Keywords: corporate social responsibility, SMEs, work performance.

JEL: M14

¹ Autor Corresponsal Dra. María de Lourdes Tiburcio Sánchez, Profesora del departamento de Finanzas y Administración del campus Celaya Salvatierra

1. Introducción

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es el compromiso de las empresas de administrarse éticamente y contribuir al desarrollo económico sostenible. Desde 1990 la Responsabilidad Social Empresarial se ha considerado parte de la estrategia empresarial como un factor para el éxito de una organización. Se ha evidenciado por diferentes autores tales como Porter y Kramer (2002), Togun y Nasieku (2015), Turban y Greening (1997), Brown y Dacin (1997) citado por Bahta et al. (2020) que las empresas que aplican prácticas de RSE logran una ventaja competitiva generando una imagen y reputación corporativa, la atracción y retención de empleados, así como mejorar la lealtad de los clientes (Colovic et al., 2019). En esta propuesta ha sido aceptada una amplia gama de partes interesadas como: empleados, clientes, proveedores, comunidad y activistas sociales. Dicha propuesta contribuye a mejorar las condiciones en diversas esferas enfocadas a una gobernanza con justicia y equidad en los países (Bahta et al., 2020). Por otro lado, el enfoque se ha centrado en las grandes empresas, sin embargo, se ha incrementado el interés en las PyMEs por el impacto económico que estas generan, además de las características que este tipo de empresas comparten: relaciones profesionales más estrechas y conocen mejor a las partes interesadas (Zoysa & Takaoka, 2020).

“En México, las pequeñas y medianas empresas aportan el 52% del Producto Interno Bruto (PIB) y generan el 72% del empleo en el país” (Guzmán, 2022, sección título). Por lo tanto, se puede observar que las PyMEs tienen una participación significativa en la plataforma económica nacional. En este contexto la responsabilidad social empresarial no solo busca maximizar las utilidades de la empresa sino que requiere además buscar un equilibrio y bienestar entre los individuos y el entorno laboral en donde se encuentren vinculados los aspectos sociales, económicos y ambientales para un mejor desempeño laboral (Briones & Vilema Escudero, 2019).

De acuerdo con lo que establece Gámez et al. (2021), la actividad empresarial genera impactos positivos y negativos en el medio ambiente, en lo laboral y en la sociedad. A

finales del pasado siglo e inicio del actual fue que estos aspectos centraron el interés de las organizaciones, por ello el presente estudio busca demostrar que existe una relación positiva y significativa entre la responsabilidad social empresarial con el desempeño laboral de las PyMEs en la ciudad de Celaya, Gto. México.

Con base en tal afirmación, el desarrollo de este trabajo aborda para su estudio a una muestra de 116 PyMEs, objeto de estudio de la presente investigación a partir de los cuatro ejes de la responsabilidad social empresarial: calidad de vida en la empresa, ética empresarial, vinculación con la comunidad y preservación del medio ambiente, para analizar las prácticas de RSE y su impacto en su desempeño laboral.

Las conclusiones extraídas de este estudio desempeñan un papel crucial en la toma de decisiones estratégicas por parte de los propietarios de las empresas, gerentes generales o responsables designados. En una fase inicial, se espera que estas conclusiones cumplan la función de sensibilizar a los mencionados actores sobre la trascendencia de las prácticas relacionadas con la Responsabilidad Social Empresarial. En un segundo nivel, se anticipa que estas conclusiones proporcionan información valiosa para la identificación de acciones y prácticas específicas en el ámbito de la RSE, las cuales conllevan beneficios sustanciales para las empresas.

Asimismo, los resultados obtenidos sirven como una guía estratégica para la formulación de líneas de acción destinadas a mejorar el rendimiento laboral en diversas dimensiones, tales como las relaciones con proveedores, la satisfacción de los clientes, el fomento de un trato digno y ético hacia los trabajadores, la implementación de acciones de mejora en la sociedad y el respeto por el medio ambiente. En este sentido, las conclusiones de este estudio se erigen como un recurso esencial para informar y orientar las decisiones empresariales hacia la adopción de prácticas social y ambientalmente responsables.

2. Marco teórico

2.1 Responsabilidad Social empresarial

Refiere Méndez et al. (2019) que la responsabilidad social empresarial tiene como objetivo satisfacer las necesidades de las partes interesadas como son los clientes, trabajadores, proveedores y la comunidad alrededor, de modo que la empresa contribuye de manera positiva hacia la sociedad y genera beneficios con relación a la competitividad a largo plazo.

Es por ello que con esa visión a largo plazo las empresas tienden a adoptar procesos innovadores de transformación e intentan enfocarse en trabajar cada vez más en función de la responsabilidad social empresarial (Madero, 2020).

En cuanto al objetivo de la responsabilidad social empresarial, está orientado a optimizar las condiciones sociales, económicas y ambientales en las empresas, lo cual permite que mejore la imagen e influya en el consumo de sus productos o servicios y, a su vez, lo diferencia del resto de competidores, la mayoría de las empresas que ejecutan responsabilidad social empresarial son las multinacionales o grandes empresas posicionadas en el mercado internacional (Briones & Vilema Escudero, 2019).

La responsabilidad social empresarial tiene como objetivo el mejoramiento social, económico y ambiental en las empresas, lo cual permite que mejore la imagen e influya en el consumo de sus productos o servicios y, a su vez, lo diferencia del resto de competidores (Briones & Vilema Escudero, 2019). En este sentido el concepto de RSE se relaciona con términos tales como gobierno corporativo ética empresarial, código de conducta y desarrollo sostenible, sin embargo, no existe una definición consensuada razón por la cual la RSE es multidimensional considerando aspectos económicos, políticos y sociales. Al considerar lo anterior esto implica un nuevo marco de gestión para la dirección corporativa con los grupos de interés.

2.2 Ejes de la responsabilidad social empresarial

El Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI, 2023), indica que una empresa socialmente responsable es aquella que tiene el compromiso consciente y congruente de cumplir íntegramente con su finalidad, tanto en lo interno como en lo externo y señala cuatro líneas estratégicas de importancia a ser consideradas en las pymes.

Tabla 1. Dimensiones de la responsabilidad social empresarial

Dimensiones	Concepto	Operacionalización
Calidad de vida de la empresa	Una empresa socialmente responsable, crea internamente un ambiente de trabajo favorable, estimulante, seguro, creativo, no discriminatorio y participativo en el que todos sus miembros interactúan a partir de bases justas de integridad y respeto que propician su desarrollo humano y profesional, contribuyendo para que alcancen una mejor calidad de vida (Bonilla & Cobian, 2019).	Mejora la productividad de la empresa comprende el conjunto de elementos que proporcionan un bienestar laboral para el empleado.
Ética empresarial	La ética empresarial es la base para que una empresa sea socialmente responsable y para que contribuya al desarrollo sostenible de la sociedad en la que está inmersa y de la que, a su vez, depende (Orozco, 2020), en este mismo orden de ideas, Bonilla & Cobian (2019) al igual que Orozco	Conjunto de valores y normas que se gestan y se desarrollan en la empresa
Vinculación con la comunidad	Las empresas no están aisladas, están inmersas en una comunidad, por lo tanto, es necesario que coexistan y convivan con la misma de diferentes maneras (Navarrete & Labelle, 2023). Madero (2020), considera que el eje de vinculación con la comunidad está enfocado en la cercanía que tiene o debe tener una ESR con la sociedad, es decir, mantener una vinculación con la comunidad a partir de la misión del negocio, también llamada desarrollo social y que es un aspecto clave Se considera que esta dimensión de la RSE es la base de las relaciones sólidas entre la empresa, sus proveedores, clientes, accionistas y otros públicos.	Se refiere a como las pymes se relacionan con su entorno y otras entidades.
Preservación del medio ambiente	Las empresas cada vez implementan más prácticas para preservar el medio ambiente, de acuerdo con Bonilla & Cobian (2019), estas prácticas demuestran cómo la empresa respeta el medio ambiente, promueve la optimización de recursos, prevé la generación de desperdicios y desarrolla procesos de reciclaje o reaprovechamiento de recursos o incorporación	Se refiere a las acciones encaminadas a las actividades dirigidas al cuidado del medio ambiente.

Dimensiones	Concepto	Operacionalización
	<p>de sus productos y procesos a los ciclos naturales.</p> <p>Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, han motivado al sector empresarial a medir el desempeño no financiero en las perspectivas ambiental, social y de gobierno corporativo (Campillo & Briano Turrent, 2022)</p> <p><i>Fuente: Centro Mexicano para la Filantropía A.C. (2000)</i></p>	

Como se puede observar, respecto a la responsabilidad social empresarial no existe una definición consensuada ya que el concepto refleja una multidimensionalidad entre los aspectos económicos, políticos y sociales, dificultando la implementación coherente y una medición efectiva del impacto. Por lo anterior, existe un riesgo de que las empresas puedan adoptar las prácticas superficiales de RSE, sin un compromiso real, además de la inversión requerida para dicha implementación.

2.3 Desempeño laboral

El desempeño laboral en una empresa consiste en las acciones o prácticas que generan las empresas y que se ven reflejados en una mejora en la eficiencia y eficacia en el uso de recursos (Ojeda, López Salazar, & Álvarez Orozco, 2019). En este sentido el desempeño, es la confiabilidad de obtener un producto y servicio que cumple con las especificaciones estipuladas y que es percibida por los consumidores como superior a los del mercado. La alta calidad de los productos genera una reputación sólida, lo que implica que el cliente percibe el bien o servicio con características sobresalientes (Ojeda, López Salazar, & Álvarez Orozco, 2019).

La investigación de la RSE en las pequeñas y medianas empresas adquiere importancia sustancial dada la situación de las PyMEs a nivel mundial, representando más del 70% de las empresas y desempeñando un papel crucial en la generación de más del 70% de los empleos y el 50% del Producto Interno Bruto (PIB) global” (Naciones Unidas, sección antecedentes). Dada su naturaleza las PyMEs representan un impacto

significativo en la creación de empleo, estableciendo así una conexión directa entre sus prácticas de RSE y su influencia en la sociedad. Asimismo, su contribución a la distribución equitativa del ingreso se erige como un factor relevante que fomenta la cohesión social y la estabilidad. En este contexto, la investigación sobre RSE en las PyMEs no solo se posiciona como imperativa desde un punto de vista empresarial, sino que también se percibe como un aspecto determinante para el bienestar social y la estabilidad económica a escala global (Chondough, 2023).

Actualmente, en México se encuentra vigente la clasificación de las pequeñas y medianas empresas de acuerdo con el tamaño, sector y número de trabajadores, rango de ventas anuales y tope máximo combinado; de acuerdo como lo indica el acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas, publicado en el Diario Oficial de la Federación (2009), tal como lo muestra la siguiente tabla:

Tabla 2. Clasificación de las PyMEs en México

Tamaño	Sector	Rango de número de trabajadores	Rango de monto de ventas anuales (mdp)	Tope máximo combinado*
Pequeñas	Comercio	Desde 11 hasta 30.	\$4.01 hasta \$100	93 95
	Industria y servicio	Desde 11 hasta 50.	\$4.01 hasta \$100	
Medianas	Comercio	Desde 31 hasta 100.	\$100.01 hasta	235 235 250
	Servicio	Desde 51 hasta 100.	\$250	
	Industria	Desde 51 hasta 250.	\$100.01 hasta \$250 \$100.01 hasta \$250	

*(Número de trabajadores x 10%) + (Ventas Anuales x 90%).

Fuente: Diario Oficial de la Federación (2009)

3. Metodología

3.1 Diseño

Con base en el objetivo, el presente estudio se realizó a través de una investigación cuantitativa de tipo descriptiva-correlacional ya que analiza la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial y su impacto con el desempeño laboral de las pymes Celaya, Gto., México. Obedece a un diseño no experimental con un alcance transversal ya que la investigación se aplicó en un solo momento (Hernandez y Mendoza, 2018).

El desarrollo del estudio se inició con la actividad del protocolo de la investigación, con una duración de enero a febrero de 2023. Posteriormente, se organizó la fase de consultas de fuentes de información en los meses de marzo y abril de 2023, así mismo se incorporaron durante el mes de mayo 2023 las evaluaciones de campo y los resultados, para proceder a la elaboración de las conclusiones y recomendaciones para futuros estudios. En cuanto al ámbito espacial de la investigación, corresponde al área geográfica de la ciudad de Celaya, Gto., donde se encuentran ubicadas las PyMEs consultadas.

Las hipótesis planteadas para el estudio fueron:

H1: Existe una relación positiva y significativa entre la calidad empresarial y el desempeño laboral de las pymes en la Ciudad de Celaya, Gto. México.

H2: Existe una relación positiva y significativa entre ética empresarial y el desempeño laboral de las pymes en la Ciudad de Celaya, Gto. México.

H3: Existe una relación positiva y significativa entre la vinculación con la comunidad y el desempeño laboral de las pymes en la Ciudad de Celaya, Gto. México.

H4: Existe una relación positiva y significativa entre la preservación del medio ambiente y el desempeño laboral de las pymes en la Ciudad de Celaya, Gto. México.

3.2 Población o Muestra

El Sistema Empresarial Mexicano (SIEM, 2023), indica que en Celaya, Gto., existen 7146 PyMEs. Para efectos de calcular el tamaño de la población y en base a la tabla II, Clasificación de las PyMEs en México, se tomó como criterio que la PyME, tuviera como mínimo 11 trabajadores y hasta un máximo de 250 para poder evaluar su desempeño laboral, obteniendo 166 PyMEs como población total.

La muestra se determinó mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple, obteniendo mediante fórmula para poblaciones finitas, una muestra de 116 PyMEs, con un índice de confianza del 95%, el coeficiente sería 1.96; la probabilidad a favor del 50% y en contra del 50%; con error máximo permisible del 5%. El número total de encuestas aplicadas fue de 116, las cuales representan al total de las PyMEs en Celaya, Gto., de acuerdo como se observa en la tabla 3 de distribución de la muestra por tamaño.

Tabla 3. Distribución de la muestra por tamaño de la empresa

Tamaño	Frecuencia	Porcentaje
Pequeña	90	77.6 %
Mediana	26	22.4%
Total	116	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del SIEM(2023).

En la tabla 4 se observa la distribución de la muestra por sector económico. De las empresas encuestadas, 33 corresponden al sector industrial, 37 al sector comercial y 46 al sector servicios.

Tabla 4. Distribución de la muestra por sector económico

Sector económico	Frecuencia	Porcentaje
Pequeña	33	28.4 %
Mediana	37	31.9 %
Servicios	46	39.7 %
Total	116	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del SIEM (2023).

3.3 Sujetos de investigación

Se seleccionaron aquellos sujetos de investigación que tuvieron un cargo de mando medio dentro de la organización tal como gerente general o encargado de las mismas; dado que dicha muestra cuenta con la experiencia y conocimiento sobre la operación general de la empresa, dominan las funciones básicas de la PyME (finanzas, producción, recursos humanos, entre las más importantes) y toman decisiones. Los resultados arrojan que 9 de los sujetos son dueños de las empresas, 27 son gerentes, 8 de ellos desempeñan funciones de recursos humanos, 8 son contadores públicos, 1 mencionó ser auxiliar de contador público; 4 respondientes hicieron referencia a desempeñar el puesto de auxiliar de recursos humanos, 58 mencionaron tener otros puestos a los descritos en el instrumento y solo 1 de ellos no generó respuesta

3.4 Instrumento de recolección de datos

Con la finalidad de cumplir con el objetivo señalado, se procedió a recopilar la información, aplicando el instrumento ENCUESTA RSE 2020, diseñado por la Dra. Martha Ríos Manríquez, Dra. Profesora de Tiempo Completo de la Universidad de Guanajuato, Dra. Alejandra López Salazar Profesora de Tiempo Completo de la Universidad de Guanajuato y el Mtro. Julián Ferrer Guerra, Profesor de Tiempo Completo y que se ha desempeñado en cargos directivos en el TecNM Celaya.

(Bastaría Apellidos de autores y año, sin datos de adscripción)

El instrumento considera para su medición una escala tipo Likert, a cinco puntos que van desde: 1. Completamente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Neutral, 4. De acuerdo, y 5. Completamente de acuerdo. Su estructura está dividida en tres secciones:

En la sección I de la encuesta, se hace referencia a la información relacionada con el puesto o cargo que ocupa el respondiente, su escolaridad y tiempo en el puesto a su cargo. En la sección II, se incluye información propia de las empresas como: número de empleados, sector económico y giro de la empresa; la antigüedad de las operaciones y

los productos y/o servicios que ofrece la empresa a los diferentes segmentos. En la sección III, se incluye la medición de las variables que se definieron a partir de la revisión de la literatura, ver tabla 4 Operacionalización de las variables. Donde se especifican los indicadores de la calidad de vida en la empresa, la ética empresarial, la vinculación con la comunidad, la preservación del medio ambiente, el desempeño laboral y el concepto de cada una de ellas.

3.5 Técnicas de recolección y análisis de la información

A través de la técnica de trabajo de campo, los respondientes fueron contactados vía correo electrónico para responder la encuesta, la cual estaba diseñada para ser respondida en una sesión de 20 minutos, asegurando que la información sería tratada de manera confidencial y su uso exclusivamente para fines agregados a la presente investigación. Para el análisis de datos se utilizó el software estadístico IBM SPSS versión 23.

3.6 Análisis de la fiabilidad

En la presente investigación se ha empleado el método propuesto por Cronbach para determinar la fiabilidad del instrumento utilizado para medir las variables de estudio. Este método basado en un conjunto de datos específicos, evalúa la consistencia de los ítems previamente aplicados. La fiabilidad se establece al medir la coherencia estructural de los datos, donde valores entre 0.80 y 0.90 indican una mayor consistencia analizada (Oviedo y Arias, 2005). Este enfoque metodológico busca asegurar la confiabilidad del instrumento y, por ende, la robustez de los resultados obtenidos en el estudio. Se realizó una prueba piloto para garantizar su confiabilidad obteniendo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.871 para la totalidad del instrumento.

4. Análisis y discusión de los resultados

4.1 Análisis univariante

Con la intención de identificar el comportamiento de las variables de control y las variables de estudio a continuación se presentan en la Tabla 4 los principales resultados de estadística descriptiva encontrados.

Tabla 4. Estadística descriptiva

Variable de control	Medida de tendencia central	Medida de dispersión
Tamaño de la empresa	La moda es "pequeña" con un 77%	No aplica
Sector de la empresa	La moda es "servicio" con un 39%	No aplica
Puesto	La moda es "gerente" con un 23%	No aplica
Escolaridad	La moda es "licenciatura" con un 65%	No aplica
Tiempo en el cargo	La moda es 2.1 a 5 años con un 34%	No aplica
Variable de interés	Medida de tendencia central	Medida de dispersión
Calidad de Vida de la empresa	Valor de 3.8 en promedio	0.96 de desviación estándar
Ética empresarial	Valor de 4.1 en promedio	0.92 de desviación estándar
Vinculación con la comunidad	Valor de 3.2 en promedio	1.16 de desviación estándar
Preservación del medio ambiente	Valor de 3.5 en promedio	1.07 de desviación estándar
Desempeño Laboral	Valor de 3.9 en promedio	0.75 de desviación estándar

Fuente Elaboración propia

La tabla 4 muestra los resultados de las variables de estudio, en donde se destaca que la pequeña empresa fue la que más participó en la muestra de este estudio, además el sector servicios corresponde al de mayor proporción, y el puesto predominante fue de gerente con una escolaridad de licenciatura. Con relación al valor promedio o esperado de las variables **calidad de vida de la empresa** se obtuvo un dato de 3.8, para la variable **ética empresarial** fue de 4.1, recordando que se construyó una escala de tipo Likert en donde el valor 5 es el máximo, el valor esperado de la **vinculación con la comunidad** es de 3.2, para el caso del valor esperado de la variable **preservación del medio ambiente** es de 3.5 y finalmente la variable **desempeño laboral** se encontró como valor esperado de 3.9.

4.2 Análisis correlacional

Finalmente se realizó un análisis correlacional con el propósito de estudiar la posible interrelación de las variables analizadas. Se utiliza la prueba estadística de correlación de Pearson debido a que la variable dependiente e independiente son de naturaleza ordinal y a que las variables consideradas siguen una distribución normal, toda vez que al aplicar la prueba de Kolmogorov se obtiene un valor de significancia $p= 0.064$ lo cual confirma que las variables tienen un comportamiento normal.

Tabla 5. Resultados de coeficientes de Correlación de Pearson

Dimensión	Desempeño Laboral	Calidad Laboral	Ética empresarial	Vinculación con la comunidad	Preservación del medio ambiente
Desempeño Laboral	1	.651**	.614**	.331**	.327**
Calidad		1	.679**	.186*	.199*
Ética			1	.222*	.254**
Vinculación con la comunidad				1	.637**
Preservación del medio ambiente					1

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

*La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

El coeficiente de correlación de Pearson es un índice que mide el grado de covariación entre distintas variables relacionadas linealmente, los valores oscilan entre -1 y +1, en este sentido cuanto más cerca de ± 1 mayor será la correlación, y menor cuanto más cerca de cero, lo anterior representa la fuerza con la que se encuentran asociadas dos variables. De acuerdo con Cohen (1988) quien tiene mayor aceptación en la comunidad científica realiza una interpretación de la magnitud del coeficiente de correlación de Pearson (Tabla 4).

Tabla 4. Valores de Correlación de Pearson

Rango de valores r_{xy}	Interpretación
$0.00 \leq r_{xy} < 0.10$	Correlación nula
$0.10 \leq r_{xy} < 0.30$	Correlación débil
$0.30 \leq r_{xy} < 0.50$	Correlación moderada
$0.50 \leq r_{xy} \leq 1.00$	Correlación fuerte

Fuente: Cohen (1988).

Los resultados mostrados en la tabla 4, señalan que el coeficiente de correlación de Pearson más significativo corresponde a 0.679 vinculado con las variables Calidad laboral con Ética empresarial, 0.651 asociado a la variable Desempeño laboral con la Calidad de vida, de igual manera 0.614 relacionado con las variables Desempeño laboral con la Ética empresarial y, lo anterior indican que a medida que aumentan el desempeño laboral también aumentará la calidad de vida y la Ética empresarial. Así mismo al aumentar la Calidad laboral aumentará la Ética empresarial. Por lo tanto, se cuenta con evidencia estadística para aceptar la hipótesis de investigación de este estudio. Estos resultados consolidan los obtenidos a nivel descriptivo y confirman que las variables de estudio están todas relacionadas de forma significativa.

4.3 Modelo matemático

Con el objeto de determinar un modelo que permita que permite mostrar la relación entre las variables, en donde x es la variable predictora o regresora y y la variable de respuesta se utilizó la técnica de regresión lineal múltiple. El coeficiente de determinación es un estadístico R^2 , corresponde a la variación de la proporción explicada por el regresor. Siendo los valores para este coeficiente $0.00 \leq R^2 \leq 1$. En general, cuanto mayor es el R-cuadrado, mejor se ajusta el modelo a los datos, cuanto más cercano a 1 mayor será la fuerza de asociación entre las variables, considerando de $0.5000 \leq R^2 \leq 0.750$ como un ajuste moderado (Montgomery et.al.,2002).

Tabla 7 ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	33.826	4	8.457	29.684	.000
	Residual	31.622	111	.285		
	Total	65.448	115			

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con lo anterior, se establece un modelo predictivo de regresión lineal múltiple, que intente explicar la relación entre las variables independientes calidad laboral, ética empresarial, vinculación con la comunidad y preservación del medio ambiente con la variable dependiente desempeño laboral. El modelo encontrado tiene un coeficiente de determinación R^2 de 0.51 lo cual significa que el poder explicativo del mismo es considerado moderado, y tiene un coeficiente de correlación R de 0.71 el cual indica que la intensidad de la relación de las variables independientes con la variable dependiente es alta.

Además en la tabla 7 se determinó un análisis de varianza (ANOVA) para el modelo de regresión generado, el resultado encontrado de valor de significancia de 0.000 confirma que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula del modelo y aceptar la alterna, la cual indica que al menos una de las variables dependientes influye o afecta a la variable independiente.

Tabla 8 Resultado del modelo de regresión lineal múltiple

Modelo	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error tipo	Beta		
(Constante)	.167	.360		.464	.643
Calidad Laboral	.460	.098	.422	4.689	.000
Ética empresarial	.296	.098	.275	3.020	.003
Vinculación con la comunidad	.141	.088	.137	1.600	.112
preservación del medio ambiente	.081	.082	.085	.984	.327

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8 se muestra que las variables más significativas en el modelo y que contribuyen a la variable dependiente desempeño laboral son la Calidad laboral y Ética empresarial con valores de significancia de 0.000 y 0.003 respectivamente.

$$\text{Desempeño laboral} = 0.167 + 0.460 \text{ Calidad laboral} + 0.290 \text{ Ética profesional} + 0.140$$

$$\text{Vinculación con la comunidad} + 0.081 \text{ Preservación del Medio Ambiente}$$

5. Discusión y conclusiones

Recuperando los resultados encontrados en este trabajo a través del análisis de las variables de estudio, Calidad laboral, Ética profesional, Vinculación con la comunidad, Preservación del medio ambiente y como se relacionan, con la variable dependiente Desempeño laboral. Se puede afirmar que se encontró evidencia que apoya la hipótesis H1 de investigación planteadas en donde se indicó que “Existe una relación positiva y significativa entre La Ética empresarial y el Desempeño laboral de las PyMEs en la ciudad de Celaya, Gto. México”, indicando que a medida que aumentan la calidad empresarial también aumentará el Desempeño Laboral. También fue posible probar la hipótesis H2 “Existe una relación positiva y significativa entre La calidad empresarial y el Desempeño laboral de las PyMEs en la ciudad de Celaya, Gto. México”, la hipótesis H3 “Existe una relación positiva y significativa entre La vinculación con la comunidad y el Desempeño laboral de las PyMEs en la ciudad de Celaya, Gto. México” y la hipótesis H4 “Existe una relación positiva y significativa entre Preservación del medio ambiente y el Desempeño laboral de las PyMEs en la ciudad de Celaya, Gto. México”.

La adopción de la responsabilidad social empresarial como una estrategia óptima no solo para crear nuevos mercados, proporcionar ventajas competitivas, también para identificar métodos eficientes que se traduzcan una mejora de la productividad y crecimiento impactando en la competitividad de la empresa. Por otro lado, las pymes no solo generan valor económico además generan un valor compartido creando valor a la sociedad abordando las necesidades y desafíos que se presentan.

Para que la RSE tenga un impacto positivo en el desempeño laboral, las iniciativas deben ser auténticas y no simplemente prácticas de relaciones públicas, por lo cual son necesarias una estrategia de comunicación clara y una participación en la toma de decisiones con los empleados. Ello permitirá que comprendan cómo contribuyen a los objetivos sociales y ambientales, lo que generará un propósito colectivo.

Señálese también que los resultados sugieren que la integración de prácticas de RSE, especialmente en términos de ética empresarial y calidad laboral, puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral de las PyMEs, contribuyendo al desarrollo sostenible y generando valor tanto para la empresa como para la sociedad

El presente estudio tiene importantes implicancias prácticas para el sector de las PyMEs en el municipio de Celaya, Gto. Desde una perspectiva del sector, este trabajo muestra a los gerentes o dueños de negocios asociados a las Pymes de Celaya, Gto., un modelo predictivo para mejorar el desempeño laboral el cual se lograría controlando las variables de estudio: calidad laboral, ética profesional, vinculación con la comunidad y preservación del medio ambiente. Por otro lado, muestra el uso de estrategias o prácticas socioambientales que las empresas impulsan en forma proactiva.

Este trabajo no está exento de limitaciones que, a su vez, nos señalan interesantes líneas de investigación futuras. La muestra utilizada tiene la limitante que solo es en el municipio de Celaya, Gto., y su aplicación fue de forma transeccional, lo ideal sería ampliar la muestra a otras ciudades y de forma longitudinal. El estudio no pretende generalizar sus resultados a otras regiones y se recomienda para futuras investigaciones, contrastar los resultados encontrados con los propios. Cabe señalar que también es recomendable realizar grupos de enfoque para enriquecer los resultados desde una perspectiva más cualitativa subjetiva para que ayude a la comprensión de la asociación entre las variables de estudio.

6. Referencias

- Bahta, D., Yun, J., Islam, M. R., & Ashfaq, M. (2020). Corporate social responsibility, innovation capability and firm performance: evidence from SME. *Social Responsibility Journal*, 17(6), 840–860. <https://doi.org/10.1108/SRJ-12-2019-0401>
- Barnea, A., & Rubin, A. (2010). Corporate social responsibility as a conflict between shareholders. *Journal of business ethics*, 97(1), 71-86. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0496-z>
- Bonilla, C. L., & Cobian Romero, L. (2019). Ventajas que perciben las empresas mexicanas que cuentan con el distintivo de empresa socialmente responsable ESR®. *Ciencias Administrativas Teoría y Praxis*, (1), número, páginas.
- Briones, K. V., & Vilema Escudero, F. (2019). La responsabilidad social de las productoras y exportadoras de mango en el Cantón Guayaquil. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000100157&lng=en&tlng=en.
- Campillo, C. L., & Briano Turrent, G. d. (2022). Criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo. Recuperado el 2 de octubre de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8769294>
- CEMEFI (2023). Centro Mexicano para la Filantropía. Recuperado el 10 de abril de 2023, de www.cemefi.org
- Cohen J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nd ed. Hillsdale, N.J: L. Erlbaum Associates; 1988.567 p.

- Chondough, S. M. (2023). The implication of CSR on the performance of SMEs in the context of a developing economy. *Journal of Agricultural Informatics*, 13(2), 16–25. Recuperado el 6 de 12 de 2023, de <https://doi.org/10.17700/jai.2022.13.2.663>
- Choongo, P. (2017). A longitudinal study of the impact of corporate social responsibility on firm performance in SMEs in Zambia. *Sustainability*, 9(8), 1300-rango. Recuperado el 18 de 11 de 2023, de <https://doi.org/10.3390/su9081300>
- Colovic, A., Henneron, S., Huettinger, M., & Kazlauskaite, R. (2019). Corporate social responsibility and SMEs: Evidence from a transition and a developed economy. *European Business Review*, 31(5), rango. Recuperado el 02 de 12 de 2023, de <https://doi:10.1108/EBR-01-2017-0022>
- Diario Oficial de la Federación. (30 de 06 de 2009). *Acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas*. Recuperado el 27 de 09 de 2023, de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5096849&fecha=30/06/2009#gsc.tab=0
- Hernandez, S. R., y Mendoza, Torres, C. (2018). *Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education. Recuperado el 12 de octubre de 2023, de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n._Rutas_cuantitativa__cualitativa_y_mixta-libre.pdf?1601784484=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DM
- Madero, G. S. (2020). *La satisfacción laboral como efecto moderador entre las prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social corporativa en México*. México: Estudios Gerenciales. doi:<https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.157.3790>

Maldonado-Guzman, G., Pinzon-Castro, S., & Lopez-Torres, G. (2016). Corporate social responsibility and business performance: The role of Mexican SMEs. *International Journal of Asian Social Science*, 6(10), 568- 579. Recuperado el 15 de 11 de 2023, de <https://doi.org/10.18488/journal>

Méndez, S. A., Rodríguez, M. d., & Cortez, K. A. (2019). Factores Determinantes de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Caso aplicado a México y Brasil. Recuperado el 29 de septiembre de 2023, de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-66552019000200197&script=sci_arttext

Naciones Unidas, Día de las Microempresas y las Pequeñas y Medianas Empresas 27 de junio, <https://www.un.org/es/observances/micro-small-medium-businesses-day>

Montgomery, C. Douglas, Peck A. Elizabeth y Vinning Geoffery (2006). *Introducción al análisis de regresión lineal*. Editorial Jhon Wiley & Sons. https://www.academia.edu/42811449/Introduccion_al_Analisis_de_Regresion_Lineal_Tercera_Edicion_Montgomery_Peck_Vining

Navarrete, B. F., & Labelle, F. (2023). Gestión energética y desarrollo organizacional sostenible en las Pequeñas Medianas Empresas de Jalisco. *Trascender, contabilidad y gestión*. Recuperado el 20 de junio de 2023, de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882023000100002

Ojeda, H. J., López Salazar, A., & Álvarez Orozco, D. (2019). *¿Influye la responsabilidad social en el desempeño organizacional?* México: Estudios de Administración.

Orozco, M. I. (2020). De la ética empresarial a la sostenibilidad, ¿por qué debe interesar a las empresas? *The Anáhuac journal*, vol (número), páginas. doi:<https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2020v20n1.03>

Oviedo, Heidi Celina, & Campo-Arias, Adalberto. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580. Retrieved January 09, 2024, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009&lng=en&tlng=es.

SIEM (2023). Sistema Empresarial Mexicano. Recuperado el 16 de abril de 2023, de <https://siem.economia.gob.mx/ui/pubconsultaestablecimientos>

Zoysa, A., & Takaoka, N. (2020). Corporate social responsibility performance of small and medium enterprises in regional Japan: an empirical examination. *Social Responsibility Journal*, 16(1), rango de páginas. Recuperado el 04 de 12 de 2023, de <http://doi:10.1108/SRJ-05-2018-011>