

Impacto de la responsabilidad social empresarial en el clima organizacional

Impact of corporate social responsibility in the organizational climate

Edith Yaqueline ROMÁN Castaño [1](#); Elkin Olaguer PÉREZ Sánchez [2](#)

Recibido: 21/11/2017 • Aprobado: 05/01/2018

Contenido

- [1. Introducción](#)
 - [2. Marco teórico](#)
 - [3. Metodología](#)
 - [4. Resultados](#)
 - [5. Conclusiones](#)
- [Bibliografía](#)

RESUMEN:

El artículo presenta el impacto de las acciones sociales en los procesos internos de las organizaciones. Se usa para la investigación un modelo de ecuaciones estructuradas, aplicado en las empresas del Grupo Empresarial Antioqueño. Concluyendo que hay impactos positivos en los procesos administrativos resultado de la inversión social.

Palabras-Clave: Responsabilidad Social Empresarial (RSE), Clima Organizacional, Colombia

ABSTRACT:

The article presents the impact of social action in the internal processes of organizations. A model of structured equations applied to the companies of Grupo Empresarial Antioqueño is used for research. Concluding that there are positive impacts on administrative processes resulting from social investment

Keywords: Corporate Social Responsibility (CSR), Organizational Climate, Colombia

1. Introducción

La construcción de escenarios sociales, como inversión estratégica, es un recurso que surge de las relaciones estables que mantienen los individuos, los grupos y las organizaciones en la sociedad (Wood, 1991). Mediante la adopción de medidas socialmente responsables es posible mejorar la reputación de una organización, aumentar la lealtad de los consumidores, atraer y retener a los mejores empleados, incrementar el valor de mercado de la empresa y acceder a nuevos mercados, mejorar el indicador de clima organizacional; mientras se reducen significativamente los riesgos de entrar en pleitos o boicoteos por parte de los consumidores (Orlitzky, et al., 2003; De la Cuesta, 2005; Mc Williams y Siegel, 2006).

Por todo ello, la adopción de medidas de RSE puede considerarse una estrategia a seguir por las empresas que quieren mejorar sus resultados empresariales (King, et al., 2010), a la vez que desean proyectar una imagen de empresa comprometida con la sociedad y el medioambiente (Whetten y Mackey 2002), capaz de hacer el bien externamente y justificar su intencionalidad (Rao, 1994). Capaz de ser y hacer un escenario de trabajo alcanzable y posible

2. Marco teórico

2.1. La Responsabilidad Social Empresarial y el clima organizacional

El clima organizacional es una variable de naturaleza multinivel, pues considera factores procedentes de los individuos, los grupos y la propia organización, además de conferir un carácter integrador del comportamiento organizacional (Díaz, 2006).

Hay metáforas que explican el concepto a través de adaptaciones lingüísticas precisas, como la de (Halpin y Croft, 2006), que relacionan ambiente laboral con ambiente externo, y otras que recurren a la metáfora de la personalidad en el individuo, para asociar el clima organizacional a la personalidad de la organización (Guest, 1999).

El segundo apartado da una definición frugal que hace referencia a apreciaciones individuales compartidas, pero con un grado de acuerdo (Jenkins, 2006). El tercero alude al entorno organizacional psicológicamente significativo para los individuos (Peiró, 2006). Igualmente, (Drumwright, 1996) asocia el clima organizacional a las percepciones compartidas de las políticas, prácticas y procedimientos, tanto formales como informales, y su representación en un concepto moral entregado a los miembros de la empresa. El último referente menciona el fortalecimiento de la generación de ingresos, de la sostenibilidad del negocio como resultado de la robustez del clima organizacional (Del Castillo, et al. 2004).

(Porter y Kramer, 2006; López, 2005) y (Del Castillo, et al., 2004) sostienen que, en el siglo XXI, la competitividad implica invertir de forma permanente, y como práctica gerencial, en responsabilidad social empresarial. Esto posibilita un enfoque orientado al desarrollo de oportunidades para una mejor actuación, en un buen clima laboral. Identificar las condiciones aptas para el trabajo no solo es un requerimiento de la gerencia incluyente, es una necesidad de las personas para su bienestar.

La Responsabilidad social empresarial, además de ocuparse de factores esenciales como medio ambiente, desarrollo humano y económico, posibilita la construcción de una cultura de amabilidad, desarrollo, confort y satisfacción en el ámbito laboral (Hannon, 1996). Respalda la confianza entre colaboradores y unidades de mando, robustece la ética como factor determinante de las buenas prácticas administrativas, de lo cual emergen comportamientos cívicos, respetuosos, afables, que conducen a un buen desempeño. Factores claves del desarrollo social (Matten, 2008).

(Waddock, 2008), (Arora y Henderson, 2010) y (Watson, 2011), afirman que la perspectiva de la RSE favorece la perdurabilidad empresarial, en cuanto potencia en las organizaciones la capacidad de armonizar sus intereses con los de todas las personas y entidades con las que se relacionan. Esta forma de comprender la responsabilidad social debe estar fundamentada en un firme comportamiento ético de la organización en todas sus acciones. Implica, además, superar una visión que limita su interés al mejoramiento continuo y la productividad, para extenderla a toda la organización, enfatizando en la calidad de vida de los empleados.

El interés de la RSE hacia el compromiso de las empresas por lograr altos estándares en salud y bienestar en sus empleados, prestando especial atención al clima organizacional (Dunne, 2008), posibilita que los patrones de bienestar se incrementen en sintonía con el desarrollo económico de la empresa. Es necesario que las organizaciones potencien líderes capaces de transformar y coadyuvar en el mejoramiento colectivo de las variables laborales y del impacto

de la ejecución de acciones provenientes de una gerencia moderna (French, 1979).

Es responsabilidad de los jefes, líderes de procesos, administradores y gerentes liderar procesos para asumir el encargo de la construcción colectiva de un mejor estar. Dado que como plantea (Drucker, 2002) son ellos quienes desarrollan una visión de futuro, fomentan el entusiasmo de sus seguidores y promueven el cambio. Lo anterior ha de orientar el interés de las empresas socialmente responsables hacia el factor humano como eje central, propósito y función de las organizaciones en ambientes de trabajo sanos y perdurables (Moore, 1999).

Tras analizar la literatura más relevante sobre la relación entre ambas variables, en consonancia con los argumentos expuestos, hay disposición para formular la siguiente hipótesis de este trabajo:

H11 Las prácticas de RSE están relacionadas positivamente con los resultados del clima organizacional.

Tabla 1

Referentes teóricos, de los resultados de clima organizacional y la relación con la hipótesis

| POSTULADO TEÓRICO | AUTOR | DESCRIPCIÓN | RELACIÓN CON LA HIPÓTESIS |
|--|---|---|----------------------------------|
| Los estudios que argumentan que clima laboral y las buenas prácticas laborales, son sinérgicas | Porter y Kramer (2006) Del Castillo, et al. (2004) López, (2005). | Han adquirido relevancia los estudios, que argumentan, como un buen ambiente de trabajo influencia positivamente las relaciones laborales y el ambiente de trabajo | H11 |
| Un buen clima posibilita que los patrones de bienestar se incrementen en sintonía con el desarrollo económico de la empresa. | French,(1979). Moore, (1999). Vohra, (2012). Kramer,(2011) Lima,(2012). Hib, (2006) | Lo anterior ha de orientar el interés de las empresas socialmente responsables hacia el factor humano como eje central, propósito y función de las organizaciones en ambientes de trabajo sanos y perdurables | H11 |

Fuente: Elaboración propia

3. Metodología

3.1. Diseño de la investigación y metodología

Las variables y factores establecidos como parte de la fundamentación del modelo que se desplegó en este trabajo para validar el impacto de las acciones sociales en los procesos internos de la organización y en los indicadores sociales, generando tejido social, se hallan las teorías y trabajos de (Carrol, 1999; De la Cuesta,2005;Bansal,2005 y Chow y Chen, 2012). Los cuales han dado cuenta del impacto de las acciones sociales en los escenarios internos de la organización y en los indicadores sociales, en función de crear tejido social.

3.2. Tipo de investigación

El desarrollo de esta investigación se realizó a través de la técnica de modelos de ecuaciones

estructurales (MES). Según (Lavee,1988:30) “los modelos de ecuaciones estructurales son una familia de modelos estadísticos multivariantes que permiten estimar el efecto y las relaciones entre múltiples variables”. Esta modelación, se conoce además como un análisis estructural de covarianza, o simplemente, modelos causales (Lavee, 1988; Hox y Bechger,2007; Arbuckle, 2007 y Byrne, 2010). La técnica consiste en tomar un conjunto de variables observadas que dan significado a un constructo diseñado con base en la teoría (confirmación de una estructura de factores). Lo que se pretende es confirmar si un conjunto de constructos se ajustan a un modelo teórico.

3.3. Población

La población objeto de estudio fue el Grupo Empresarial Antioqueño- Autodenominado (GEA) [3]. Este grupo empresarial no tiene personalidad jurídica ni actúa legalmente como tal. Tiene un modelo de enroque o cruce accionario del conjunto de empresas que dio origen a su nombre, no fue algo planeado con el fin de formar un grupo empresarial, sino más bien que este fue el resultado de la estrategia defensiva por parte del grupo de empresas que tomaron la iniciativa, ante la apertura económica de Colombia en 1990. La participación del GEA en el PIB es del 8% [4] y cuenta con más de 150.000 empleados).

3.4. Procedimiento de la investigación

Para el avance de la investigación fue necesario realizar un proceso que permitiera alcanzar los objetivos propuestos..

Pasos 1: reconocer los diferentes escenarios que están ligados con el Grupo Empresarial Antioqueño, su historia, su desarrollo económico, el estilo de dirección, la conformación de sus holding, el desarrollo de sus productos, la intervención en los estamentos gubernamentales y el perfil de sus dirigentes.

Paso 2: Identificar los aspectos básicos del estilo de dirección del grupo empresarial antioqueño frente a la inversión de las prácticas sociales, para ello fue necesario soportarse en otras ciencias o disciplinas que dieran luz.

Paso 3: Obtener información de las 156 empresas que conforman el GEA mediante los métodos que se consideren más apropiados como la encuesta.

Paso 4: Aunar conocimientos teóricos suficientes, para construir la fundamentación teórica y conceptual que soporte científicamente la investigación.

Paso 5: Acoplando la información teórica con la información obtenida de la realidad, se construyó un modelo de impacto social que garantice, que la inversión social logrará construir y reconstruir el tejido social de las zonas de influencia de las organizaciones o de sus sitios directos de inversión.

3.5. Hipótesis a contrastar

Las Hipótesis son las guías, el norte de la investigación. Las hipótesis indican lo que estamos buscando o tratando de probar y se define como explicaciones tentativas del fenómeno investigativo, formuladas a manera de proposiciones. (Hernández, 2004:141). Estas hipótesis sirven para que el investigador tenga un punto de apoyo para iniciar sus pesquisas y lograr concluir y dar forma al informe final.

H1. Las prácticas de RSE están relacionadas positivamente con los resultados del clima organizacional.

Participantes: Directores de las Fundaciones de los holding del grupo empresarial antioqueño y Jefes de recursos humanos del mismo grupo empresarial.

3.6. Unidad de Analisis

En la tabla 2, se presenta la unidad de análisis del impacto de las acciones de RSE en los procesos internos de la organización, fueron los procesos administrativos en cuanto a: Clima Laboral.

Tabla 2
Procesos internos de la organización

| | |
|----------------------|--|
| Clima Laboral | Relación entre los miembros de las áreas de trabajo. |
| | Estímulos para mejorar el trabajo. |
| | Se presta atención que se presta a las sugerencias de los empleados. |
| | Reconocimiento por el buen desempeño laboral. |
| | Autonomía para planificar el trabajo. |

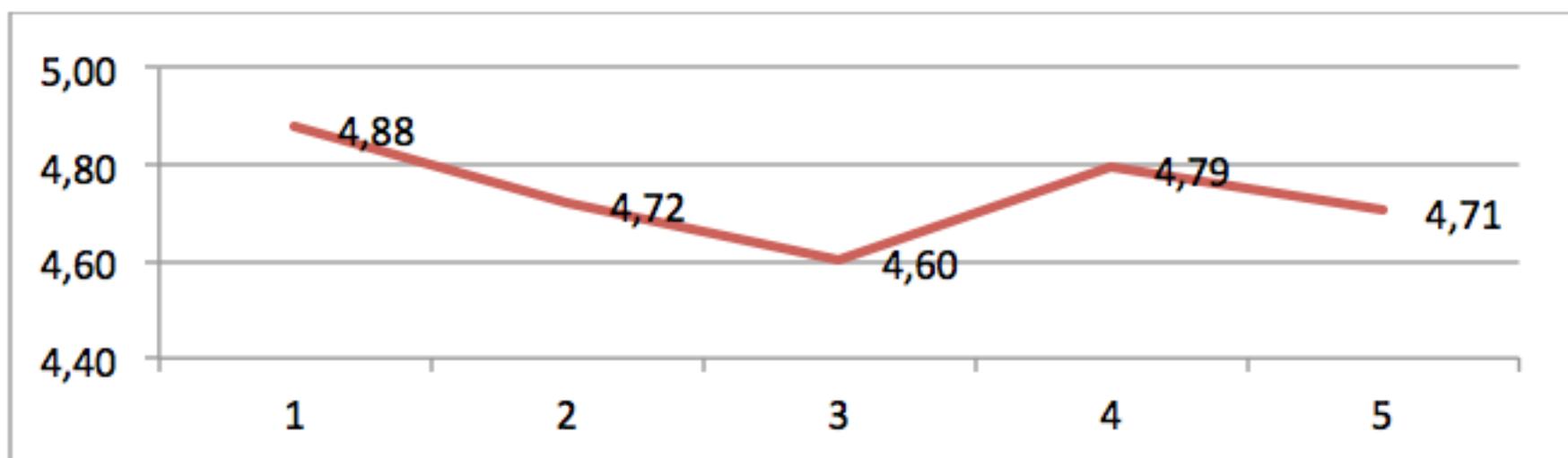
4. Resultados

4.1. Estadísticas descriptivas RSE en el factor clima organizacional.

Los ítems considerados para determinar la influencia de la RSE en el factor clima organizacional fueron cinco. Igualmente se enumeraron los reactivos del uno al cinco con el fin de construir el gráfico correspondiente:

Gráfico N° 1

Promedios de los ítems analizados en el clima organizacional para el estudio RSE [5]



Fuente: Elaboración propia.

En el clima organizacional, lo más valorado es "Hay buena relación entre los miembros de las áreas de trabajo" con un promedio de 4,88 y una desviación baja de 0.33; lo menos valorado

fue: "Se presta atención que se presta a las sugerencias de los empleados", con un promedio de 4,60 y una desviación de 0,53, relativamente baja, es decir, en todos los ítems se encontraron opiniones similares ([Anexo N° 1](#)).

Estadísticos descriptivos de los reactivos utilizados en las necesidades básicas insatisfechas.

El aspecto social es otro punto importante a analizar, en este caso se consultó sobre aspectos de vivienda urbana- rural; servicios públicos domiciliarios en ambas zonas; dependencia económica, urbana-rural y escolaridad, igualmente en las mismas zonas.

4.2. Ecuaciones estructurales (SEM)

El modelo teórico definió tres variables latentes exógenas que aportan al constructo Responsabilidad Social Empresarial, cuatro variables que miden los Procesos internos de la organización y cuatro que aportan en el tema de Necesidades Básicas Insatisfechas, la clasificación más explícita es:

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL – RSE: Esta dimensión La componen tres factores.

Ambiental: compuesto por nueve ítems.

Económico: formado por ocho ítems.

Social: tiene seis ítems.

PROCESOS INTERNOS DE LA ORGANIZACIÓN

Clima Organizacional: formado por cinco ítems.

En el cuestionario se aprecia claramente cuáles son los enunciados para cada caso ([anexo N° 2](#)).

4.3. Fiabilidad del instrumento.

Dentro de los lineamientos para desarrollar adecuadamente la estrategia SEM, se sugiere medir la confiabilidad del instrumento y específicamente, si los enunciados utilizados aportan de manera importante a cada factor o variable latente, para ello en la tabla 4 se presentan los resultados obtenidos al utilizar el coeficiente Alfa de Cronbach tipificado, el cual verifica la consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems.

Para este trabajo se calcularon los diferentes coeficientes para todos y cada uno de los factores considerados, en la tabla 3 se muestra los resultados encontrados.

Tabla 3
Resultados previos del alfa de Cronbach tipificado para los diferentes factores.

| FACTOR | ALFA DE CRONBACH TIPIFICADO | NÚMERO DE ELEMENTOS | CATEGORÍA |
|--|-----------------------------|---------------------|-----------|
| RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL | | | |
| RSE- Ambiental | 0,782 | 9 | Aceptable |
| RSE- Económico | 0,591 | 8 | Malo |
| RSE- Social | 0,785 | 6 | Aceptable |
| PROCESOS INTERNOS DE LA ORGANIZACIÓN. | | | |

| | | | |
|----------------------|-------|---|------------|
| Clima Organizacional | 0,625 | 5 | Deficiente |
|----------------------|-------|---|------------|

Fuente propia.

Teniendo en cuenta que algunos factores no fueron bien representados por los ítems correspondientes y haciendo uso de los resultados encontrados en el procedimiento Fiabilidad con el SPSS, se presenta en la tabla 4, los ajustes que mejoran la fiabilidad del instrumento.

Tabla 4
Resultados finales del alfa de Cronbach tipificado para los diferentes factores.

| FACTOR | ALFA DE CRONBACH TIPIFICADO | NÚMERO DE ELEMENTOS | CATEGORÍA |
|--|------------------------------------|----------------------------|------------------|
| RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL | | | |
| RSE- Ambiental | 0,808 | 8 | Bueno |
| RSE- Económico | 0,844 | 4 | Bueno |
| RSE- Social | 0,785 | 6 | Aceptable |
| PROCESOS INTERNOS DE LA ORGANIZACIÓN. | | | |
| Clima Organizacional | 0,719 | 3 | Aceptable |

Fuente propia.

Con la nueva identificación de elementos que influyen en cada variable latente se concluye que todos los factores muestran aceptable, muy buena o buena consistencia entre los ítems evaluados. En el ([anexo N° 3](#)), sobre fiabilidad del instrumento, se puede determinar que la correlación elemento-total corregida, no tiene ningún elemento menor de 0,30 el cual debería eliminarse tal como lo sugiere Arbuckle, (1997).

En el anexo ya mencionado, se aprecia que en todos los casos los coeficientes de correlación elemento-total corregida, superan el valor sugerido por (Byrne, 2009).

4.4. Modelo SEM usando Amos.

Las variables utilizadas como variables observadas y que se utilizan para construir las variables latentes, son variables ordinales, por lo tanto, el supuesto de normalidad multivariante no es tan exigente.

La técnica SEM permite examinar simultáneamente diversas relaciones de dependencia, y es particularmente útil cuando una variable dependiente se convierte en variable independiente de otra. Esa es la situación de esta investigación.

Como estrategia para desarrollar la técnica SEM se plantearon los siguientes pasos:

Definir la estrategia a utilizar, en el estudio y dado el estudio previo de las variables objeto de estudio, se utilizó la modelización confirmatoria, es decir, se parte de un modelo teórico y con el análisis de correlaciones y estimadores de regresión, se define su eficiencia, además, de otros indicadores de bondad de ajuste.

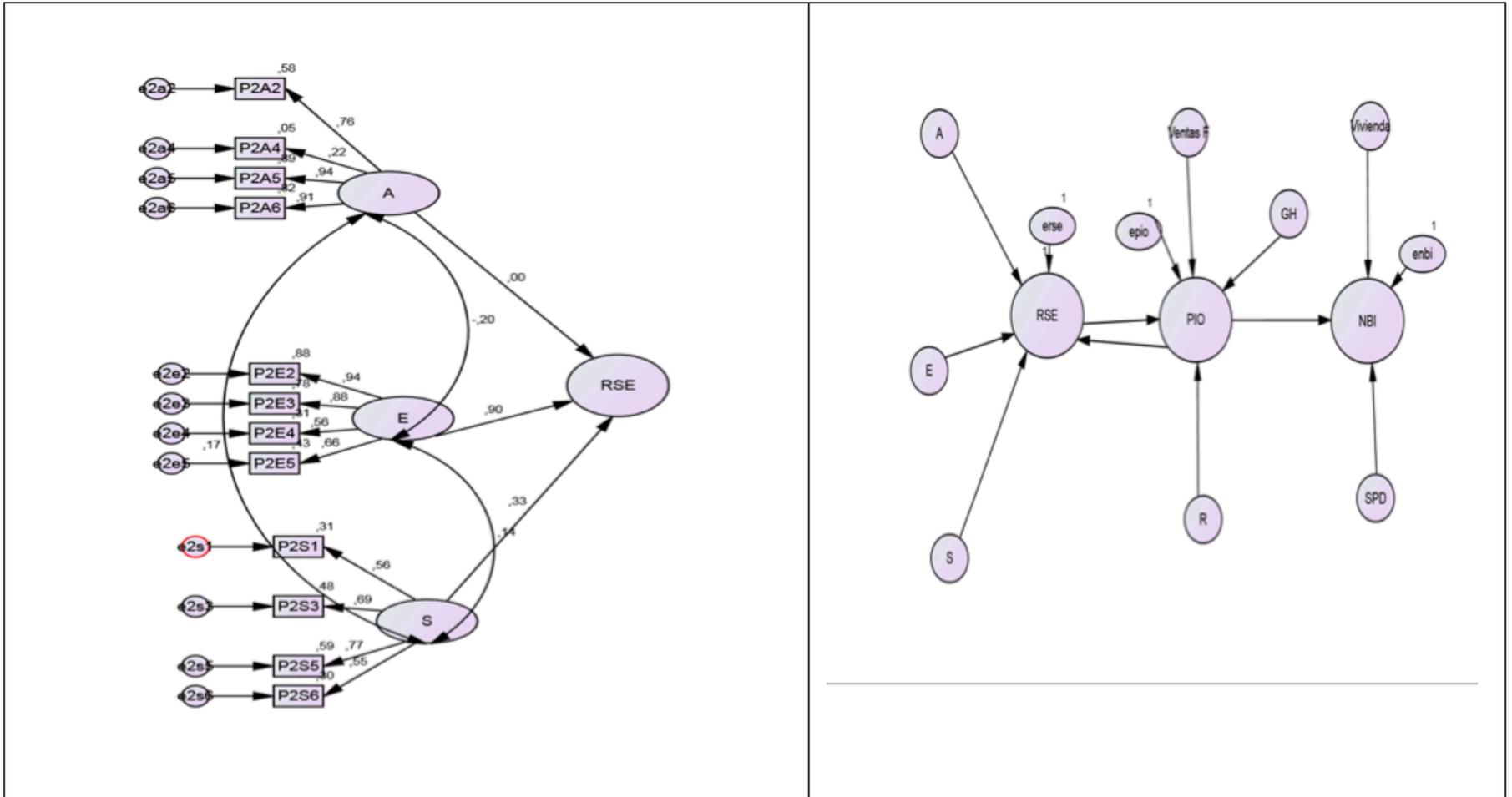
Determinar los elementos de un modelo de ecuaciones estructurales: Es útil recordar que se tienen variables exógenas (independientes) y endógenas (dependientes) y que algunas pueden recibir información y a su vez servir de insumo para estimar otra u otras, por eso, se tienen variables que indican de manera directa o indirecta.

Un modelo se divide en dos submodelos así:

Sub-modelo de medida. Está formado por las variables latentes y los ítems que las conforman, se mide además con los errores que afectan a las mediciones y las relaciones que se espera encontrar entre los constructos cuando estos están relacionados entre si.

Gráfico N° 2

Submodelo de medida para el constructo RSE y sus variables latentes y submodelo estructural inicial en el análisis SEM.



Fuente: Elaboración propia

El objetivo principal del modelo de medida, es verificar el aporte de los indicadores en la medición de los constructos objeto de estudio.

El gráfico muestra las variables latentes Ambiental- A-; Económica- E- y Social -S-; cada una de ellas con cuatro variables observable con los coeficientes estandarizados y su correlación con la respectiva variable latente, además, muestra su asociación con el constructo responsabilidad social empresarial -RSE-. En éste diagrama de medida, se observa como la variable exógena Económica está bien asociada con la RSE (0,90), mientras que lo ambiental es mínimo. El modelo de medida, además, representa con una flecha bidireccional la correlación entre las variables latentes exógenas.

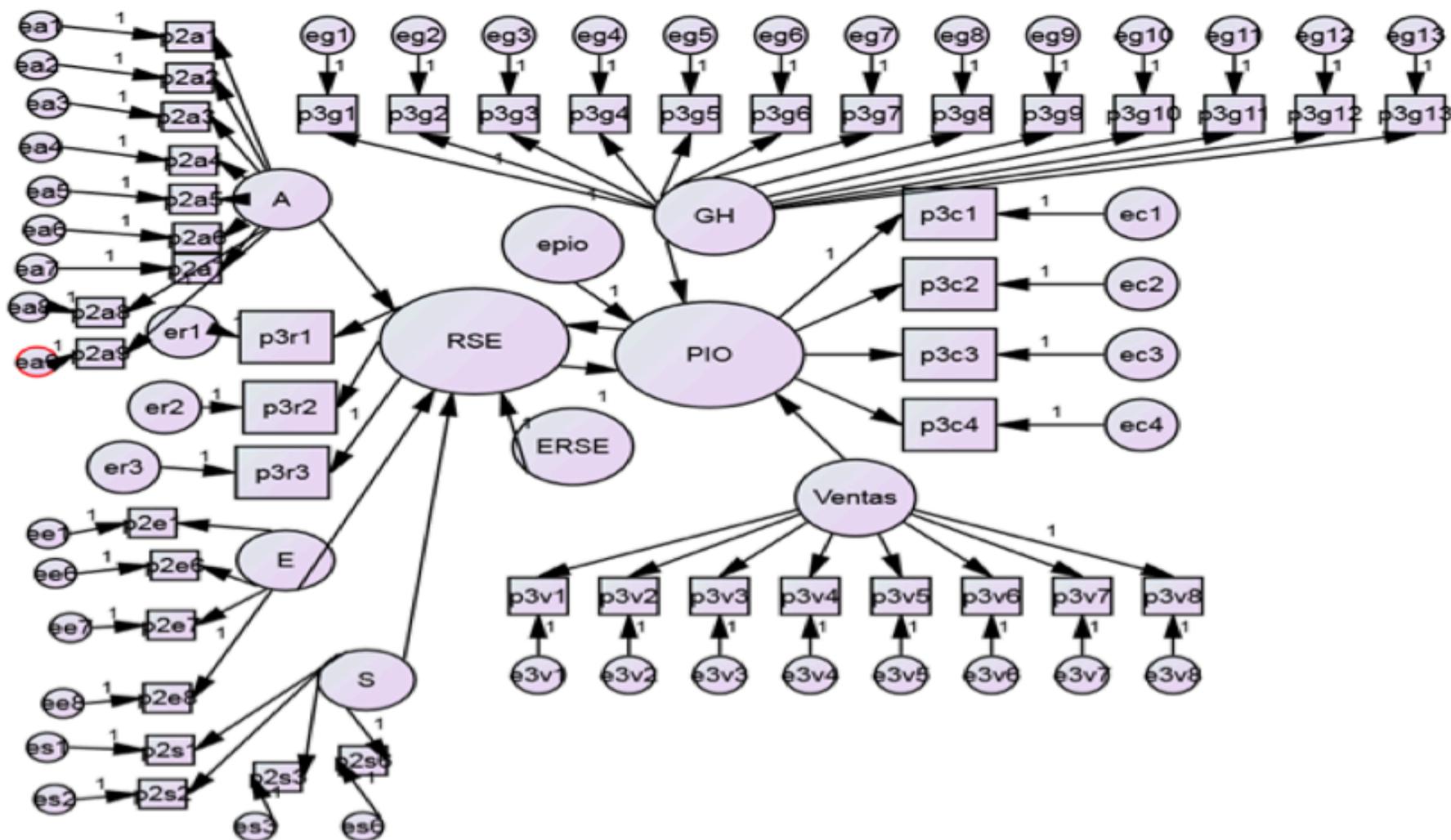
Sub-modelo de relaciones estructurales: Es el que realmente se desea estimar. Contiene los efectos y relaciones entre los constructos. Además, contiene los errores de predicción (que son distintos de los errores de medición). El siguiente gráfico muestra el modelo estructural; el cual es el modelo guía, que relaciona variables independientes y variables dependientes.

El modelo estructural parte de tres variables latentes, que forman la variable endógena RSE, ellas son: ambiental, económico y social. Otras cuatro variables latentes forman el factor endógeno: procesos internos de la Organización: clima Organizacional.

Especificación del modelo.

Teniendo en cuenta las consideraciones del apartado anterior y lo expresado en el modelo teórico, se encontró el siguiente gráfico de senderos.

Gráfico N° 3
Gráfico de senderos



Fuente: Elaboración propia

El software AMOS permite realizar varias estimaciones y solicitar diversos indicadores, entre ellos, el coeficiente de determinación (R^2), Squard multiple correlations, que indica que tanto explica una variable exógena otra con características endógenas, en la siguiente figura se presenta el método utilizado y los indicadores solicitados, además, de apoyarnos en la opción modificador de índices que permite el programa y que sugiere cambios en la relación de variables para mejorar el modelo. Algunos de dichos cambios se tuvieron en cuenta pero siempre apoyados por aspectos teóricos.

El modelo muestra como las variables endógenas RSE y PIO (Procesos Internos de la Organización) tienen flechas de doble vía lo que indica el interés en identificar si hay relación entre ellas, además, se observa elipses que llegan a estas variables con los nombres de epio y ERSE, estas son variables que miden los errores de las variables endógenas. La variable exógena Recurso Humano (RH) está construida por 13 variables observadas y que corresponde al cuestionario utilizado. RSE está construida por las exógenas Ambiental (A), Económica (E) y Social (S), además, de las variables observadas que dan información sobre la Reputación de la Organización. Ventas se asignó a PIO.

4.5. Ajuste del Modelo

Para ajustar un modelo se debe cumplir una característica necesaria, ella es, que los grados de libertad del modelo sean mayores o iguales a cero, esto para poder tener una solución matemática, en estos casos, el modelo toma el nombre de sobreidentificado. Esa condición la cumple el modelo corrido, los primeros datos arrojados por el programa AMOS es la siguiente:

Tabla 5
Datos de AMOS

| | |
|--|------|
| Number of distinct sample moments: | 1035 |
| Number of distinct parameters to be estimated: | 95 |
| Degrees of freedom (1035 - 95): | 940 |

Fuente: Elaboración propia

Con ellos, se obtuvo 940 grados de libertad satisfaciendo la condición de un modelo sobreidentificado, no obstante, el valor de la Chi-square = 1596.961 que origina un valor p de 0,00, sugiere que el modelo no es realmente adecuado, sin embargo, éste es un criterio condicionado entre otros aspectos por el tamaño de la muestra y por lo tanto, se deben usar otros indicadores globales como criterios para valorar el modelo encontrado. Otra consideración, es el hecho que si el modelo no muestre un ajuste global adecuado, no equivale a decir que todas las relaciones propuestas teóricamente sean no significativas o viceversa, por lo tanto, se continúa con el análisis.

4.6. Estimación de parámetros

Los estimadores de las variables exógenas con los respectivos valores de P, se presentan en la tabla siguiente, es decir, los errores estándar (S.E) de cada coeficiente, una C.R (región crítica) y el valor P. recordando que cuando el valor P es menor de 0,05 el coeficiente es significativo estadísticamente, otro detalle, es que cuando se observen *** (tres asteriscos) indica que el valor de P es menor de 0,001 y por lo tanto, será influyente el coeficiente respectivo. Los resultados estimados para las variables latentes se presentan a continuación.

Tabla 6
Estimadores y su significancia para las variables latentes endógenas y exógenas.

| | | | Estimate | S.E. | C.R. | P |
|-----|------|--------|-----------------|-------------|-------------|----------|
| RSE | <--- | A | ,969 | 2,684 | ,361 | ,718 |
| RSE | <--- | S | -2,535 | 1,201 | -2,111 | ,035 |
| PIO | <--- | GH | 13,815 | 15,691 | ,880 | ,379 |
| PIO | <--- | Ventas | 1,465 | ,897 | 1,634 | ,102 |
| RSE | <--- | E | 4,499 | 18,463 | ,244 | ,807 |
| PIO | <--- | RSE | -11,014 | 3,481 | -3,164 | ,002 |
| RSE | <--- | PIO | 9,188 | 1,982 | 4,635 | *** |

Fuente: Elaboración propia

La primera columna son los estimadores no estandarizados de las relaciones entre las variables de la derecha con respecto a las de la izquierda, estos estimadores se muestran junto con los

errores estándar, una relación crítica y los valores de P. Teniendo en cuenta los valores de P, se puede concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre aspectos sociales y la RSE, el valor P es de 0,035. Las variables exógenas ambiental y económica no son estadísticamente significativas ya que todos los valores P son mayores de 0,05. Por lo tanto, se puede afirmar, que los aspectos ambiental y económico no aportan significativamente a explicar el factor RSE. Lo que si muestra una relación de doble vía son las endógenas RSE y PIO, donde los valores P son muy bajos, incluso el de PIO con respecto a RSE es menor de 0,001 (***)).

De otro lado, la variable latente exógena de gestión humanan (GH) no influye estadísticamente a PIO, el valor P es de 0,379, lo mismo sucede con la variable Ventas con un valor P de 0,102.

En el ([Anexo N°4](#)) sobre estimadores y valores P se observan los resultados encontrados para las diferentes variables y sus indicadores, estos resultados se pueden sintetizar así, analizando los valores de P:

Para la variable Ambiental (A), se encontró que las variables observables; Conseguir que el producto final reduzca su impacto negativo sobre el medio ambiente, en comparación con años anteriores o con competidores, El empleo de inputs menos dañinos para el medio ambiente, en comparación con años anteriores o con sus competidores, La elección de inputs provenientes de fuentes renovables frente a materiales no renovables o componentes químicos

Reducir la probabilidad de accidentes ambientales a través de mejoras en los procesos, reducir la emisión de residuos como inputs para los procesos propios, aprovechar algunos residuos como inputs para los procesos propios.

Desechar de manera responsable los residuos no aprovechables, manipular y almacenar de forma responsable los residuos tóxicos y elegir a proveedores que cumplan determinados requisitos medio-ambientales, no son significativas y por lo tanto, no aportan a definir la variable latente o factor ambiental, en todas las variables observables se encontraron valores de P mayores de 0,05 y por lo tanto no es significativo el estimador correspondiente.

Situación similar se encontró en la variable exógena gestión humanan (GH), donde como se aprecia en el [anexo](#), todos los valores de P superan el valor crítico de 0,05, por lo tanto, se puede afirmar que las variables observables en éste factor no son significativas estadísticamente. Además se encontró que las variables observables utilizadas para medir el factor ventas, todas son significativas, (valores de P menores de 0,05) y explican adecuadamente el factor ventas.

En cuanto a los procesos internos de la organización (PIO): Hay buena relación entre los miembros de las áreas de trabajo, Las áreas de trabajo lo estimulan para mejorar su trabajo y se presta atención que se presta a las sugerencias de los empleados, aportan de manera significativa a explicar éste factor, mientras que la variable observada, se obtiene reconocimiento por el buen desempeño laboral no influye significativamente.

Ahora, adicionalmente a las variables exógenas ambiental y social, también aportan a medir la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), las variables observables: La reputación de la empresa respecto a la calidad de nuestros productos se encuentra entre las mejores del sector y la reputación de la dirección y gestión de esta empresa se encuentra entre las mejores del sector.

Es importante mencionar la relación entre RSE y PIO y viceversa.

4.7. Evaluación del ajuste e interpretación

Se recomienda emplear múltiples indicadores para evaluar el ajuste del modelo (Hu Y Bentler, 1995). Entre los más utilizados se destaca el estadístico chi-cuadrado, que sin embargo, está muy afectado por el n y la razón de chi-cuadrado sobre los grados de libertad (CMIN/DF), el índice de ajuste comparativo (CFI), el índice de bondad de ajuste (GFI), y el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA). Los valores de estos estadísticos de bondad del ajuste (CFI, GFI) varían por lo general entre 0 y 1, con 1 indicando un ajuste perfecto. Valores entre 0,9 y

0,95 sugieren un ajuste satisfactorio.

El CMIN/DF el cual se sugiere que sea menor a tres según diversos autores como (Wheaton et al., 1977); Carmines y McIver, 1981); Marsh y Hocevar, 1985); (Byrne, 1989 y 2009), en nuestro estudio se satisface, dado que dio un valor de 1,669.

Con respecto al índice RMSEA, (Byrne,2009), realizó un estudio sobre el tema y concluye que: valores menores a 0,05 son considerados como muy buenos, los valores entre 0,05 y 0,08 se considera razonable, los valores entre 0,08 y 0.1 indican un ajuste mediocre y valores por encima de 1 indican un ajuste pobre.

El RMSEA para el presente estudio dio un valor de ,069 lo que indica que los datos se ajustan razonablemente al modelo encontrado.

Si bien se satisfacen los indicadores anteriores, no sucede igual con el GFI, el cual ajusta en 0,511 menor del 0,90 sugerido por diversos autores.

5. Conclusiones

Si bien la R.S.E es en tema en estudio permanente, propio del actuar de la gerencia incluyente y actual, se ha comprobado con el desarrollo de esta investigación que el impacto en los procesos internos de la organización es una constante de análisis cotidiana, cercana, de fácil lectura y que está presente en el lenguaje habitual de los escenarios gerenciales. Y los escenarios de los indicadores sociales (N.B.I) no están presentes en su quehacer diario.

La importancia de la R.S.E no radica solo en la inclusión y repercusión de acciones transformadoras, la práctica de la gestión social lleva a la búsqueda de soluciones, oportunas y pertinentes que acometen en un proyecto de gestión social para contribuir al desarrollo económico, no sin olvidar su inversión financiera como agente prioritario de desarrollo, (Bowman y Haire,1975) y (Buchholz,1991). Sin embargo en el análisis de los resultados, se evidenció el progreso de los procesos administrativos, como reflejo de la inversión social llevada a cabo. La idea de satisfacer al consumidor como prioridad, enlazar el bienestar a las preocupaciones, es gestionar con visión transformadora y creadora de una red de valor. (Meyer y Rowan,1977); (Porter y Kramer,2002) y (Basu y Palazzo,2008).

El recurso humano constituye un factor importante y estratégico en la gerencia de recursos humanos, serán las personas quienes imprimirán los factores distintivos en las organizaciones actuales y los hallazgos muestran que el tema de los recursos humanos fue muy bien valorado en los diferentes países y en todos sus ítems evaluados; al igual que el de finanzas – ventas y reputación empresarial. Lo que da cuenta de que las empresas son capaces de invertir en las fuerzas vivas, de la misma manera que en un intangible como es la reputación, asegurando la constante y eterna relación finanzas-ventas y la herramienta de clima organizacional a pesar de ser importante no es trascendental.

Bibliografía

Arbucle, J. (1997). Amos user's guide. Chicago: Smallwaters.

Basu y Palazzo,(2008). Kunal Basu and Guido Palazzo the Academy of Management Review

Bowman, E, y Haire, M. (1975). A strategic posture towards CSR. California Management Review, Vol.18(2): 49-58.

Browne, Annete (1993). A conceptual clarification of respect ; Journal of Advanced Nursing, 1993, 18, 211-217

Buchholz, R. A. (1991). Corporate responsibility and the good society: From economics to ecology. Business Horizons, Vol. 34(4), 19-31.

Byrne, Barbara M.(2010). Structural equation modeling with AMOS: Basic Concepts, applications, and programming, second edition (Multivariate Applications Series), USA.

- Carmines Edward y McIver John P.(1981). Unidimensional scaling, Beverly Hills, USA
- De la Cuesta González. Marta. y Valor, Martínez. Carmen. (2003).Responsabilidad social de la empresa. Concepto, medición y desarrollo en España. Boletín económico del ICE nº 2755.
- Del Castillo. Elsa y Yamada, Gustavo. (2004). Responsabilidad social Empresarial y buen clima laboral. Una fórmula ganadora. Universidad del Pacifico. Centro de investigaciones.
- Drucker, Peter. (1978).The Age of discontinuity, harper torchbooks, New York, Harper & Row.
- Drumwright, M. E. (1996). Company advertising with a social dimension: The role of noneconomic criteria. The Journal of Marketing, 71-87.
- Dunne, S. (2008). Corporate social responsibility and the value of corporate moral. Culture and Organization. Vol. 14(2), 135- 149.
- French, P. A. (1979). The corporation as a moral person. American Philosophical Quarterly, Vol 16(3), 207-215.
- Guest, David E. (1999). Human resource management-the workers' verdict. Human Resource Management Journal, Vol. 9(3), 5-25.
- Halpin, A. y Croft, D. (1963). The organizational climate of schools. Chicago: The University of Chicago. Midwert Administrative Center.
- Hannon, John M y Milkovich, George T. (1996). The effect of human resource Reputation signals on share prices: an event study. Human Resource Management, Vol. 35(3), 405-424.
- Hernández, Sampiere (2004). Metodología de la investigación. Mcgraw - hill interamericana de México,
- Hox, J.J y T.M. Bechger.(2007).An introduction to structural equation modeling. Family Science Review, Vol.11, 354-373
- Hu, Li-tze y Bentler, Peter M.(1998).Fit indices in covariance structure modeling: sensitivity to under parameterized model misspecification. Psychological Methods, Vol. 3(4), 424-453.
- Jenkins, Heledd. (2006).Small business champions for corporate social responsibility. Journal of Business Ethics, Vol. 67(3), 241-256.
- King, Braden, G, Felin., Teppo, Felin. y Whetten, David, A. (2010).Finding the organization in organizational theory: a meta-theory of the organization as a social actor. Organization Science, 21, pp 290–305
- Lavee, Y. (1988) Linear Structural Relationships, in family Research. Journal of Marriage and the family. 50 – 937 -948
- Lima, Alwyn y Kiyoteru Tsutsuia.(2012). Globalization and commitment in Corporate social responsibility: Cross-National analyses of institutional and Political-Economy effects. American Sociological Review. Vol. 77 (1), 69-98.
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la Teoría de Herzberg. Gestión en el Tercer Milenio. Rev. de Investigación de la Facultad de Ciencias administrativas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Vol. 8 Núm. 15 Julio de 2005. Lima,Perú
- Marsh, Herbert W. y Hocevar, Dennis.(1985). A new, more powerful approach to multitrait-multimethod analyses: Application of second-order confirmatory factor analysis. Journal of Applied Psychology, Vol 73(1), 107-117.
- Matten, D., y Moon, J. (2008). "Implicit" and "explicit" CSR: a conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility. Academy of management review, Vol. 33(2), 404-424.
- McWilliams, A. y Siegel, D. (2001). Corporate social responsibility: a theory of the firm perspective. Academy of management review, Vol. 26 (1), 117-127.
- Meyer, J. W. y Rowan, B.(1977). Institutional organizations: formal structures as myth and

ceremony. American Journal of Sociology, Vol. 83, 340–363.

Moore, G. (1999). Corporate moral agency: review and implications. Journal of Business Ethics, Vol. 21(4), 329-343.

N. Arora y Henderson (2007). Embedded premium promotion: Why it works and how to make it more effective Marketing Science, 26 (2007), pp. 514-531

Ochoa Díaz, Héctor; Valentina Echeverry P.; Liliana Fernández O.; Tatiana Quintero R. y Pilar del Socorro Wilches P. (2006). ¿Cómo compiten las firmas latinoamericanas en los mercados globalizados? la estrategia del grupo empresarial antioqueño para enfrentar la competencia internacional: el caso de inversiones nacional de chocolates?. Estudios Gerenciales. N° 99, Pág 105 - 127

Ortlizky, M., Schmidt F. L. y Rynes, S. L. (2003). Corporate social and financial Performance: A meta-analysis. Organization Studies, Vol. 24 (3),403-441.

Peiró, J.M. (1999): Desencadenantes del estrés Laboral. Madrid. Pirámide.

Porter, Michael, y Kramer, Mark. (2006). Estrategia y sociedad. Harvard Business Review América Latina, Vol. 84(12), 42-56.

Porter, Michael., y Kramer, Mark. (2006). Estrategia y sociedad. Harvard Business Review América Latina, Vol. 84(12), 42-56.

Rao, H. (1994).The social construction of reputation: certification contests, legitimation, and the survival of organizations in the American automobile industry 1895–1912. Strategic Management Journal, Vol.15, 29–44.

Vohra, Neharika y Rahul Shee. (2012). Corporate social responsibility: practice, theory and challenges. Vikalpa. Vol. 37(2), 73-76.

Waddock Sandra A. y Samuel B. Graves. (1997).The corporate social Performance - financial performance link. Strategic Management Journal, Vol. 18 (4),303- 319.

Watson, L. (2011). Influencias sociales sobre la contabilidad agresiva. El impacto de la responsabilidad social corporativa en agresividad fiscal. The Pennsylvania state university, 1-36.

Wheaton et al.(1977).Structural equation modelling : guidelines for determining Model fit. Electronic. Journal of Business Research Methods. Vol. 6 (1), 53-60

Whetten, David, A y Mackey, Alison. (2002). A social actor conception of organizational identity and its implications for the study of organizational reputation. Business & Society, 41, 393–414.

Wright, Patrick, M., Gardner, Timothy; M., Moynihan, Lisa, M., y Allen, Mathew, R. (2005). The relationship between hr practices and firm performance: Examining causal order. Personnel Psychology, Vol. 58, 409–446.

Anexos

Anexo N° 1. Medidas resumen componente clima organizacional por país

| País | Hay buena relación entre los miembros de las áreas de trabajo. | Las áreas de trabajo lo estimulan para mejorar su trabajo. | Se presta atención que se presta a las sugerencias de los empleados. | Se obtiene reconocimiento por el buen desempeño laboral. | Se da autonomía para planificar su propio trabajo. |
|------|--|--|--|--|--|
| | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Colombia | Media | 4,80 | 4,65 | 4,45 | 4,82 | 4,61 |
| | Desv. típ. | ,401 | ,483 | ,503 | ,385 | ,493 |
| Panamá | Media | 5,00 | 4,81 | 4,44 | 4,94 | 4,63 |
| | Desv. típ. | ,000 | ,403 | ,512 | ,250 | ,500 |
| Chile | Media | 4,89 | 4,61 | 4,72 | 5,00 | 4,89 |
| | Desv. típ. | ,323 | ,778 | ,752 | ,000 | ,323 |
| Estados Unidos | Media | 5,00 | 4,89 | 4,89 | 4,67 | 4,67 |
| | Desv. típ. | ,000 | ,323 | ,323 | ,485 | ,485 |
| Costa Rica | Media | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 |
| | Desv. típ. | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| Otros | Media | 4,82 | 4,68 | 4,59 | 4,59 | 4,74 |
| | Desv. típ. | ,387 | ,475 | ,500 | ,500 | ,448 |
| Total | Media | 4,88 | 4,72 | 4,60 | 4,79 | 4,71 |
| | Desv. típ. | ,330 | ,495 | ,531 | ,405 | ,457 |

Fuente: Elaboración Propia

Anexo N° 2. Cuestionario

CLIMA ORGANIZACIONAL

Gracias a las medidas adoptadas en los últimos tres años...

| | | | | | | |
|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | ...Hay buena relación entre los miembros de las áreas de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | ...Las áreas de trabajo lo estimulan para mejorar su trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | ... Se presta atención que se presta a las | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|
| | sugerencias de los empleados. | | | | | |
| 4 | ... Se obtiene reconocimiento por el buen desempeño laboral. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | ... Se da autonomía para planificar su propio trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Anexo N° 3. Análisis de fiabilidad del instrumento

| | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento-total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
|---|--|---|--------------------------------------|--|
| El empleo de inputs menos dañinos para el medio ambiente, en comparación con años anteriores o con sus competidores | 30,86 | 10,041 | ,632 | ,768 |
| La elección de inputs provenientes de fuentes renovables frente a materiales no renovables o componentes químicos | 30,82 | 9,872 | ,669 | ,761 |
| Reducir la probabilidad de accidentes ambientales a través de mejoras en los procesos | 30,75 | 12,411 | ,373 | ,805 |
| Reducir la emisión de residuos como inputs para los procesos propios | 31,09 | 9,158 | ,804 | ,735 |
| Aprovechar algunos residuos como inputs para los procesos propios. | 31,04 | 9,557 | ,693 | ,756 |
| Desechar de manera responsable los residuos no aprovechables. | 31,03 | 11,895 | ,287 | ,821 |
| Manipular y almacenar de forma responsable los residuos tóxicos | 30,78 | 12,531 | ,334 | ,809 |
| | | | | |

| | | | | |
|---|-------|--------|------|------|
| Elegir a proveedores que cumplan determinados requisitos medio-ambientales. | 30,79 | 12,430 | ,363 | ,806 |
|---|-------|--------|------|------|

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 4. Estimadores y valores de P variables latentes y sus indicadores

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | | | Estimate | S.E. | C.R. | P |
|------|------|---|-----------------|-------------|-------------|----------|
| p2a9 | <--- | A | 1,000 | | | |
| p2a8 | <--- | A | 2,600 | 1,730 | 1,503 | ,133 |
| p2a7 | <--- | A | -,271 | ,922 | -,294 | ,769 |
| p2a6 | <--- | A | 14,473 | 11,023 | 1,313 | ,189 |
| p2a5 | <--- | A | 16,674 | 12,666 | 1,316 | ,188 |
| p2a4 | <--- | A | ,718 | ,717 | 1,002 | ,316 |
| p2a3 | <--- | A | 14,765 | 11,284 | 1,309 | ,191 |
| p2a2 | <--- | A | 13,725 | 10,563 | 1,299 | ,194 |
| p2a1 | <--- | A | -3,677 | 3,177 | -1,157 | ,247 |
| p2e8 | <--- | E | 1,000 | | | |
| p2e7 | <--- | E | 11,741 | 38,470 | ,305 | ,760 |
| p2e6 | <--- | E | 38,629 | 128,775 | ,300 | ,764 |
| p2e1 | <--- | E | 9,418 | 30,971 | ,304 | ,761 |
| p2s6 | <--- | S | 1,000 | | | |
| p2s3 | <--- | S | ,754 | ,396 | 1,905 | ,057 |
| p2s2 | <--- | S | ,061 | ,158 | ,382 | ,702 |
| | | | | | | |

| | | | | | | |
|-------|------|--------|--------|--------|-------|------|
| p2s1 | <--- | S | ,199 | ,138 | 1,437 | ,151 |
| p3g1 | <--- | GH | 1,000 | | | |
| p3g2 | <--- | GH | -2,094 | 2,869 | -,730 | ,465 |
| p3g3 | <--- | GH | 1,373 | 1,745 | ,787 | ,431 |
| p3g4 | <--- | GH | 2,283 | 2,667 | ,856 | ,392 |
| p3g5 | <--- | GH | 9,465 | 9,660 | ,980 | ,327 |
| p3g6 | <--- | GH | 7,700 | 7,973 | ,966 | ,334 |
| p3g7 | <--- | GH | 4,577 | 5,107 | ,896 | ,370 |
| p3g8 | <--- | GH | 5,673 | 5,900 | ,961 | ,336 |
| p3g9 | <--- | GH | 6,546 | 7,029 | ,931 | ,352 |
| p3g10 | <--- | GH | 10,116 | 10,318 | ,980 | ,327 |
| p3g11 | <--- | GH | 7,893 | 8,103 | ,974 | ,330 |
| p3g12 | <--- | GH | 8,130 | 8,253 | ,985 | ,325 |
| p3g13 | <--- | GH | 1,184 | 1,615 | ,733 | ,463 |
| p3v8 | <--- | Ventas | 1,000 | | | |
| p3v7 | <--- | Ventas | ,809 | ,286 | 2,831 | ,005 |
| p3v6 | <--- | Ventas | 1,000 | ,378 | 2,647 | ,008 |
| p3v5 | <--- | Ventas | 1,923 | ,633 | 3,038 | ,002 |
| p3v4 | <--- | Ventas | 2,411 | ,701 | 3,437 | *** |
| p3v3 | <--- | Ventas | 2,124 | ,564 | 3,764 | *** |
| p3v2 | <--- | Ventas | 1,979 | ,552 | 3,585 | *** |
| p3v1 | <--- | Ventas | 1,935 | ,605 | 3,197 | ,001 |
| p3c1 | <--- | PIO | 1,000 | | | |
| p3c2 | <--- | PIO | 2,493 | ,453 | 5,509 | *** |
| p3c3 | <--- | PIO | 2,741 | ,562 | 4,882 | *** |

| | | | | | | |
|------|------|-----|---------|-------|--------|------|
| p3c4 | <--- | PIO | -,078 | ,277 | -,281 | ,778 |
| p3r3 | <--- | RSE | 1,000 | | | |
| p3r2 | <--- | RSE | 5,267 | 3,100 | 1,699 | ,089 |
| p3r1 | <--- | RSE | ,287 | ,115 | 2,487 | ,013 |
| PIO | <--- | RSE | -11,014 | 3,481 | -3,164 | ,002 |
| RSE | <--- | PIO | 9,188 | 1,982 | 4,635 | *** |

Fuente. Elaboración propia

Anexo 5. Ficha Técnica de la encuesta aplicada

| | |
|---|---|
| Procedimiento Metodología Cuestionario | El desarrollo de esta investigación se realizó a través de la técnica de modelos de ecuaciones estructurales (MES). |
| Población estudio | Grupo Empresarial Antioqueño- Autodenominado (GEA). Agrupa 156 empresas asociadas en 4 holding: Grupo Bancolombia, Grupo Sura, Grupo Argos y Grupo Nutresa. |
| Muestra definitiva | 152 empresas. Lo que equivale al 77.4 % de empresas objeto de estudio |
| Periodo de realización | Enero a Junio de 2014 |
| Hipótesis | H11 Las prácticas de RSE están relacionadas positivamente con los resultados del clima Laboral |
| Unidad de Análisis | Unidad de análisis externa: Clima Laboral, Unidad de análisis interna: Finanzas, Recursos Humanos y Reputación. |
| Instrumento | Encuesta de 11 Dimensiones conformadas por 71 preguntas. |

Fuente: Elaboración propia

1. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Medellín, Medellín – Colombia. Email. edroman@udem.edu.co

2. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Medellín, Medellín- Colombia. Email. eoperez@udem.edu.co

3. El G.E.A es un nombre autodenominado así por las diferentes empresas de la región de Antioquia, (Es uno de los 24

*departamentos de Colombia, es el departamento industrial del país), para diferenciarse del nombre asignado por las empresas de otras regiones, quienes decidieron denominar al grupo de empresas de Antioquia, **Sindicato Antioqueño**, por la manera particular, cerrada y llamativa de enrocar sus acciones y la forma de asociación simbólica, como protección ante el crecimiento económico de la región.*

4. Revista Dinero. 21 de agosto de 2013

5. Para identificar a que corresponden los números del 1 al 5; ver el anexo N° 20 CUESTIONARIO. Factor: Clima Organizacional.

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 39 (N° 14) Año 2018

[Índice]

[En caso de encontrar un error en esta página notificar a [webmaster](#)]

©2018. revistaESPACIOS.com • ®Derechos Reservados