



*Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.*



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.

## Evaluación del Desempeño Social de las empresas en Michoacán, México

*Norma Laura Godínez-Reyes<sup>1</sup>*

*Martha Beatriz Flores-Romero\**

*Marcela Figuero-Aguilar\*\**

### Resumen

Una de las dimensiones menos valorada en las empresas socialmente responsables en México, ha sido la del desempeño social. El presente trabajo es el resultado de una investigación empírica, cualitativa con enfoque explicativo, cuyo objetivo fue el de analizar la percepción de empresarios michoacanos respecto al compromiso social de sus organizaciones. Se utilizó un cuestionario con 12 elementos, aplicado a 53 empresas michoacanas. El Alfa Cronbach de los ítems fue de 0.952 por lo cual se consideraron consistentes entre sí. Los resultados mostraron que los indicadores con mayor peso fueron los de riesgos laborales y responsabilidad sobre el producto, pero con calificaciones debajo de la media. Concluimos que existe una gran oportunidad de mejora en las empresas michoacanas en aspectos relacionados con el bienestar de sus empleados y consumidores poniendo énfasis en el fortalecimiento de los indicadores de trabajo decente de hombres y mujeres, de libertad, equidad y dignidad humana.

*Palabras clave: Responsabilidad social, Grupos de interés, Trabajo decente, Desempeño social corporativo*

### Abstract

One of the less valued dimensions in socially responsible companies in Mexico has been the social performance. This paper is the result of an empirical, qualitative research with an explanatory approach, whose objective was to analyze the perception of Michoacan businessmen regarding the social commitment of their organisations. A 12-item questionnaire was used, applied to 53 companies in Michoacán. The Cronbach's alpha of the items was 0.952, so they were consistent with each other. The results showed that the indicators with the highest weight were labor risks and product responsibility, but with scores below the average. We conclude that there is a great opportunity for improvement in Michoacan companies in aspects related to the well-being of their employees and consumers, with an emphasis on strengthening the indicators of decent work for men and women, freedom, equity, and human dignity.

---

<sup>1\*\*\*</sup>Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

**Keywords:** *Social responsibility, Stakeholders, Decent work, Corporate social performance.*

### **Introducción**

A partir de los grandes acontecimientos de finales del siglo XX donde se introdujeron los conceptos de Cambio Climático y Desarrollo Sostenible, se acelera la crisis de la cultura empresarial nacida con el movimiento de creación de valor económico, cambiando sus preceptos al de creación de valor sostenible, fundamentado en la teoría de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Esta teoría tiene que ver con el compromiso voluntario que asume una organización, ante los impactos que sus acciones y decisiones tienen sobre el medio ambiente y la sociedad. Es una estrategia de negocio que busca desarrollar compromisos tendientes a minimizar los impactos negativos que la actividad empresarial genera en sus grupos de interés e introduce comportamientos que les generen impactos positivos en su cadena de valor en lo social, ambiental y económico (ISO 26000, 2010; Licandro, 2016). Derivado del análisis de la literatura, diversos autores afirman que integrar a la responsabilidad social como eje transversal a la gestión organizacional permite a las empresas, mitigar riesgos sociales, ambientales y económicos que las prepara ante los retos del futuro (BMV, 2018; Porter y Kramer, 2011; Keinert, 2008, KPM, 2021, Herrman, 2004).

Desde el enfoque de De la Cueva, et al (2017) las dimensiones del trabajo decente son parte de un camino a la sostenibilidad como se menciona en la metas de la agenda 2030 para alcanzar los 17 objetivos del desarrollo sostenible, e implican: diálogo social que da libertad; garantías de los derechos básicos al trabajo dándole legitimidad; seguridad en los puestos de trabajo que da confianza de un futuro mejor; protección social que da seguridad al que pierde su puesto de trabajo; seguridad en el trabajo, que lo protege dentro de éste, y como objetivo general, la equidad de ingresos y oportunidades.

En México, grandes empresas han asumido un compromiso con la RSE diseñado estrategias ambientales, sociales y económicas que impacten en su competitividad y en el Desarrollo Sostenible (DS). Sin embargo, la dimensión social ha sido una de las menos valorada bajo los Criterios ASG<sup>2</sup> (Godínez, 2020), debido al bajo compromiso de las empresas con el trabajo digno, inclusivo, equidad en los salarios y responsabilidad sobre el producto (Camarena y Saavedra, 2018). Siendo, por otro lado, la filantropía uno de los factores con mayor impacto en el radar de los empresarios en esta dimensión (Rosas, 2010). Algunos empresarios explican que invertir en sustentabilidad no resulta rentable (KPM, 2020; Responsable, 2019) y en realidad existe muy pocos estudios donde se encuentre una relación positiva, estadísticamente significativa entre el rendimiento social y financiero en las empresas socialmente responsables (Soana, 2011; Wood,

---

<sup>2</sup> etiqueta con la que se identifica a empresas e iniciativas que siguen y cumplen estándares relativos a la conservación del medioambiente, el desempeño social y el buen gobierno (Heller, 2021).

2010). Sin embargo, para Monteiro, García-Sánchez y Albar-Guzmán (2021) la diversidad de género en los equipos directivos se asocia positivamente con el desempeño en relación con los derechos laborales y humanos, mientras que Bollarín, et al (2022) muestran que existe una relación positiva y significativa entre la rentabilidad con las calificaciones de gobierno corporativo en empresas socialmente responsables.

Con ese fundamento nuestro interés fue el de analizar el compromiso de las empresas michoacanas, con el cumplimiento de los indicadores de la dimensión social de la RSE, específicamente los que tienen que ver con el compromiso hacia sus empleados, principal grupo de interés interno de las empresas. De aquí la presente investigación tiene como objetivo describir el desempeño social de empresas del estado de Michoacán de Ocampo, México relacionada con el cumplimiento del Objetivo 8 de Desarrollo Sostenible: Trabajo decente y crecimiento económico.

Con este propósito el trabajo se organiza en cinco partes incluyendo la introducción. Posteriormente se describe la relación entre la RSE y el Objetivo 8 de los ODS enmarcado en la importancia del trabajo decente. Se describe la metodología de este trabajo de investigación, para hacer un análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas y contrastarlos con los obtenidos en estudios previos. En la última etapa se presentan las conclusiones, limitaciones e implicaciones de esta investigación.

## **Marco teórico**

### **Responsabilidad Social Empresarial**

La Responsabilidad Social Empresarial es entendida como una teoría que nos permite acercarnos desde una perspectiva de sostenibilidad, a la generación de valor de las empresas (Carroll, 1989; Elkington, 2006; Porter y Linde, 2005; Porter y Kramer, 2011; Prahalad, 2005). Existen muy diversas definiciones para conceptualizar a la RSE, que van desde confundirla con filantropía o liarla con una estrategia meramente de marketing. Sin embargo, la RSE va más allá de esto, se refiere al compromiso que las organizaciones asumen con los impactos que generan hacia sus grupos de interés (ISO 26000, 2010). Entendiendo a los grupos de como aquellas personas u organizaciones que mantienen una relación directa e indirecta con la empresa y que por lo tanto pueden verse afectados por las decisiones y acciones de la empresa, y que recíprocamente pueden influir o ejercer poder en ella (Freeman, 2002). Es decir, se refiere a cualquier grupo o individuo identificable respecto del cual la organización es dependiente para su supervivencia. No existe una lista genérica de grupos de interés, ya que cada empresa los identifica acorde a su giro e impactos que su actividad ejerza en ellos. Sin embargo, se pueden clasificar como internos y externos, donde los internos son aquellos que pertenecen a la estructura interna de la empresa, como son los empleados, socios y directivos; y los grupos de interés externos son aquellos que tienen una relación con la empresa, pero no pertenecen a su estructura, como los clientes, proveedores, el gobierno, la comunidad, el propio medio ambiente, entre otros.

La RSE está cimentada en tres dimensiones la dimensión ambiental, la social y la económica. La primera tiene que ver con el entorno natural en el cual una organización opera, incluyendo el aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, la fauna, el espacio exterior y sus interacciones (ISO, 2010). La dimensión económica valora los riesgos sociales y económicos a los que se enfrenta una organización tales como la cobertura del plan de prestaciones, presencia de la organización en el mercado, consecuencias económicas indirectas y prácticas de adquisición (GRI, 2015). Mientras que la dimensión social está relacionada con la repercusión que las actividades de una organización tienen en los entornos sociales donde opera. Esta categoría incluye los rubros de prácticas laborales y de trabajo digno, derechos humanos, comunidad y responsabilidad sobre el producto. Por lo tanto, es una dimensión íntimamente ligada al Objetivo 8 del desarrollo sostenible que busca el crecimiento económico y el trabajo decente para todos en la sociedad.

A través del tiempo, las empresas han sido las que, por el desarrollo de sus actividades empresariales, impactan de manera significativa en los problemas sociales que en la actualidad nos aquejan y que han sido discutidos desde los años 80 en las diversas convenciones de cambio climático de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Es así, que el diseño de estrategias congruentes con los Objetivos del Desarrollo Sostenible signado por diversos países, entre ellos México desde el 2015, resulta una meta indispensable, no solo para el desarrollo de las naciones, sino para garantizar su sobrevivencia y competitividad en el largo plazo.

Los Objetivos del Desarrollo Sostenibles (ODS) definen prioridades de desarrollo a nivel mundial y las aspiraciones para el 2030. En el año 2000, 189 naciones del mundo se unieron para discutir los retos de los actuales problemas del planeta, tales como hambre, sequías, pobreza, entre otros. Fue así como los líderes de estos países formularon un plan llamado los “Objetivos de Desarrollo del Milenio” (ODM) donde se formularon ocho objetivos con los que se esperaba que la pobreza y el hambre fueran erradicadas en 15 años; sin embargo, a pesar de todos los esfuerzos hechos por un gran número de países, sus metas no fueron alcanzadas en su totalidad, es por ello que después de 15 años se formuló un nuevo conjunto de objetivos, los Objetivos del Desarrollo Sustentable (ODS), con los que se aspira nuevamente a erradicar la pobreza y el hambre ahora para el año 2030 a través de 17 objetivos y 169 metas (PNUD, 2018). El seguimiento, ordenamiento y financiación de estos objetivos se da a través del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) perteneciente a la Organización de las Naciones Unidas, y los 17 objetivos son los siguientes: 1) Fin de la pobreza; 2) Hambre cero; 3) Salud y bienestar; 4) Educación de calidad; 5) Igualdad de género; 6) Agua limpia y saneamiento; 7) Energía asequible y no contaminante; 8) Trabajo decente y crecimiento económico; 9) Industria, innovación e infraestructura; 10) Reducción de las desigualdades; 11) Ciudades y comunidades sostenibles; 12) Producción y consumo responsables; 13) Acción por el clima; 14) Vida submarina; 15) Vida de ecosistemas terrestres; 16) Paz, justicia e instituciones sólidas; 17) Alianzas para lograr los objetivos. A pesar

de que los ODS son acordados por las naciones, su éxito depende de la acción y colaboración de todos los actores, incluidas las empresas.

Los ODS al cubrir un amplio espectro de los temas de desarrollo sostenible pertinente al ámbito empresarial ayudan a conectar sus estrategias con las prioridades globales, y utilizarlas como ejes de la generación de valor para dar forma, dirigir, comunicar e informar acerca de estas estrategias y acciones a sus grupos de interés. Esto les permite a las empresas, capitalizar una serie de beneficios tales como: identificar oportunidades de negocio, mejorar el valor de la empresa, fortalecer las relaciones con sus grupos de interés, estabilizar sociedades y mercados, usar un lenguaje común entre las distintas industrias y desarrollar un propósito compartido.

Con ello, esta investigación la centramos en la discusión del impacto que tiene la dimensión social de la RSE en el logro del objetivo 8 de los ODS y que tiene que ver con la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. La continua falta de oportunidades de trabajo decente, la insuficiente inversión y el bajo consumo producen una erosión del contrato social básico subyacente en las sociedades democráticas: el derecho de todos a compartir el progreso. La creación de los empleos de calidad seguirá constituyendo un gran desafío para casi todas las economías. Para conseguir el desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente. También tendrá que haber oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes (ONU, 2015).

### **Trabajo Decente**

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente sinteriza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleado productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan a sus vidas, y a la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (OIT, 2022). México es considerado un país con un mediano nivel de cumplimiento de los convenios con la OIT debido a que solo ha ratificado convenios relativos a la libertad sindical y a la negociación colectiva (Trejo y Saucedo, 2015). Aspectos insuficientes, cuando hablamos de lo que representa en forma integral el concepto de trabajo decente que establece la OIT.

El trabajo decente debe entonces entenderse como un concepto integrador en cuya concepción deba combinarse los aspectos relativos a los derechos, al empleo, la protección y el diálogo (Gálvez et al, 2011). Es así, que la esencia del trabajo decente, debiera ser la de cubrir por un lado las necesidades del trabajador y su familia, en cuanto a seguridad y salud, educación, garantizar un ingreso seguro, y por otro, debe de garantizar el respeto a los derechos básicos,

entendidos bajo las condiciones de libertad dignidad humana igualdad y seguridad. (Somavia, 2014). Integralmente, el trabajo decente se percibe desde el enfoque de protección y diálogo social, dirigidos hacia un equilibrio social con los derechos laborales y el compromiso social de las organizaciones para sus colaboradores.

La OIT a partir de su naturaleza y principios, fomenta que las empresas aporten al progreso económico y social en congruencia con la evolución de la RSE que va desde temas de filantropía, pasando por compromiso social en proyectos sociales y ambientales aislados, hasta temas ciudadanía corporativa, donde las organizaciones diseñan estrategias de diálogo e involucramiento con sus grupos de interés y estrategias asociadas a la estrategia de creación de valor del negocio. Esta evolución de la RSE dio pauta al inicio del Pacto Mundial, iniciativa donde líderes de empresas de más de 145 países, se comprometieron a transformar los negocios desde la sostenibilidad y la responsabilidad, y con ello en el 2000 a la Declaración del Milenio para posteriormente llegar a la aprobación en el 2015 de la Agenda 2030 del Desarrollo Sostenible y a los 17 ODS, incluido el 8, que habla del trabajo decente (OIT, 2010).

Es así, que la OIT, como agencia de las Naciones Unidas, y en su propósito de promover los derechos laborales y el trabajo decente, reconoce en su Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo, la importancia de las empresas socialmente responsables en el logro de la agenda de sostenibilidad mundial y el del objetivo 8 de desarrollo sostenible (OIT, 2019).

### **Metodología**

El diseño de esta investigación se sustenta en la medición del desempeño social de las empresas michoacanas, a través de la percepción de los empresarios a los que se les aplicó un cuestionario de 12 ítems. La investigación fue abordada desde un enfoque cualitativo de tipo exploratorio con alcance descriptivo, para obtener generalizaciones sobre la RSE en su dimensión social, de empresas del estado de Michoacán, México. Para el diseño del instrumento se tomó como base las cuatro subcategorías y los doce indicadores de desempeño social de la guía para la elaboración de Informes de Sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI-4) o iniciativa mundial de presentación de informes, quien es una institución independiente y centro oficial de colaboración del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) que crea uno de los estándares más utilizados para la evaluación de sostenibilidad en las empresas.

El instrumento, forma parte de un cuestionario autoadministrado de prácticas de RSE de las empresas del estado de Michoacán que incluye la dimensión Ambiental, Social y Económica. Se utilizó el software de SurveyMonkey para la recolección de la información y fue aplicado a una muestra aleatoria de 53 empresas, utilizando una escala Likert donde (1) es totalmente en desacuerdo y (5) totalmente de acuerdo. La confiabilidad se sometió a la evaluación del coeficiente de Alpha de Cronbach cuyo resultado global fue de 0.973 y para la dimensión social de 0.945 con escala 0.05, lo que muestra una consistencia en los 12 ítems de la dimensión social y

los 42 de la encuesta total. Basados en los indicadores de la subcategoría de Desempeño social del GRI, se formularon las preguntas que a continuación se enlistan.

1. La empresa implementa con esquemas de prestaciones sociales que formalicen el compromiso de los empleados
2. En los últimos 5 años, la empresa ha implementado acciones para la empleabilidad de los jóvenes
3. La empresa tiene un compromiso firme para incorporar a personas con discapacidad
4. La empresa cuenta con información de salud y seguridad en el trabajo que impacta en ausentismo, accidentes laborales y días perdidos.
5. La empresa evalúa sistemáticamente las necesidades de formación y capacitación de sus empleados en materia de responsabilidad social para lograr poner en marcha sus estrategias de negocio
6. Implementa proyectos y actividades para la mejora de la salud de sus empleados y la mejora de sus hábitos de vida
7. La empresa realiza acciones de voluntariado en beneficio de la comunidad donde opera
8. La empresa realiza innovación del producto para mejorar sus impactos en la salud y seguridad de sus clientes y/o usuarios
9. La empresa implementa mecanismos para tratar reclamaciones en materia de respeto a los derechos humanos
10. La empresa tiene un protocolo y aplica sanciones en casos de discriminación y violación a los derechos humanos
11. La empresa es equitativa respecto del pago de salarios entre hombres y mujeres, y de las oportunidades de desarrollo de carrera.
12. La empresa participa con la comunidad local

Acorde a la Guía GRI-4 para la elaboración de memorias de sostenibilidad de las empresas, la categoría de Desempeño social incluye cuatro subcategorías, y doce indicadores, nueve de los cuales tienen relación directa con el Objetivo 8 de los ODS y con las dimensiones de trabajo decente (De la Cueva, 2017). La Tabla 1 muestra los doce ítems del cuestionario aplicado, distribuidos en las cuatro categorías del Desempeño social del GRI, clasificados acorde al tipo de grupo de interés



**Tabla 1**

*Subcategorías de la dimensión social y su relación con los ítems de la encuesta*

<b>Categoría GRI</b>	<b>Subcategoría GRI</b>	<b>Ítem</b>	<b>Grupo de interés</b>
<b>Desempeño social</b>	Prácticas laborales y trabajo digno	1, 2, 3, 4, 5, 6, 11	Interno
	Derechos humanos	9, 10	
	Sociedad, comunidad	7, 12	Externo
	Responsabilidad sobre el producto	8	

*Fuente:* elaboración propia con base en la Guía G4 del GRI (2015)

El análisis de los datos se realizó a través del software SPSS Statistics, versión 28.0.0.

### **Resultados, discusión y análisis**

Como parte del trabajo de campo de esta investigación, se aplicaron un total de 53 encuestas a directivos, dueños y jefes de empresas del estado de Michoacán de Ocampo, durante el periodo del 20 de mayo al 23 de junio de 2022, de los cuales 36 fueron hombres y 17 mujeres. El 45% de las empresas encuestadas, pertenecieron al giro Comercial, el 15% al Industrial y el 40% al de Servicios (Ilustración 1), de las cuales el 92% pertenecen al sector privado, 6% al gubernamental y 2% al Social.

#### **Ilustración 1**

Giro de las empresas

<b>Giro</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Comercial	24	45.3	45.3	45.3
	Industrial	8	15.1	15.1	60.4
	Servicio	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

*Fuente:* elaboración a partir de Software SPSS V.28

Del total de las empresas, el 71% de ellas cuenta con junta directiva, lo que habla de la toma de decisiones colegiada, que brinda mayor certeza para asumir compromisos con la organización y los derechos de sus integrantes.

#### **Ilustración 2**

*Junta Directiva en las empresas*

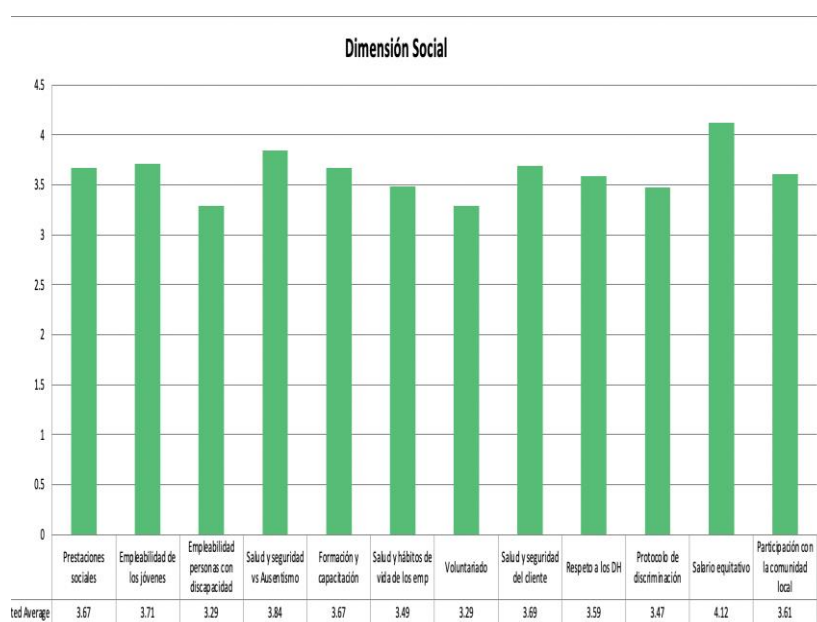
<b>¿Cuentan con una Junta Directiva para la toma de decisiones?</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	SI	38	71.7	71.7	71.7
	NO	15	28.3	28.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

*Fuente:* elaboración a partir de Software SPSS V.28

A los 53 encuestados, se les cuestionó acerca de las cuatro subcategorías del desempeño social de la empresa, distribuidos en 12 ítems. De ellos, 9 ítems tienen que ver con el Objetivo 8 de los ODS, relacionado con el trabajo decente, y tres relacionados con los grupos de interés externos de la empresa., abordaremos el análisis de los resultados que se relacionan con este grupo. La Ilustración 2, muestra los resultados.

### Ilustración 3

#### Resultados de la encuesta



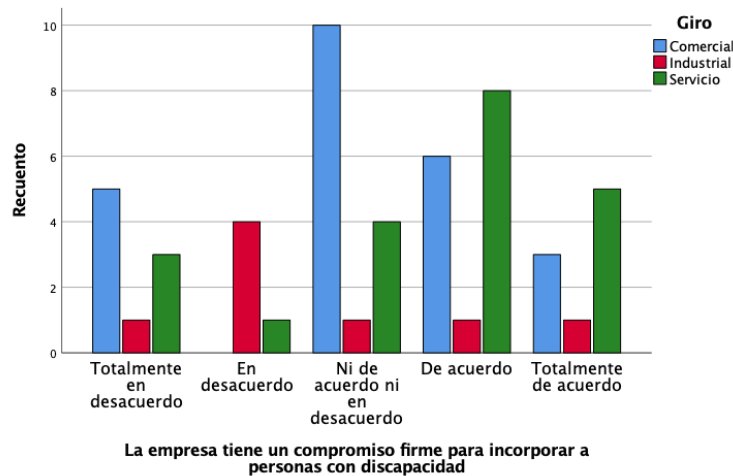
*Fuente:* elaboración a partir de resultados de la encuesta en SurveyMonkey

La mayor valoración en estos resultados tiene que ver con la equidad entre sueldos de hombres y mujeres (pregunta 11), la cual obtuvo un promedio de 4.12 puntos, seguida de la pregunta relacionada con (pregunta 4) con 3.84 puntos, mientras que la pregunta 2 con una puntuación de 3.71 se refiere a la empleabilidad de jóvenes. Estos resultados muestran que las empresas encuestadas, asumen un compromiso con sus empleados que tienen que ver, acorde a De la Cueva y Palomares (2017) con las dimensiones de equidad laboral y seguridad en el empleo, del trabajo digno.

En este mismo aspecto, al hacer un análisis cruzado de datos, dentro de las empresas más preocupadas por incorporar personas con discapacidad, se encuentran las del giro de Servicios (Ilustración 4).

#### Ilustración 4

*Análisis cruzado: Giro y personas con discapacidad*

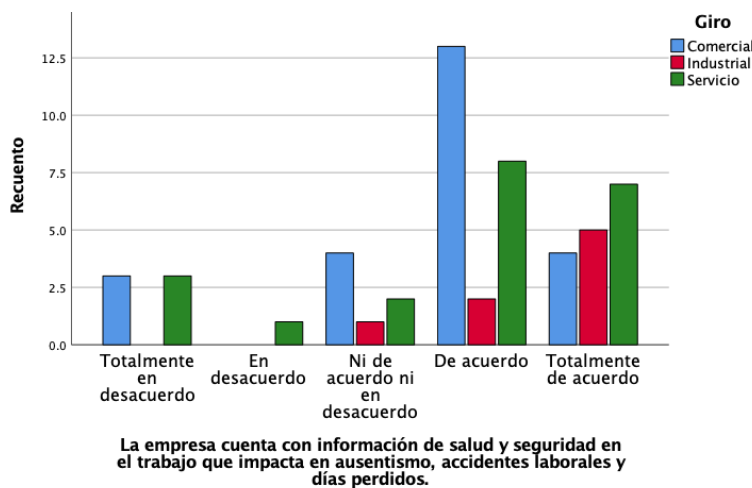


*Fuente:* elaboración a partir de Software SPSS V.28

Por otro lado, cuando la empresa se preocupa por la previsión en riesgos laborales al contar con información de salud y seguridad en el trabajo, muestra el compromiso social asociado con el trabajo digno y la competitividad empresarial, lo que asegura el compromiso del empleado que pudiera verse reflejado en los resultados de la empresa, como lo muestra Cavacoa y Cirilo (2014) quienes encontraron que cuando se asume un compromiso hacia los empleados se obtienen aportaciones complementarias en los resultados financieros de las empresas.

#### Ilustración 5

*Análisis cruzado: Giro y Salud y Seguridad*



*Fuente:* elaboración a partir de Software SPSS V.28

Otro de los aspectos en el que los empresarios michoacanos muestran compromiso social (ODS 8), es el que se refiere a la formación y capacitación de sus empleados, que formaliza el compromiso con los empleados y asegura mayor competitividad de la empresa. Este ítem obtuvo una valoración de 3.67 puntos. Donde las empresas comerciales y las de servicio asumen un compromiso similar, como se muestra en la Ilustración 5, del análisis cruzado de datos.

En lo referente al compromiso de las empresas de implementar proyectos y actividades para la mejora de la salud de los empleados y la mejora sus hábitos de vida, son las empresas del giro de servicios las marcaron con mayor prioridad en relación a las empresas de otros giros.

En cuanto a los ítems con menor significancia relacionados con el compromiso de las empresas michoacanas con el ODS 8 de Trabajo decente y crecimiento económico, tenemos los ítems 9, 6, 10 y 3, los cuales hablan del compromiso de la empresa con el tratamiento de los reclamos en temas de respeto a los derechos humanos, en la implementación de mecanismos para la mejora de la salud y calidad de vida de sus empleados, en contar con protocolos para evitar la discriminación y el respeto a los derechos humanos, y del compromiso para incorporar a personas con discapacidad.

En relación con los resultados relacionados con los grupos de interés externos, el más sólido es el relacionado con sus clientes con una puntuación de 3.69 (pregunta 8), lo que habla de su compromiso en la implementación de medidas que permitan mejorar la calidad de su producto o servicio y la protección de sus datos a través de la innovación. En segundo lugar, con una calificación de 3.61 (a un 72% de la puntuación máxima) se encuentran las compras locales, mientras que la acción menos valorada por este grupo de empresas fue el voluntariado. Acorde a lo que Arredondo Trapero (2011) y Gzain (2021) mencionan el voluntariado corporativo contribuye al logro de los objetivos de la empresa y a la mejora en la calidad de vida de estos, ya que les despierta la consciencia social y el compromiso con sus proyectos dentro de la empresa.

### **Conclusiones**

Al explorar el desempeño social de las empresas de Michoacán, se pudo observar que hay interés por las empresas de aumentar su responsabilidad hacia su interior en relación al ambiente laboral, ya que perciben que es importante lo relacionado equidad e inclusión ya que entre los indicadores con resultado mayor son la empleabilidad de jóvenes y la promoción de otorgar salarios equitativos, lo cual al concretarse influirá positivamente en la productividad y sostenibilidad empresarial, al representar indicadores relevantes dentro de las dimensiones del trabajo decente.

El compromiso hacia los empleados es relevante en los resultados de la encuesta, pues además de los puntos mencionados anteriormente respecto a inclusión y equidad, destacó su respuesta positiva en cuanto a la inquietud sobre la información de salud y seguridad en el trabajo que impacta en riesgos laborales de la empresa, relacionado con la seguridad en el empleo indicador del trabajo decente. Es importante destacar el compromiso que las empresas están tomando

en cuanto al tema de salud, seguridad en relación al ausentismo, ya que detona una mayor atención al trabajador para la atención y prevención de enfermedades y disminuyendo el ausentismo reflejándose en mayor productividad en la empresa.

Por otro lado, el desempeño social observado en las empresas mexicanas, muestra una preocupación del empresario michoacano para minimizar riesgos laborales futuros, ya que principalmente tienen que ver con aspectos de bienestar de la empresa, más que bienestar del empleado bajo los parámetros de trabajo digno de la OIT como es la participación en la toma de decisiones que se relacionen con su bienestar, un trabajo, mejores perspectivas de desarrollo e integración social, inclusión social e igualdad de oportunidades.

Un punto revisado en la literatura pero que no se preguntó específicamente en la encuesta, es la participación de las mujeres en la Junta Directiva de la empresa, ya que a decir de Bollarán (2022) y Monteiro (2021) la diversidad de género en los Consejos de Administración de las empresas socialmente responsables, muestran mayor solidez en el respeto a los derechos laborales y humanos, así como a la rentabilidad de la empresa. Por lo que habrá que ahondar en este tema en investigaciones posteriores, así como verificar el compromiso de las empresas socialmente responsables, en la generación empleo de calidad y trabajo decente.

Asimismo, se será importante analizar los logros alcanzados del desempeño social de empresas socialmente responsables para verificar su congruencia con las metas del Objetivo 8 del Desarrollo Sostenible, de crecimiento económico y trabajo decente.

## Referencias

- Anento, M. I. (2012). *Estudio de la Implantación de la Responsabilidad Social Corporativa en la empresa CEMEX 1997-2011*. [Trabajo fin de grado, Universidad de Zaragoza].
- Argadoña, A. (2009). *El bien común de la empresa y la teoría de la organización*. IESE Business School, España.
- Arredondo Trapero, Florina Guadalupe, Rosas Ferrer, José Antonio, y Villa Castaño, Lida Esperanza. (2011). Comportamiento ciudadano organizacional y RSE. *Cuadernos de Administración*, 24(43), 221-239. Recuperado en Junio 30, 2022, de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-35922011000200011&lng=en&lng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922011000200011&lng=en&lng=es)
- Bollaín Parra, L.; De La Torre Torres, OV.; Martínez Torre-Enciso, MI. (2022) Demostración del beneficio de una mayor participación de la mujer en el consejo de administración y la alta dirección de las empresas mexicanas que cotizan en bolsa. *Contaduría y Administración*, 67(4), 229-254, doi:<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.4813>.
- BMV (2018). *Responsabilidad Social*, Mercados. Consultado el 15 de febrero de 2018 en <http://www.bmv.com.mx/es/mercados/responsabilidad-social>

- Cajiga Calderón, Juan Felipe (2010). *El concepto de responsabilidad social empresarial. CEMEFI*. En [https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto\\_esr.pdf](https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf) Consultado Junio, 2022.
- Camarena ME y Saavedra ML (2018). El techo de cristal en México. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(47), 312-347. Recuperado en 12 de diciembre de 2022, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttextpid=S1405-94362018000100312yIng=esytlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttextpid=S1405-94362018000100312yIng=esytlng=es).
- Carroll, A.B. (1989). *Business and Society: Ethics and Stakeholder Management*,
- Carroll, A. (1999). Corporate Social Responsibility. Evolution of definitional construct. *Business y Society*, 38.
- Cavacoa, S. Cirilo. P. (2014). CSR and Financial Performances: complementarity between environmental, social and business behaviours. *Applied economics*, 46 (27), 3323-2228. South-Western Publishing Company.
- Cruz, M. (2018) *Generación de valor sustentable. Repensar la valuación empresarial*. Publicaciones Empresariales UNAM, FCA Publishing
- De la Cueva, L., Palomares, F., y Díaz, J. (2017). Calidad del empleo en las Pymes, objeto de estudio y medición. Caso Estado de Michoacán México. (UNlu, Ed.) *RED Sociales*, 4(3), 16-37.
- Elkington, J. ((2006) *Governance for Sustainability. Journal Compilation*, 14(6).
- Freeman, R.E. (1994). The Politics of Stakeholder Theory: Some Future Directions. *Business Ethics Quarterly*, 4(4), 409-421. doi:10.2307/3857340
- Friedman, M. (1970). La responsabilidad social de la empresa es incrementar ganancias. *The New York Times Magazine*, September: 122-126.
- Gálvez Santillán, E., Gutiérrez Garza, E., y Picazzo Palencia, E. (2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista mexicana de sociología*, 73(1), 73-104. Recuperado en 12 de octubre de 2022, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttextpid=S0188-25032011000100003yIng=esytlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttextpid=S0188-25032011000100003yIng=esytlng=es).
- Garriga, E. y Melè, D. (2004). Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory. *Journal of Business Ethics*, 53, 51-71. Kluwer Academic Publishers. Netherlands.
- Gzain, M. E. (2021). Voluntariado Corporativo. *Revista del Centro de Estudios en Administración*, 4(1), 10-23.
- Global Reporting Initiative, (2015). *Guía para la elaboración de informes de Sustentabilidad*. Recuperado el 23 de julio de 2015, de GRI: [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)

- Godínez-Reyes, N.L, Gómez-Monge, R., Calderón-Gutiérrez, A. y Alfaro-Calderón (2022). Efficiency Analysis of Mexican Stock Exchange Sustainable Firms. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 17(1), 1-22. DOI: <https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.481>
- ISO 26000. (2011). *Guía de Responsabilidad Social*. México: Instituto Mexicano de Normalización.
- Keinert, C. (2008) *Corporate Social Responsibility as an International Strategy* . Srpinger. DOI 10.1007/978-3-7908-2024-9
- KPMG (2021) Desarrollo Sostenible en México 2021. *Evolución de la gestión ASG y su impacto en los negocios*. KPM México. Gobierno Corporativo.
- Monteiro, AP.; García-Sánchez, IM. y Albar-Guzmán, B. (2021) Labour Practice, Decent Work and Human Rights Performance and Reporting: Te Impact of Women Managers. *Journal of business and Ethics*, 180:523-542 Springer.
- OIT (2010). *La OIT y la responsabilidad social de las empresas (RSE)*. ILO Helpdesk Factsheet N° 1. [https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_142694/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_142694/lang--es/index.htm)
- OIT (2017). *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y a política social* Ginebra: OIT. Marzo 2020 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_124924.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf)
- OIT (2022) *Trabajo decente*. Organización Internaional del Trabajo. Temas. Recuperado el 10 de octubre de 2022 de la página: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- ONU (2015) *Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe 2015*. Naciones Unidas.
- ONU, (2015) *Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Naciones Unidas, Nueva York, E.U.A.
- Prahalad, C.K (2005). La oportunidad de os negocios en la base de la pirámide. Grupo Norma.
- Porter, M. y Linde, C. (1995). *Green and Competitive*. *Harvard Business Review*, september-october.
- Porter M. E. y Kramer, M.R. (2006). *Estrategia y sociedad: el vínculo entre la ventaja competitiva y la responsabilidad social corporativa*. *Harvard Business Review América Latina*.
- Porter, M. y Kramer, M (2011). *La creación de valor compartido*. *Harvard Business Review América Latina*.
- PNUD (2018) *Objetivos del Desarrollo Sostenible*. United Nations Development Programs. Recuperado el 9 de abril de 2018 de la página <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>
- Quintero-Lima, M.G. (2019) ODS 8: traabajo decente y el futuro del trabajo. *Tiempo de Paz*, 132. 68-77.
- Raufflet, E. L. (2012). *Responsabilidad Social Empresarial*. Pearson.

- Responsable (2019). *2º Estudio, Panorama de la Responsabilidad Social en México 2019*. Responsable, México. Recuperado de: <https://www.responsable.net/portfolios/panorama-de-la-responsabilidad-social-en-mexico-2019/>
- Rosas, A.J. S. (2010) Responsabilidad Social empresarial: Hacia una agenda de investigación en México. *Administración y Organizaciones*, 12(24), 75-89.
- Saavedra García, M. L. (2014) *Hacia la determinación de la competitividad de la Pyme Latinoamericana*. Publicaciones Empresariales UNAM.
- Soana, GM (2011) The relationship Between Corporate Social Performance and Corporate Financial Performance in the Banking Sector. *J Business Ethics.*, 104, 103-148. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0894-x>
- Somavia, J. (2014). *El Trabajo Decente, Una lucha por la dignidad humana*. OIT. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_380833.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf)
- Trejo, A. y Saucedo O (2015) Trabajo decente, política pública y responsabilidad social corporativa. Capítulo 8 en *El mercado laboral frente a las transformaciones económicas en México* Comp.: Castro Lugo, David y Rodríguez Pérez, Reyna E. Plaza y Valdez Editores. Pp 205-234.
- Wood, D. J. (2010). *Measuring Corporate Social Performance: A Review*. Blackwell Publishing Ltd and British Academy of Management. United Kingdom. International. *Journal of Management Review*, 50-84.