



Yura: Relaciones internacionales

Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio

Revista electrónica ISSN 1390-938x

N° 8: Octubre - diciembre 2016

Cómo medir la percepción de la responsabilidad social empresarial en la industria de
gaseosas pp. 1 - 18

Crespo Albán, Guido; D'Ambrosio Verdesoto, Giovanni; Racines Cuesta, Adriana;
Castillo Cabay, Luis

Pontificia Universidad Católica del Perú

Lima - Perú

Jr. Daniel Alomía Robles N° 125. Urb. Los Alamos

gcrespoa@gmail.com

*Cómo medir la percepción de la responsabilidad social empresarial en la industria de
gaseosas*

Crespo Albán, Guido; D'Ambrosio Verdesoto, Giovanni; Racines Cuesta, Adriana;

Castillo Cabay, Luis

Pontificia Universidad Católica del Perú

gcrespoa@gmail.com

Resumen

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) o también llamada Responsabilidad Social Corporativa (RSC) tiene que ver con el bien común de los diferentes grupos de interés de las organizaciones tanto públicas como privadas, a través de la implementación de actividades tanto externas como internas. Hasta el momento actual se ha identificado que las actividades de RSE influyen positivamente en algunos indicadores organizacionales entre los que se destacan, el compromiso organizacional, satisfacción del trabajo, por lo tanto, se establece la importancia de medir la percepción que tienen los empleados de ella. Este estudio presenta como objetivo el validar y adaptar la escala de RSE desarrollada por Hipólito, Bayardo, & González (2015). Para la validación del contenido se contó con la participación de 10 expertos, mientras que, para la validez de confiabilidad participaron 208 empleados que laboran en la industria de gaseosas en la provincia de Pichincha. La validez de contenido se llevó a cabo durante los meses de enero y febrero del 2016, por otro lado, para la validez de confiabilidad se aplicó el instrumento durante los meses de marzo y abril del 2016. La investigación es de tipo cuantitativo, transversal, descriptivo, no probabilístico y no experimental. Luego de la validación realizada se obtuvo un instrumento compuesto por 16 preguntas, que presenta un Alpha de Cronbach de 0.840, el cual permite medir la RSE; mediante las dimensiones social, económica y ambiental. Se aplicó el modelo de ecuaciones estructurales que proporciona el ajuste global del modelo de 3 factores a través de los diferentes índices de bondad de ajuste.

Palabras clave

Responsabilidad social empresarial; dimensiones social, económica y ambiental; análisis factorial confirmatorio, ecuaciones estructurales.

Abstract

Enterprise Social Responsibility (ESR), also called Corporate Social Responsibility (CSR) has to do with the common good of the different stakeholders of both public and private organizations through the implementation of external and internal activities. To date we have identified that CSR activities have a positive influence on some organizational indicators including highlights, organizational commitment, job satisfaction, therefore the importance of measuring the perception employees it is established. This study presents aim to validate and adapt the scale of CSR developed by Hipólito, Bayardo, &González, 2015. For content validation was attended by 10 experts, where as for the validity of reliability involved 208 employees working in the soft drink industry in the province of Pichincha. Content validity was conducted during the months of january and february 2016, on the other hand to the validity of the instrument reliability was applied during the months of march and april 2016. Research is quantitative, cross-sectional, descriptive, not probabilistic and not experimental. After the validation made an instrument composed of 16 questions, which has a Cronbach Alpha 0.840, which measures the CSR was obtained; through social, economic and environmental dimensions. the structural equation model which provides the overall fit of the model 3 models factors across different indices of goodness of fit was applied.

keywords

Corporate social responsibility; social, economic and environmental dimensions; confirmatory factor analysis, structural equation modeling.

Siempre que las organizaciones reconozcan que, al ejecutar sus actividades operativas, generan diferentes impactos en las dimensiones de la RSE así en lo social, económico y ambiental, (De la Cuesta, & Valor, 2003) y además el sentimiento filantrópico se volcó en relaciones formales dentro de las instituciones (Brown, & Forster, 2013), esto hace que sean consideradas socialmente responsables. También se ha encontrado que la aplicación de prácticas de responsabilidad social empresarial por parte de las empresas, demuestran la preocupación por la perspectiva global de la sociedad en lo relacionado al desarrollo integral de las dimensiones social, económica y ambiental; respondiendo a las exigencias de una demanda externa (Stancu, Grigore, & Rosca, 2011). Asimismo, se tiene evidencias que estas prácticas afectan de manera interna y externa, las mismas que han sido medidas a través de la percepción que tienen los empleados de ellas (Rupp, Ganapathi, Aguilera & Williams, 2006; Shauki, 2011; Nisha, 2012). La literatura ha señalado en su momento oportuno el apoyo a la idea que la RSE influye en los empleados, y son muy escasas para establecer la influencia de la RSE en los empleados (Lee, 2008; Pelóza, 2009).

La mayoría de los trabajos realizados para analizar la relación entre la RSE y los empleados se han llevado a cabo en países desarrollados (Lam & Khare, 2010; Grayson, 2010), durante el desarrollo de estas investigaciones se han utilizado diferentes instrumentos para medir cómo perciben los empleados las actividades de responsabilidad social empresarial. La Tabla 1 muestra algunos de los instrumentos utilizados en estos estudios, sin embargo, es importante destacar que en Ecuador la percepción de la RSE no ha sido todavía evidenciado y se requiere un instrumento adaptado a la cultura de las empresas del Ecuador, con un alto nivel de validez de constructo y confiabilidad.

Tabla 1.1 Instrumentos utilizados para medir la percepción de la RSE.

Autor/Año	Instrumento
Turker (2009a)	Escala CSR de Turker
Mababu (2010)	Standard CSR Questionnaire elaborado por KPMG y la Universidad de Stanford
Shauki (2011)	Cuestionario diseñado por el autor
Duarte (2011)	Perceived Corporate Social Responsibility Scale (PCSR-S)
Nisha (2012)	Cuestionario diseñado por el autor
Hipólito, Bayardo, & Coronel (2015)	Cuestionario diseñado por las autoras

Nota: Identifica autores que han diseñado instrumentos de medición de RSE.

Revisión de la literatura

El concepto de responsabilidad social empresarial (RSE) tiene una larga historia asociado a cómo esto afecta el comportamiento de las organizaciones. Los resultados indican que la investigación de la RSE cambia constantemente en los últimos 60 años. En la década de 1950, la atención se centró en la responsabilidad de las empresas a la sociedad. En la década de 1960, los principales acontecimientos, personas e ideas han tenido un papel importante en la caracterización de los cambios sociales que marcó el comienzo de la presente década. En la década de 1970, los líderes de negocios en las funciones tradicionales de gestión en materia de responsabilidad social corporativa, en tanto que, en 1980, el negocio y los intereses sociales de las compañías se acercaron y se convierten en mayor capacidad de respuesta a sus miembros. En la década de 1990, la idea de la RSE se ha convertido como universalmente aceptada. Finalmente, en la década de 2000, la RSE se convierte en una cuestión estratégica importante (Carroll, 1999; Madrakhimova, 2013). “La RSE reconoce el enfoque basado en valores, donde el negocio se dedica a la RSE basado en los valores de los empleados particulares y públicos vinculando al bienestar del medio ambiente” (Bondy, Moon, & Matten, 2012). Es así como, actualmente la responsabilidad social ha adquirido una gran acogida y promoviendo conjuntamente el desarrollo y crecimiento de la sociedad actual. En lo que se refiere a la RSE debemos ver los diferentes factores fundamentales, los cuales son los más sustanciales y típicos en toda relación de la empresa, sociedad, empleados y medio ambiente, ya que estos generan conciencia sobre el hecho de que una empresa no debe buscar únicamente un bien económico sino un bien común que beneficie y produzca efectos positivos a todos quienes están inmersos en un entorno sostenible, además podemos decir que las regularizaciones sobre la práctica de la RSE llevan a las empresas a la búsqueda de nuevos alineamientos los cuales logren cumplir las metas de la empresa y cumplan las expectativas de los empleados y cuidando siempre el medio ambiente (Orozco, Acevedo, & Acevedo, 2013).

Para autores como (Rangan, Chase, & Karim, 2015) la adopción de la RSE en las empresas ha generado el bienestar de las comunidades y desarrollo en el mercado de toda empresa, alineando las diferentes estrategias en busca de un beneficio común y equitativo, además con la aplicación de políticas de RSE se crea una conciencia en toda administración, sobre iniciativas sociales, ambientales y filantrópicas. En este sentido, las prácticas de RSE se han convertido en un componente de la organización empresarial que mejora la ventaja competitiva y la sostenibilidad a largo plazo (Fadun, 2014). Según Glac (2014) señaló que en lo que se refiere a las prácticas de RSE y la influencia que tiene en los empleados, se ha realizado un enfoque principal al cuidado de los factores humanos, ambientales y sociales, se

Cómo medir la percepción de la responsabilidad social empresarial en la industria de gaseosas puede lograr una maximización de beneficios tanto para la empresa, sus trabajadores y el entorno de la comunidad en la que se desenvuelve.

Asimismo (De Colle, Henriques, & Sarasvathy, 2014) manifestaron que la aplicación de la RSE en los diferentes entes económicos, sociales y ambientales han llevado a tomar conciencia sobre esta práctica, lo que permite compartir beneficios y trabajo en favor del desarrollo de una sociedad. Las prácticas de RSE son de carácter voluntario, que las empresas están conscientes de implementar en el desarrollo de sus operaciones,

5

Planteamiento del problema

En la actualidad las organizaciones están adoptando las prácticas de la RSE, debido a las ventajas competitivas y por el bienestar que ofrecen a sus grupos de interés. Tanto de una manera interna o externa, la RSE siempre impacta en cualquier organización que promueve su beneficio, de ahí que los altos directivos y los accionistas también están obligados a medir los efectos de sus prácticas de RSE (De la Cuesta, & Valor, 2003). Los resultados de estas mediciones pueden ser erróneos si el instrumento utilizado fue tomado de otro idioma o contexto cultural (Ramada-Rodilla, Serra-Pujadas, & Delclós-Clanchet, 2013). Aunque se han encontrado instrumentos utilizados en otros países de Europa, América y Asia, en Ecuador hacen falta instrumentos validados y confiables que permitan establecer la percepción que tienen los empleados sobre la aplicación de las prácticas de RSE.

Objetivo

Realizar la validación y la adaptación del instrumento a la cultura empresarial en el Ecuador para medir la percepción de la RSE por parte de empleados diseñado por Hipólito *et al.* (2015), también se busca determinar la validez del constructo y su confiabilidad interna.

Justificación

Los empleados de la industria de gaseosas en la provincia de Pichincha deben aplicar instrumentos que cumplan con normas y estándares de calidad a nivel nacional e internacional, por lo que se seleccionó a las empresas que pertenecen a este sector industrial que ya tienen una gestión de recursos humanos acorde a las prácticas socialmente responsables. Se han encontrado reportes de investigaciones en relación con las prácticas de

RSE percibidas por sus empleados, especialmente en las empresas multinacionales. Este estudio ofrecerá a la comunidad científica un instrumento validado y adaptado que medirá la percepción de los empleados sobre las prácticas de RSE de la industria de gaseosas. Cuando Hipólito *et al.* (2015) diseñaron la escala de RSC consideraron cuatro dimensiones que involucran a la sociedad, gobierno, clientes y empleados.

Método

Muestra: Este estudio se realizó con los datos obtenidos de 208 empleados de la industria de gaseosas que se localizan en la provincia de Pichincha, que, al momento de la aplicación del instrumento, estaban realizando alguna actividad de carácter laboral.

La presente investigación corresponde a un estudio cuantitativo, de tipo transversal, descriptivo y no experimental. La que se realizó en dos fases. En la primera fase se validó el contenido del instrumento desarrollado por Nieto *et al.* (2015) para establecer la percepción de los empleados sobre la aplicación de las prácticas de RSE, durante la segunda fase se realizaron las pruebas de validez de contenido, validez del constructo y confiabilidad interna. El instrumento inicial contenía 16 preguntas. Asimismo, se realizaron análisis estadísticos descriptivos para cada una de las preguntas del instrumento. En la Figura 1 se presenta el modelo conceptual de la RSE, con sus 3 dimensiones: social (RSEs), económica (RSEe) y ambiental (RSEa), con sus respectivos ítems o preguntas, se diseñó con el programa AMOS versión 22.

En la Figura 2.1, se presenta la estimación del modelo hipotético propuesto compuesto de 3 factores, siendo las dimensiones social, económica y ambiental que constituyen tres factores o variables latentes o desconocidas; las 3 variables latentes contienen 16 ítems o preguntas que conforman las variables conocidas; con sus respectivos 16 errores. Estas tres dimensiones de la RSE pueden darse simultáneamente ya sean con mayor o menor intensidad. Mediante el programa LISREL versión 8.8, se aplicó el método de ecuaciones estructurales, estableciendo los índices de bondad de ajuste RMSEA, GFI, CFI y RMR.

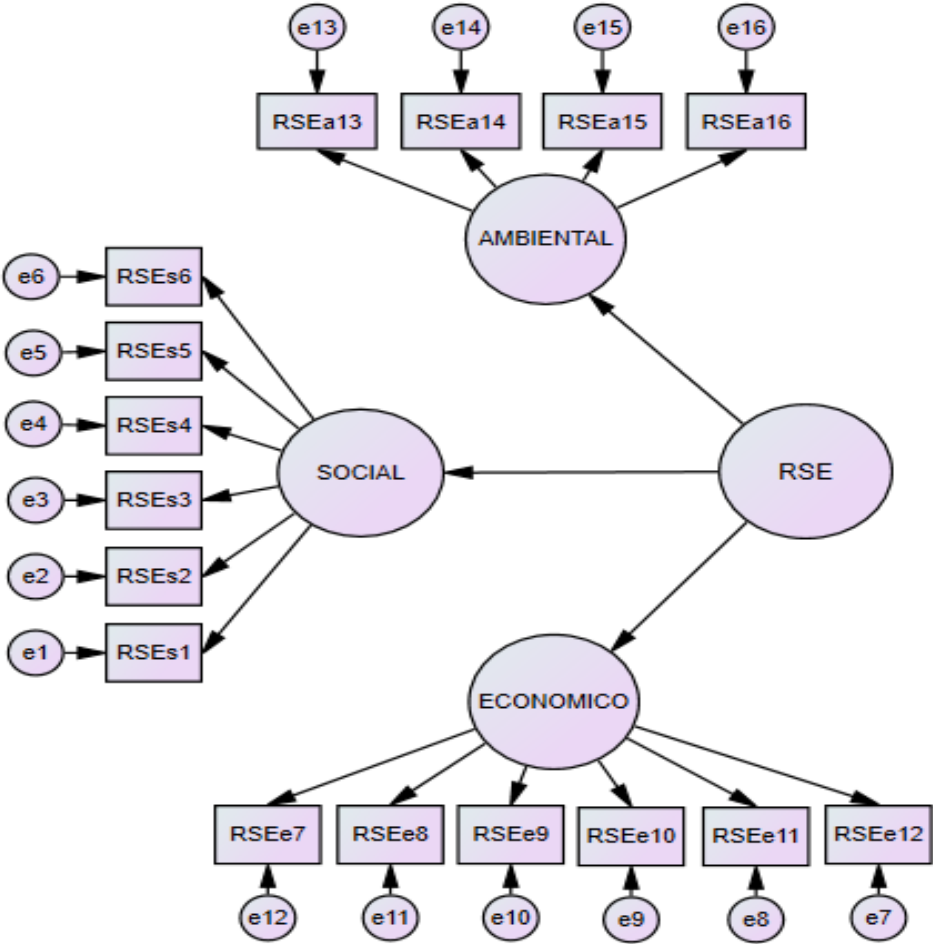


Figura 2.1 Modelo conceptual de responsabilidad social empresarial

Nota: Describe las dimensiones principales de la responsabilidad social y los elementos utilizados en el instrumento.

Validez de contenido

La validación de contenido se realizó durante los meses de enero y febrero de 2015, para lo cual se visitó personalmente a un panel de 10 expertos previamente seleccionados de las diferentes empresas del sector industrial de gaseosas en la provincia de Pichincha. Los criterios para incluir a los expertos fue su conocimiento de las prácticas de RSE, a través de la investigación; también por coordinar este tipo de actividades o por laborar en estas empresas.

Los diez expertos completaron el formato para evaluar, la Tabla 2.1 muestra los datos demográficos de los expertos que participaron en el estudio.

Tabla 2.1 Datos demográficos de los expertos

No. Experto	Género	Ocupación	Nivel de Estudios
1	Masculino	Analista de Recursos Humanos	Ingeniería
2	Femenino	Jefe de Recursos Humanos	Ingeniería
3	Masculino	Docente / Investigador	PhD
4	Femenino	Coordinadora RSE	Ingeniería
5	Masculino	Gerente de Planta	Maestría
6	Masculino	Jefe de Recursos Humanos	Licenciatura
7	Femenino	Gerente General	Maestría
8	Masculino	Jefe de Recursos Humanos	Maestría
9	Femenino	Jefe de Recursos Humanos	Ingeniería
10	Masculino	Jefe de Recursos Humanos	Maestría

Nota: Caracterización de la muestra de expertos

El panel de expertos estuvo conformado por 4 (40%) personas del género femenino y 6 (60%) del género masculino; 1 (10%) de ellos tiene estudios a nivel de doctorado, 5 (50%) poseen título de maestría, 3 (30%) tienen título de ingeniería y 1 (10%) de ellos tiene estudios de licenciatura. Con relación a su ocupación 1 (10%) se desempeña como docente investigador, 1 (10%) es gerente de planta, 1 (10%) cumple como gerente general, 1 (10%) es coordinadora de RSE, 5 (50%) se desempeñan como jefes de recursos humanos y finalmente el 1 (10%) cumple la función de analista de recursos humanos.

Los expertos que participaron en el estudio calificaron la representatividad, comprensión, interpretación y claridad de cada pregunta en una escala del 1 al 3. En el caso de la representatividad, el 1 indica “nada representativo” y el 3 “muy representativo”. Con respecto a la comprensión el 1 representa que la pregunta es “incomprensible” y el 3 que se “comprende claramente”. En relación a la interpretación de las preguntas, en la escala 1 indica que “se puede interpretar de varias formas” y el 3 indica que “tiene una única interpretación”. Mientras que, para validar la claridad de las preguntas, el número 1 indica que el ítem es “nada claro” y el número 3 corresponde a “conciso/directo”. En el campo comentario fue necesario para validar la pertinencia de la pregunta, los expertos debían indicar cuáles preguntas correspondían a las siguientes dimensiones: social (RSEs), económica (RSEe) o ambiental (RSEa).

También se eliminaron algunas preguntas que a criterio de los expertos estaban repetidas o no se consideraban como necesarias, se mejoró la redacción de las preguntas de

Cómo medir la percepción de la responsabilidad social empresarial en la industria de gaseosas

acuerdo a las sugerencias realizados por ellos, finalmente se incluyeron algunas preguntas especialmente en las dimensiones de carácter social y económica. Esto se realizó con la finalidad de asegurar que el contenido de las preguntas, eviten errores de lenguaje al momento de la medición. Los datos se recopilaron en Excel y para el análisis estadístico se aplicó el programa SPSS versión 20.

Validez del constructo y confiabilidad interna

9

Para probar la validez del constructo se aplicó el instrumento a 208 empleados de una población de 2,500 empleados del sector industrial de gaseosas de la provincia de Pichincha. Se utilizó un muestreo aleatorio simple (MAS); con un nivel de confianza del 95%, valor de $Z = 1.96$, error de 6.35%, con valores para p y q conservadores de 0.5 Dirigida al personal que labora a nivel directivo, mandos medios y operativos, que tienen conocimiento de las prácticas de RSE que se realizan dentro de su organización. Las respuestas de los empleados encuestados se tabularon en Excel, luego se migró para el análisis estadístico al programa estadístico SPSS versión 20. Se aplicó el análisis factorial confirmatorio, calculando la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin. Para el análisis factorial se utilizó el método de componentes principales y el método de rotación Varimax; además se calculó la confiabilidad interna del instrumento y de cada uno de los factores obtenidos mediante el índice Alpha de Cronbach.

Resultados

Validez de contenido

Posterior a la revisión de los formatos de los expertos en la Tabla 3.1 donde evaluaron el contenido del instrumento, se obtuvieron 13 preguntas válidas, se seleccionaron solamente aquellas preguntas que los expertos calificaron sobre el 75% que resume los totales obtenidos en cada una de las preguntas, 3 preguntas obtuvieron una calificación entre el rango del 48% y 51%, por lo que se eliminaron. La sugerencia de los expertos fue que se haga una revisión y adaptación de las preguntas seleccionadas, recomendando la agregación de tres preguntas más. El resultado es un instrumento conformado por 16 preguntas que conforman 3 dimensiones: social (RSEs) con 6 preguntas, económica (RSEe) tiene 6 preguntas y ambiental (RSEa) con 4 preguntas. Se aplicó una escala tipo Likert del 1 al 5, donde 1 significa “Totalmente en desacuerdo”, 2 “En desacuerdo”, 3 “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, 4 “De acuerdo” y 5 “Totalmente de acuerdo”, además se incluyeron datos demográficos como cargo que ocupa, género, edad, años de trabajo, estado civil y nivel de estudios.

Tabla 3.1 Instrumento original aplicado a los expertos

Preguntas originales	Representatividad	Comprensión	Interpretación	Claridad	TOTAL	%
	1 = Nada representativo, 2 = Neutro, 3 = Muy representativo	1 = Incomprensible, 2 = Neutro, 3 = Se comprende claramente	1 = Se puede interpretar de varias formas, 2 = Neutro, 3 = Tiene una única interpretación	1 = Nada claro, 2 = Neutro, 3 = Conciso/directo		
(1) Los empleados en la empresa reciben el salario de acuerdo a la Ley que busca mantener una buena calidad de vida.	27	25	24	26	102	85%
(2) La empresa apoya a los empleados que quieran actualizar en sus estudios.	30	26	27	27	110	92%
(3) La empresa ofrece diversas oportunidades para que los empleados desarrollen sus habilidades.	29	27	26	26	108	90%
(4) La empresa ofrece igualdad de oportunidades a todos los empleados.	24	27	27	27	105	88%
(5) Uno de los principales principios de la empresa es proporcionar productos de alta calidad a sus clientes.	25	25	25	28	103	86%
(6) Los productos de la empresa cumplen con las normas de calidad nacional e internacional.	27	27	26	28	108	90%
(7) La empresa proporciona información completa y exacta sobre sus productos.	25	27	27	26	105	88%
(8) La empresa respeta los derechos de los clientes y responde a sus reclamaciones.	29	27	28	29	113	94%
(9) La empresa contribuye a campañas y proyectos que fomentan el bienestar de la sociedad.	29	29	30	30	118	98%
(10) La empresa siempre paga sus impuestos de manera regular y continua.	10	18	13	17	58	48%
(11) La empresa cumple con las normas legales completa y prontamente.	10	17	14	18	59	49%
(12) La empresa actúa de manera legal en todos los asuntos.	12	19	18	12	61	51%
(13) La empresa implementa programas para reducir al mínimo los efectos negativos en el medio ambiente.	28	28	27	27	110	92%
(14) La empresa participa en actividades que pretenden proteger y mejorar la calidad del medio ambiente natural.	27	25	23	26	101	84%
(15) La empresa cuenta con el equipo, la tecnología e infraestructura necesaria para reducir sus efectos ambientales negativos.	25	27	28	26	106	88%
(16) La empresa realiza proyectos de investigación y desarrollo que contribuirán al bienestar de la sociedad en el futuro.	28	29	29	25	111	93%

Nota: Resultados de los criterios del instrumento aplicado a expertos.

Validez de constructo y confiabilidad interna

El análisis factorial indica la existencia de tres factores que explican el 61.03% de la varianza, posterior a extraer los factores utilizando el método de componentes principales tal como se aprecia en la Tabla 3.2. La medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin generó un valor de 0.899, señalando el resultado como valor adecuado, frente al valor mínimo recomendado por la técnica que es de 0.5. Por lo tanto, el tamaño de la muestra es significativo.

Tabla 3.2 Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	6,514	40,714	40,714	6,514	40,714	40,714	5,171	32,320	32,320
2	2,163	13,521	54,235	2,163	13,521	54,235	3,187	19,921	52,240
3	1,088	6,801	61,036	1,088	6,801	61,036	1,407	8,796	61,036
4	1,048	6,551	67,587						
5	,856	5,348	72,935						
6	,696	4,347	77,282						
7	,581	3,630	80,912						
8	,512	3,198	84,109						
9	,484	3,028	87,137						
10	,433	2,708	89,845						
11	,366	2,287	92,132						
12	,306	1,913	94,044						
13	,279	1,742	95,787						
14	,259	1,618	97,404						
15	,223	1,395	98,799						
16	,192	1,201	100,000						

Nota: Describe la varianza total agrupada en tres factores.

El instrumento presenta un índice de confiabilidad interna aceptable, ya que se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.840. En la Tabla 3.3 se muestra el índice de Alpha de Cronbach por factor o dimensiones social, económica y ambiental; a través de sus respectivas preguntas. En las tres dimensiones la confiabilidad interna es aceptable ya que están sobre el valor de 0.80.

Tabla 3.3 Matriz de coeficientes de Alpha de Cronbach por factor

Matriz de coeficientes de Alpha de Cronbach por factor			
Factores	Dimensiones	Ítems	Alpha de Cronbach
1	Social	P1, P2, P3, P4, P5, P6	0,842
2	Económica	P7, P8, P9, P10, P11, P12	0,826
3	Ambiental	P13, P14, P15, P16	0,824
Total promedio			0,831

Nota: Identifica la validez y confiabilidad del instrumento

Resultados del instrumento por pregunta

Se estableció que los empleados de la industria de gaseosas ubicadas en la provincia de Pichincha, tienen conocimiento de las prácticas de RSE aplicadas en las empresas donde laboran. La Tabla 3.4 indica los porcentajes de las preguntas contestadas; la dimensión social contiene seis preguntas, las preguntas 1 y 2 tiene relación con lo social e indican que los empleados contestan totalmente en desacuerdo con el 68.27% y en desacuerdo con el 64.90%, en las preguntas 3 y 4 que se relaciona con el apoyo a los empleados responden el 48.08% totalmente de acuerdo y el 32,69% de acuerdo, en las pregunta 5 que trata sobre el bienestar de la sociedad responden de acuerdo el 36.06%, en tanto que, en la pregunta 6 que se relaciona con la contratación de personas discapacitadas están de acuerdo el 33,17%; la dimensión económica abarca 6 preguntas, en la pregunta 7 relacionada con la alta calidad de los productos para los clientes responden de acuerdo el 43,75%, en tanto que, en la pregunta 8 que se refiere a los estándares de calidad de los productos responden totalmente de acuerdo un 62.50%; la pregunta 9 se relaciona con la entrega de información sobre los productos los encuestados responden totalmente de acuerdo en un 76.92%; las preguntas 10, 11 y 12 referentes a clientes y proveedores responden totalmente de acuerdo sobre el 70%; finalmente la dimensión ambiental contiene cuatro preguntas, las preguntas 13, 14, 15 y 16 tienen que ver con la contaminación del medio ambiente y responden totalmente de acuerdo entre el rango del 50% y 65%.

Tabla 3.4 Calificación de los elementos

No.	Preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
1	Los empleados en la empresa reciben el salario de acuerdo a la Ley que busca mantener una buena calidad de vida	68,27%	18,75%	1,92%	1,44%	9,62%	100,00%
2	La empresa apoya a los empleados que quieran actualizar en sus estudios	7,69%	64,90%	6,25%	14,90%	6,25%	100,00%
3	La empresa ofrece diversas oportunidades para que los empleados desarrollen sus habilidades	1,44%	2,88%	17,79%	29,81%	48,08%	100,00%
4	La empresa ofrece igualdad de oportunidades a todos los empleados	9,13%	18,27%	19,71%	32,69%	20,19%	100,00%
5	La empresa contribuye a campañas y proyectos que fomentan el bienestar de la sociedad	2,88%	7,69%	26,92%	36,06%	26,44%	100,00%
6	La empresa contribuye a la contratación de personas discapacitadas	4,33%	12,98%	26,44%	33,17%	23,08%	100,00%
7	Uno de los principales principios de la empresa es proporcionar productos de alta calidad a sus clientes	3,85%	4,33%	15,38%	43,75%	32,69%	100,00%
8	Los productos de la empresa cumplen con los estándares de calidad nacional e internacional	0,48%	1,44%	3,37%	32,21%	62,50%	100,00%
9	La empresa proporciona información completa y exacta sobre sus productos	0,96%	0,48%	2,88%	18,75%	76,92%	100,00%
10	La empresa respeta los derechos de los clientes y responde a sus reclamaciones	1,44%	0,00%	1,44%	13,94%	83,17%	100,00%
11	La empresa se esfuerza por potenciar relaciones estables, de colaboración y beneficios mutuos con nuestros proveedores	0,96%	0,48%	2,88%	23,56%	72,12%	100,00%
12	La empresa se distingue por mantener los mejores niveles de precios en relación con la calidad ofrecida	0,48%	0,96%	2,40%	25,96%	70,19%	100,00%
13	La empresa implementa programas para reducir al mínimo los efectos negativos en el medio ambiente	0,48%	0,96%	4,33%	30,77%	63,46%	100,00%
14	La empresa participa en actividades que pretenden proteger y mejorar la calidad del medio ambiente natural	0,48%	1,92%	5,29%	28,85%	63,46%	100,00%
15	La empresa cuenta con el equipo, la tecnología e infraestructura necesaria para reducir sus efectos ambientales negativos	0,48%	2,88%	8,17%	36,06%	52,40%	100,00%
16	La empresa está a favor de la reducción de emisión de gases, residuos y reciclaje de materiales	0,00%	1,92%	7,21%	36,06%	54,81%	100,00%

Nota: Especifica la puntuación obtenida por cada uno de los elementos que conforman el estudio.

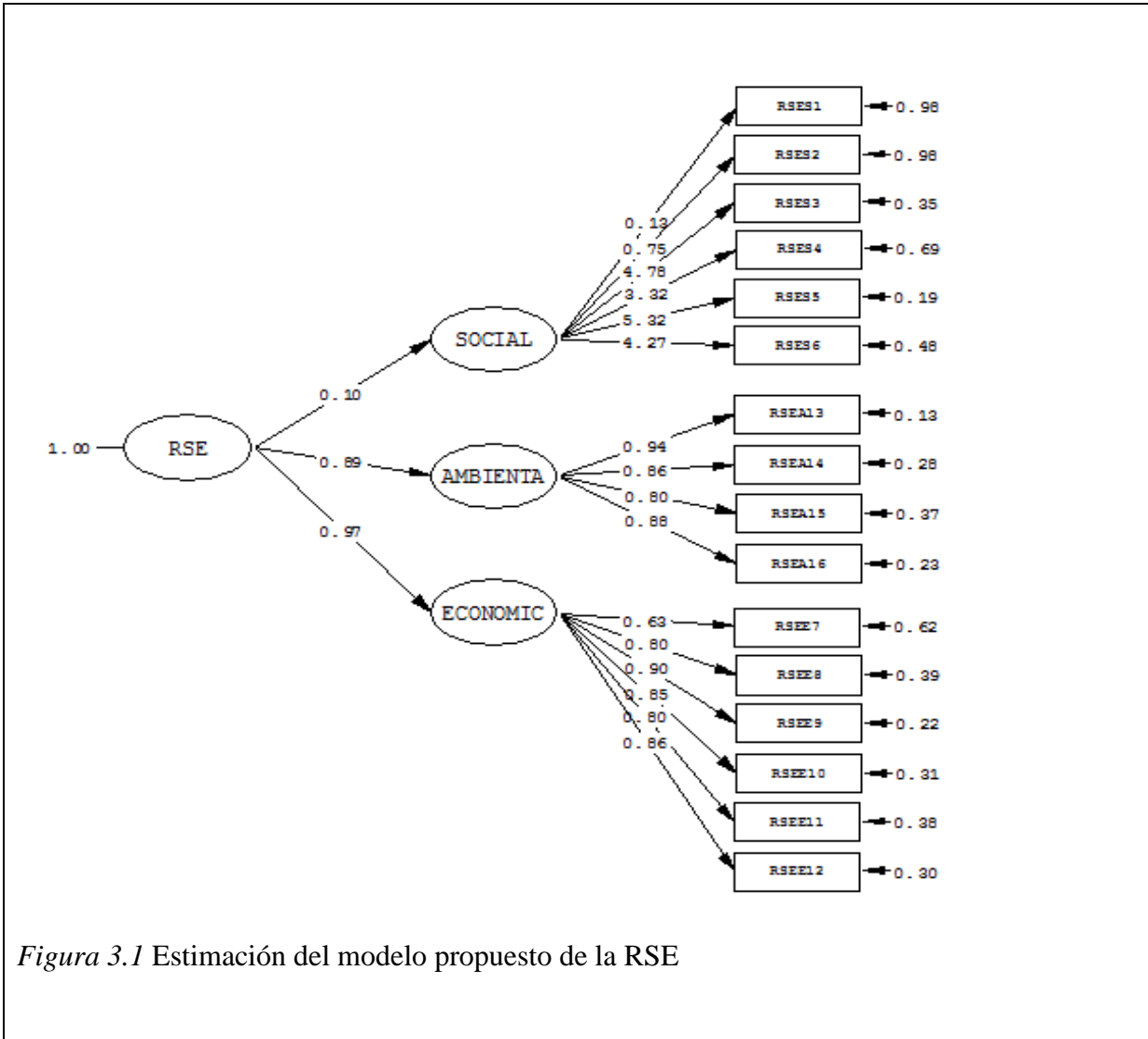


Figura 3.1 Estimación del modelo propuesto de la RSE

Tabla 3.5 Estadísticos de bondad de ajuste

Degrees of Freedom for (C1)-(C2)	101
Maximum Likelihood Ratio Chi-Square (C1)	743.994 (P = 0.0000)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.175
Comparative Fit Index (CFI)	0.756
Standardized RMR	0.101
Goodness of Fit Index (GFI)	0.957

Nota: Describe el grado de acierto de la estimación

Análisis de los estadísticos de bondad de ajuste

En la Tabla 3.5 se muestra la estimación de los parámetros para el modelo hipotético de 3 factores, la proporción de varianza explicada para estos indicadores queda reflejada en los indicadores de bondad de ajuste del modelo entre los más importantes; el GFI = 0.957 y CFI = 0.756, lo que indica que son valores muy cercanos a 0.9 y el RMSEA = 0.175; por lo tanto, se considera que el modelo presenta un buen ajuste hacia los datos según los criterios establecidos; por consiguiente, el modelo hipotético propuesto es adecuado.

Discusión

Los resultados indican que los empleados de la industria de gaseosas, conocen cuáles son las prácticas de RSE aplicadas por su empresa de forma voluntaria, para el bienestar de los grupos de interés. A pesar de que el instrumento validado presenta un Alpha de Cronbach de 0.840 no se puede considerar su aplicación de manera internacional, se debe comprender que la influencia de las prácticas de RSE pueden variar de acuerdo al tamaño de la empresa, sector y características de la industria, situación económica y contexto social (Carroll, 1991). Sin embargo, los resultados obtenidos en esta investigación son válidos sólo en las mismas condiciones, por esto se espera que el instrumento validado pueda aplicarse otro tipo de empresas y de sector de nuestro país, con un tamaño de muestra más grande, y así se podría comparar si los resultados empíricos obtenidos corresponden con los fundamentos teóricos planteados en el estudio.

Limitaciones

En la presente investigación, al aplicarse un estudio de carácter transversal, se recopila la información en un solo momento durante el transcurso del tiempo, esto hace que no se conozcan los diferentes momentos del proceso seguido por las organizaciones en la aplicación de las prácticas de RSE. Otra limitación se considera la poca cultura que tienen las personas en el Ecuador para ser parte de la investigación y llenar encuestas. También se puede considerar como limitación, la escasa información de tipo secundario, que disponen ciertas instituciones del Estado y del sector privado, relacionada con la investigación.

Conclusión

Los resultados de este estudio muestran que el instrumento validado de la RSE, puede facilitar las investigaciones a nivel micro en la aplicación de prácticas de RSE en las empresas. Esto ayudará a entender el impacto de dichas prácticas en los empleados de las diferentes organizaciones. Por lo tanto, se sugiere a los altos directivos y accionistas consideren el punto de vista de sus empleados sobre las prácticas de RSE adoptadas por su organización, siendo este grupo de interés interno el que puede orientarlos hacia una gestión integral del talento humano.

Apoyándose en la bondad de ajuste del modelo, se ha constatado un incremento en el ajuste a medida que se aumenta el número de factores. Asimismo, la mejoría en el ajuste es estadísticamente significativa. Se puede concluir que el constructo Responsabilidad Social Empresarial (RSE), admite ser evaluado desde diferentes aspectos relacionados, que son: la dimensión social, dimensión económica y dimensión ambiental. Esta articulación de la RSE, permite realizar futuras investigaciones considerando las tres dimensiones de la RSE, las que podrían ser replicadas en otras industrias con la finalidad de mejorar la generalización de los resultados.

Lista de referencias

- Bondy, K., Moon, J., & Matten, D. (2012). An institution of corporate social responsibility (CRS) in multi-national corporations (MNCs): Form and implications. *Journal of business ethics*, 111(2), 281-299.
- Brown, J. A., & Forster, W.R. (2013). CSR and Stakeholder Theory: A Tale of Adam Smith. *Journal of Business Ethics*, 112(2), 301-312.
- Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility evolution of a definitional construct. *Business & society*, 38(3), 268-295.
- Carroll, A. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*.

Cómo medir la percepción de la responsabilidad social empresarial en la industria de gaseosas

De Colle, S, Henriques, A, & Sarasvathy, S 2014, 'The Paradox of Corporate Social Responsibility Standards', *Journal of Business Ethics*, vol. 125, no. 2, pp. 177-191. Available from: 10.1007/s10551-013-1912-y. [13 March 2015].

De la Cuesta, M., & Valor, C. (2003). Responsabilidad social de la empresa Concepto, medición y desarrollo en España. *BOLETIN ECONOMICO DE ICE*, 14. Retrieved from.

17

Fadun, S., (2014). Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y Expectativas de los Grupos de Interes: Las Perspectivas de Nigeria . *Investigación en Administración y Negocios*, 1 (2). doi: 10.5296 / rbm.v1i2.5500.

Glac, K. (2014). The Influence of Shareholders on Corporate Social Responsibility. *Economics, Management & Financial Markets*, 9(3), 34-72.

Grayson, D. (2010). ¿Can CSR help engage employees? *ProQuest Business Collection: Strategic HR Review*, 9(3).

Hipólito, D. M. N., Bayardo, J. M., & González, N. A. C. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN LA INDUSTRIA DE DISPOSITIVOS MÉDICOS.

Lam, H., & Khare, A. (2010). HR's crucial role for successful CSR. *Journal of International Business Ethics*, 3(2), 3-15.

Lee, M. D. P. (2008). A review of the theories of corporate social responsibility: Its evolutionary path and the road ahead. *International journal of management reviews*, 10(1), 53-73.

Madrakhimova, F. (2013). Evolution of the Concept and Definition of Corporate Social Responsibility (Vol. 8, pp. 113–118). Presented at the Global Conference on Business and Finance Proceedings.

Nisha, P. (2012). The Impact of CSR Perception on Job Attitudes of Employees in India. *Advances In Management*, 5, 58-61.

Orozco, Y. V. D., Acevedo, M. C., & Acevedo, J. A. R. (2013). Responsabilidad Social

Empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones. *Cuadernos de Administración*, 29(50), 196-206.

Pelozo, J. (2009). The challenge of measuring financial impacts from investments in corporate social performance. *Journal of Management*.

Ramada-Rodilla, J. M., Serra-Pujadas, C., & Delclós-Clanchet, G. L. (2013). Adaptación cultural y validación de cuestionarios de salud: revisión y recomendaciones metodológicas. *Salud pública de México*, 55(1), 57-66.

Rangan, K., Chase, L., y Karim, S. (2015). The True about CSR. *Harvard Business Review*, 93 (1/2), 40-49.

Rupp, D. E., Ganapathi, J., Aguilera, R. V., & Williams, C. A. (2006). Employee reactions to corporate social responsibility: An organizational justice framework. *Journal of organizational Behavior*, 27(4), 537-543.

Shauki, E. (2011). Perceptions on corporate social responsibility: A study in capturing public confidence. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 18(3), 200-208.

Stancu, A., Grigore, G. F., & Rosca, M. I. (2011). The impact of corporate social responsibility on employees. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 21, 11-17.