

# **Responsabilidad social corporativa: caso contratación formal e informal en empresas de servicio de estibas en la ciudad de Guayaquil**

Corporate social responsibility: case of formal and informal contracting in cargo service companies in the city of Guayaquil

Ana Lucia Brito García<sup>1</sup> y Leonardo Xavier García Gualancañay<sup>2</sup>

Fecha de recepción: 18/05/2023, Fecha de aceptación: 30/05/2023

## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo identificar el impacto de la Responsabilidad Social Corporativa en el ámbito de contratación formal e informal en empresas de servicio de estibas en Guayaquil, la metodología empleada tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un alcance correlacional y transversal, se aplicó una encuesta y un análisis documental en escala de Likert, el análisis estadístico se realizó con el software SPSS para la aplicación de pruebas de Kolmogorov - Sminov. La fiabilidad del instrumento se respalda por el valor obtenido de 0.935 coeficiente alfa de Cronbach, la correlación de las variables con el coeficiente de Spearman obtenido 0,745, estas relaciones también fueron confirmadas con la medida de adecuación KMO cuyo valor fue de 0.866, los resultados obtenidos demuestran que la RSC tiene una incidencia significativa en el ambiente laboral provocando una alta productividad en los colaboradores y que permite a las empresas alcanzar un crecimiento económico sostenible.

**Palabras claves:** Responsabilidad social corporativa, contratación formal e informal.

---

<sup>1</sup> Ingeniero en Gestión Empresarial. E-mail [abritog@est.ups.edu.ec](mailto:abritog@est.ups.edu.ec)

<sup>2</sup> Ingeniero en sistemas con mención en informática para la gestión. E-mail [lgarciag@est.ups.edu.ec](mailto:lgarciag@est.ups.edu.ec)

## ABSTRACT

The objective of this investigation was to identify the impact of Corporate Social Responsibility in the field of formal and informal contracting in stowage service companies in Guayaquil, the methodology applied was quantitative, with a non-experimental design and a correlational scope, and transversal, it was applied a survey and a documentary analysis on the Likert scale, the statistical analysis was carried out with the SPSS software for the application of the Kolmogorov-Sminov tests. The reliability of the instrument is supported by the value obtained of 0.935 Cronbach's alpha coefficient, the correlation of the variables with the Spearman coefficient obtained 0.745, these relationships were also confirmed with the KMO adequacy measure whose value was 0.866, the results obtained demonstrates that corporate social responsibility has a significant impact on the work environment, causing high productivity in employees and allowing companies to achieve sustainable economic growth.

**Key words:** Corporate social responsibility, formal and informal hiring

---

<sup>1</sup> Ingeniero en Gestión Empresarial. E-mail [abritog@est.ups.edu.ec](mailto:abritog@est.ups.edu.ec)

<sup>2</sup> Ingeniero en sistemas con mención en informática para la gestión. E-mail [lgarciag@est.ups.edu.ec](mailto:lgarciag@est.ups.edu.ec)

## INTRODUCCIÓN

En Ecuador, la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) no es de usual aplicación en las compañías, son pocas las empresas que se han adherido a los principios de la RSC, siendo estas en su mayoría las grandes organizaciones establecidas en el país, pero se enfocan más en la parte ambiental y comunitaria. Existen organizaciones sin fines de lucro que persiguen poder calar en las empresas que sus estrategias empresariales también se consideren estos aspectos de RSC (Lopez, 2017)

Mediante la metodología investigativa e indicadores se puede evidenciar la vulnerabilización de los derechos laborales que conlleva a un impacto directo a la sociedad siendo desfragmentado el deseo de encontrar un empleo humanitario en el segmento de la población económicamente activa (PEA), que corresponden al 67,40%. (INEC, 2021).

Dentro de la Logística Integral, en la fase de Contratación Formal e Informal (CFI) del servicio de Estibas se procede a contratar a empresas o personas naturales especializadas en estos servicios técnicos; para la manipulación de mercadería sea estas dentro del proceso de carga o descarga de productos en horarios prolongados, según (IESS, 2021), por lo que surge la siguiente interrogante:

¿Cuál es el impacto de la RSC en la CFI en las empresas de servicio de estibas en la ciudad de Guayaquil?

Para poder determinar el impacto de la RSC en la CFI en las empresas de servicio de estibas en la ciudad de Guayaquil, dado que representa un alto índice de mejora sobre las condiciones económicas, sociales y legislativas de los grupos de interés, se plantea los siguientes objetivos de investigación: el Objetivo General: (OG) Identificar el impacto de la RSC en la CFI en las empresas de servicio de estibas en la ciudad de Guayaquil. Los Objetivos Específicos: (OE.1) determinar en qué medida influye económicamente la RSC en la CFI en las empresas de servicio de estibas, (OE.2) identificar el nivel de bienestar laboral generado por la RSC en la CFI en las empresas de servicio de estibas, (OE.3) evidenciar cómo se relaciona la lealtad de los empleados con las condiciones laborales mediante la RSC en la CFI en las empresas de servicio de estibas, y (OE.4) analizar el vínculo de crecimiento del mercado con los beneficios de la RSC en la CFI en las empresas de servicio de estibas.

La Hipótesis General de Investigación: (HI) La RSC tiene impacto en la CFI en las empresas de servicio de estibas en la ciudad de Guayaquil. Las Hipótesis Específicos: (HE.1) La RSC influye económicamente en la CFI en las empresas de servicio de estibas, (HE.2) La RSC genera un nivel bienestar laboral en la CFI en las empresas de servicio de estibas, (HE.3) La RSC se relaciona con la lealtad de los empleados y las condiciones laborales en la

Responsabilidad social corporativa: caso contratación formal e informal en empresas de servicio de estibas en la ciudad de Guayaquil

CFI en las empresas de servicio de estibas y (HE.4) La RSC se vincula con el crecimiento del mercado y los beneficios en la CFI en las empresas de servicio de estibas.

### **RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**

Desde la perspectiva de (Lazovska, 2019) el avance de América Latina en temas de sustentabilidad y RSC ha sido progresivo abarcando la inclusión en las políticas públicas. Sin embargo, la región está aún en una fase de experimentación en estos temas, particularmente en lo que respecta a la elaboración de leyes, reglamentos y mecanismos de incentivos.

Por otro lado, (Fajardo, 2020) define que la conducta de una organización socialmente responsable debe regirse por los siguientes principios: es una actividad voluntaria a la que se comprometen las empresas a largo plazo; que forma parte de su estrategia, políticas y programas de producción y gestión; integrando las demandas sociales, éticas y medioambientales, junto con las económicas, en sus instrumentos de decisión.

La implementación de la RSC transforma las bases de la administración tradicional en tanto se asume que la responsabilidad de las empresas no es únicamente el maximizar el rendimiento económico sino que también, se asume que solo con comportamiento socialmente responsables se asegura poder operar a mediano y largo plazo, de igual forma, se asegura la sostenibilidad del negocio a partir del conjunto de derechos y deberes morales-éticos-sociales que emanan de la interacción entre la organización y los agentes sociales. (SGS, 2022)

Según, (Social Accountability International, 2022) La RSC tiene dos dimensiones: la dimensión interna y la externa. (ver Tabla 1)

**Tabla 1**

*Dimensión Interna y Externa de RSC*

<b>DIMENSION INTERNA</b>	<b>DIMENSION EXTERNA</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Gestión de Recursos Humanos</li><li>• Salud y Seguridad en el lugar de trabajo</li><li>• Adaptación al cambio</li><li>• Gestión del impacto ambiental</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comunidades Locales</li><li>• Socios Comerciales, proveedores y consumidores</li><li>• Derechos Humanos</li><li>• Problemas ecológicos mundiales</li></ul>

**Fuente:** Social Accountability Internacional

(Social Accountability International, 2022) Indica dentro de su estudio que al obtener un gran impacto la RSC en 1997 nace la Norma SA 8000 misma que certifica que las empresas en ella registrada elaboran productos bajo condiciones de trabajo socialmente responsable. Así mismo esta certificación se está implementando como requisito fundamental para la participación en mercados internacionales. En la tabla # 2 se muestran las dimensiones, indicadores e ítems correspondientes al cuestionario utilizado para medir la RSC en las empresas de estibas.

**Tabla 2**

*Dimensiones, Indicadores e Ítems del cuestionario para medir la RSC*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>
Económica	Rentabilidad	1
	Imagen Corporativa	2, 3
	Competitividad	4, 5
	Crecimiento en el Mercado	6, 7
Social	Talento Humano	8, 9
	Bienestar Laboral	10, 11
	Lealtad de los Empleados	12

## **CONTRATACIÓN FORMAL E INFORMAL**

De acuerdo al estudio realizado por (Fajardo, 2020) indica que el empleo en el sector formal se define como las personas que trabajan en establecimientos que tienen RUC y que laboran bajo condiciones laborales establecidas por la ley; de 40 horas semanales, por el cual perciben un salario igual o superior al salario mínimo, con la finalidad de satisfacer necesidades básicas.

En Ecuador la contratación informal permite la generación de ingresos en los trabajadores y también invisibiliza el reconocimiento de los derechos laborales. Así mismo, los trabajadores informales generalmente no cuentan con la protección social necesaria frente a los diversos riesgos como: accidentes laborales, seguro de desempleo, pobreza en la vejez, entre otros. El (Ministerio de trabajo, 2022) alineado al Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida 2017-2021 ha desarrollado varios proyectos enfocados en promover el empleo de

calidad, mediante la Red Socio Empleo, estrategia “Fortalece Empleo”, proyecto “Empleo Joven”, proyecto “Mi Primer Empleo”.

(INEC, 2021) indica información relevante en torno a la temática abordada, particularmente la existencia de una dificultad mayor al desempleo en Ecuador y que guarda relación al empleo, el cual comprende el empleo adecuado, el no clasificado y el inadecuado, en el año 2021, la tasa de empleo a nivel nacional se ubicó en 62,5%, a nivel urbano fue de 58,4%, mientras que en el área rural fue de 71,7%, la tasa de empleo no remunerado a nivel nacional fue de 11,1%, en el área urbano y rural registró el 5,5% y 21,8% respectivamente.

En la Tabla # 3 se muestran las dimensiones, indicadores e ítems correspondientes al cuestionario utilizado para medir la CFI de las empresas de estibas de la ciudad de Guayaquil.

**Tabla 3**

*Dimensiones, Indicadores e Ítems del cuestionario para medir la CFI*

<b>DIMENSION</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ITEM</b>
Contratación	Contrato de Trabajo/Sin Contrato	13, 14
Beneficios	Salario Fijo / Ingreso Variable	15
	Afiliación al IESS / Aporte Autónomo	16, 17
Condiciones Laborales	Niveles de Riesgo	18, 19, 20

## **METODOLOGÍA**

Para la realización del presente artículo, fue indispensable a conocer algunos conceptos y aspectos de RSC, en este sentido, se considera que la investigación tiene un enfoque metodológico cuantitativo, que a través de las mediciones numéricas tratan de cuantificar y medir su comportamiento, para posteriormente facilitar información real que se pueda explicar y predecir mediante la aplicación de la prueba estadística de normalidad Kolmogorov-Sminov como una herramienta que determina el nivel de probabilidad de incidencia de la RSC en la CFI (Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P., 2018).

En consecuencia, la investigación correlacional permitió determinar el grado de asociación entre las variables, que ha sido medido a través del coeficiente de Spearman que, valida nuestra hipótesis general, éste estudio posee un diseño no experimental, el mismo que

se realizó mediante el estudio de las variables en su entorno natural para conocer la percepción actual y posterior ser analizadas, con el propósito de alcanzar el objetivo principal (Arispe C., Yangali J., Guerrero M., Lozada O., Acuña L., Arellano C., 2020).

Asimismo, respecto a la pertinencia de los datos, la investigación presentó un diseño transversal, que se efectuó mediante una encuesta y un análisis documental, los mismos que fueron evaluados a través de la escala de Likert y para determinar la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach, los cuales se muestran en la tabla # 4.

La población a la cual fue dirigida esta investigación está delimitada por las empresas activas en los periodos 2019, 2020, 2021 mismas que presentaron balances en la Superintendencia de Compañías que pertenecen al sector de servicio de estibas. Sin embargo, al momento de realizar la investigación se analizó una población activa de 459 entre empresas incluyendo personas naturales obligadas y no obligadas a llevar contabilidad según datos publicados en los portales de la SUPERCIA y SRI.

Dada las características de la unidad estudiada y por la sensibilidad de la empleabilidad formal e informal del personal de estibas, se definió emplear el muestreo probabilístico aleatorio simple, determinado con la siguiente fórmula para obtener el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{N * (Z)^2 * P * Q}{E^2 * (N - 1) + (Z)^2 * P * Q}$$

$$n = \frac{459 * 1.96 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 * (459 - 1) + 1.96 * 0.50 * 0.50}$$

Se estableció el tamaño de la muestra para una población finita, asumiendo un porcentaje de confianza del 95%, un margen de error del 5%, siendo Z de 1.96, una proporción de elementos con la característica p de 0.5 y de elementos sin la característica de q de 0.5, dándonos el nivel de la muestra representativa de 210 empresas incluyendo personas naturales obligadas y no obligadas a llevar contabilidad que brindan el servicio de estibas que tienen los factores de interés al investigador. Esta muestra fue seleccionada de forma sistemática.

Se procedió a implementar un instrumento compuesto por los siguientes 20 enunciados: 12 enunciados para la RSC y 8 enunciados para la CFI en la escala de Likert, validado por: juicio de expertos y mediante un análisis factorial exploratorio con la

extracción de componentes principales con rotación VARIMAX, cuya confiabilidad se determinó con la interpretación del Alfa de Cronbach.

En las técnicas de recolección de la información se definió como instrumento de medición un análisis y una encuesta realizada en Google Forms, obteniendo resultados que fueron ingresados al programa estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences) donde se analizó la correlación de las variables dependiente e independiente para contestar las hipótesis planteadas.

## RESULTADOS

### 3.0 Validación de los instrumentos

#### 3.1 (OG) Identificar el impacto de la RSC en la CFI en las empresas de servicios de estibas en la ciudad de Guayaquil

Para identificar el impacto se debió validar a través del análisis de Alfa de Cronbach la fiabilidad de la Encuesta como instrumento y las variables Dependiente: RSC e Independiente: CFI. De acuerdo con (Villacis, Horacio, Zurita, Miranda, & Escamilla, 2018) es necesario cuantificar la viabilidad de los instrumentos desde el punto de vista estadístico, para aumentar la validez del estudio y determinar cuan cercanos están estos a la verdad, obteniendo los siguientes resultados un valor de 0.935 para el instrumento, de 0.903 para la RSC y de 0.843 para la CFI (ver Tabla # 4).

**Tabla 4**

*Alfa de Cronbach del cuestionario y variables de estudio*

ASPECTOS ANALIZADOS	A. CRONBACH	A. CRONBACH (ESTANDARIZACION ELEMENTOS)	N.	NIVEL DE INTERPRETACION
Instrumento	0.935	0.937	20	Excelente
RSC	0.903	0.905	12	Excelente
CFI	0.843	0.847	8	Bueno

**Fuente:** Datos tomados por el programa estadístico SPSS

La normalidad de los datos se evidenció mediante la prueba de Kolmogorov-Sminov y se determina el coeficiente Rho de Spearman (ver Tabla # 5).

**Tabla 5**

*Resultados del Coeficiente Rho de Spearman para la hipótesis de investigación*

<b>OBJETIVO – HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES ANALIZADAS</b>	<b>COEF. RHO DE SPEARMAN</b>	<b>SIG. (BILATERAL)</b>
OG – HI	RSC y CFI	0,854	0,000

**Fuente:** Datos tomados de SPSS, creado por Autores

### **3.2 (OE.1) Determinar en qué medida influye económicamente la RSC en la CFI en las empresas de servicio de estibas**

Para poder determinar este objetivo se realizó una entrevista con respuestas abiertas, la cual fue estructurada según los lineamientos de la investigación, este instrumento fue dirigido a Gerencia General y las siguientes Jefaturas Administrativa, Financiera, Talento Humano y Operaciones del sector estibas de acuerdo a las variables y dimensiones que se cuestionaron en este estudio.

Desde la perspectiva de (González, 2021) la entrevista estructurada es aquella que se basa en un guion de preguntas, fundamentalmente abiertas, en el cual todos los entrevistados se les hacen las mismas preguntas con la misma formulación y en el mismo orden, se aplicó este instrumento de tipo cuantitativo con el afán de generalizar y reducir el error al mínimo, dando como resultado un rango aceptable. La determinación de la influencia económica se logró evidenciar con las respuestas, identificando palabras claves detalladas (ver tabla #6) y (ver figura # 1).

**Tabla 6***Porcentaje de Confirmación en las Entrevistas e Identificación de Palabras Claves*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>PREGUNTA</b>	<b>PALABRAS CLAVES</b>	<b>RESULTADO</b>
SOCIAL	1.- Según su criterio, ¿Que es la RSC y que tan importante es?	IMPORTANTE	100%
	2.- ¿Es la RSC una razón de ser de las empresas?	RAZON DE SER	60%
	3.- ¿Cómo lo aplica en esta compañía?	APLICABLE	80%
ECONOMICA	4.- Con base a su experiencia ¿Cree que preocupándose por el ámbito social tendrá más éxito en el mercado?	EXITO	100%
	5.- ¿Qué beneficios económicos se obtiene al tener RSC y cuidado al ámbito social?	BENEFICIOSO	80%
	6.- ¿Considera que la RSC contribuye con la rentabilidad de la empresa y el éxito en el mercado?	RENTABLE	80%
CONTRATACION	7.- ¿Considera que la contratación formal minimiza la precarización laboral impactando positivamente a la sociedad?	IMPACTO	100%
BENEFICIOS	8.- ¿En que beneficia a los empleados que la empresa sea socialmente responsable?	RESPONSABLE	80%
	9.- ¿Participan en algún grupo de apoyo social en la ciudad de Guayaquil?	COMPROMISO	60%
CONDICIONES LABORALES	10.- ¿Qué acciones realiza la empresa para cuidar y preservar el recurso humano en la empresa?	RETENCION DE RH	100%

**Fuente:** Creado por los Autores

### 3.3 (OE.2) Identificar el nivel de bienestar laboral generado por la RSC en la CFI en las empresas de servicio de estibas.

De acuerdo con (Westreicher, 2020) la encuesta es un instrumento que sirve para recopilar información cualitativa y/o cuantitativa de una población estadística, se elaboró una encuesta en donde se formularon interrogantes escritas acerca de la variable independiente de RSC y la variable dependiente de CFI con sus dimensiones, que fueron validadas a través del método de investigación psicométrico denominado Escala de Likert para tener mayor confiabilidad del instrumento con la finalidad de evaluar la opinión de los encuestados en relación al grado de conformidad con su contenido y poder garantizar la confiabilidad de las respuestas a través de sus resultados y verificar la hipótesis de investigación. Las puntuaciones de los encuestados en la escala de Likert de la variable de RSC en promedio fueron: 38.60% estuvieron completamente de acuerdo, 44.60% estuvieron de acuerdo, el 11.60% se mostraron indiferentes, el 4.39% estuvieron en desacuerdo y el 0.51% estuvieron completamente en desacuerdo. (ver tabla # 7).

**Tabla 7**

*Porcentaje de Encuestados para la RSC*

VARIABLE INDEPENDIENTE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA							
N°	DIMENSIÓN	INDICADORES	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
			5	4	3	2	1
1	ECONÓMICA	RENTABILIDAD	29,52%	45,24%	17,14%	6,67%	1,43%
		IMAGEN CORPORATIVA	44,76%	40,95%	10,00%	2,86%	1,43%
		COMPETITIVIDAD	46,19%	46,67%	5,00%	2,14%	0,00%
		CRECIMIENTO EN EL MERCADO	38,33%	47,86%	12,38%	1,43%	0,00%
2	SOCIAL	TALENTO HUMANO	30,48%	41,90%	21,43%	5,48%	0,71%
		BIENESTAR LABORAL	30,95%	49,76%	11,43%	7,86%	0,00%
		LEALTAD DE EMPLEADOS	50,00%	41,90%	3,81%	4,29%	0,00%

Las puntuaciones de los encuestados en Likert de la variable CFI en promedio fueron: 37.58% estuvieron completamente de acuerdo, 45.42% estuvieron de acuerdo, 12.04% se mostraron indiferentes, 4.31% estuvieron en desacuerdo y 0.66% estuvieron completamente en desacuerdo (ver tabla # 8).

**Tabla 8***Porcentaje de Encuestados para la CFI*

VARIABLE DEPENDIENTE CONTRATACION FORMAL E INFORMAL							
N°	DIMENSIÓN	INDICADORES	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
			5	4	3	2	1
1	CONTRATACION	CONTRATO DE TRABAJO / SIN CONTRATO	34,76%	47,14%	11,90%	4,76%	1,44%
2	BENEFICIOS	SALARIO FIJO / INGRESO VARIABLE	40,00%	42,38%	13,33%	4,29%	0,00%
		AFILIACION AL IESS / APOORTE AUTÓNOMO	32,86%	47,38%	12,62%	6,43%	0,71%
3	CONDICIONES LABORALES	NIVELES DE RIESGO	42,70%	44,76%	10,32%	1,75%	0,47%

### 3.4 (OE.3) Evidenciar cómo se relaciona la lealtad de los empleados con las condiciones laborales mediante la RSC en la CFI en las empresas de servicio de estibas.

El método aplicado para este objetivo es un análisis documental, (Peña Tania, 2022) (Apaza Zúñiga, E., Cazorla Chambi, S., Condori Carbajal, C., Arpasi Meléndez, F. R., Tumi Figueroa, I., Yana Viveros, W., & Quispe Coaquira, J. E., 2022) el cual consiste en determinar la hipótesis de este estudio a través de la recopilación de información con la finalidad de emitir una reflexión crítica de los datos contenidos y ese resultado ha sido evaluado mediante la aplicación de una matriz factorial rotado, los factores que se destacan son los siguientes: Motivación, Pertenencia, Bienestar y Rendimiento.

Para determinar si el muestreo de los datos es el adecuado se debió realizar un análisis factorial exploratorio se determinó mediante el coeficiente KMO cuyo resultado fue de 0.866 lo cual indico una excelente adecuación de la muestra, confirmado también por la prueba de Bartlett con valor de Sig., 0.000, los coeficientes de la matriz de correlación anti-imagen que fueron mayores a 0,74 y un determinante cercano a 0. Una vez confirmada la factibilidad, se procedió a efectuar el análisis de varianza explicada en 4 componentes superior al 58%. (ver tabla # 9)

**Tabla 9***Análisis de varianza explicada*

Factor	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado
<b>1</b>	4,809	24,045	24,045
<b>2</b>	4,897	24,487	48,532
<b>3</b>	1,230	6,152	54,684
<b>4</b>	0,775	3,877	58,561

Los componentes se verificaron mediante agrupación de factores rotados (ver tabla # 10) realizada bajo la extracción de máximos componentes, con 25 iteraciones y utilizando varimax con kaiser de rotación, ordenados por tamaño suprimiendo pequeños coeficientes.

**Tabla 10***Matriz de factor rotado*

	FACTOR			
	1	2	3	4
10. ¿La organización valora y reconoce los esfuerzos de los empleados?	0,747			
9. ¿A la empresa le interesa conocer el grado de satisfacción de los colaboradores y su opinión sobre el ambiente laboral en la organización?	0,698			
19. ¿La organización emplea medidas preventivas ante los niveles de riesgo?	0,689			
11. ¿Cree usted que puede influir como colaborador en la manera como una empresa es socialmente responsable?	0,641			
16. ¿Los beneficios sociales que le proporciona la empresa se proveen un grado de satisfacción alto?	0,535			
18. ¿La empresa evalúa los niveles de riesgo en su área de trabajo?	0,530			
7. La comunicación de la campaña de RSC en el mundo digital y, también, ¿en el offline contribuye directamente con el posicionamiento de la marca?	0,373			
5. ¿Considera que las empresas que son socialmente responsables tienen una mejor posición en el mercado laboral?		0,786		
4. ¿Considera usted que si una empresa es socialmente responsable esto podría generarle una ventaja competitiva?		0,736		
2. ¿Considera que las empresas que son socialmente responsables tienen una mejor relación con la comunidad?		0,607		
8. ¿Se ofrecen oportunidades laborales de crecimiento a los colaboradores?		0,540		

13. ¿Existen políticas de contratación de personal y se fomenta la preparación y desarrollo?		0,449		
14. ¿Las altas tasas de informalidad afectan negativamente la productividad y el crecimiento de la empresa?		0,402		
20. ¿Considera usted que el clima laboral influye en el rendimiento de sus actividades?			0,767	
3. ¿Considera que las acciones de responsabilidad social que realizan las empresas contribuyen a la imagen de la misma?			0,706	
12. ¿Cree usted que una empresa socialmente responsable puede influir mayor motivación y fidelidad de los trabajadores?			0,491	
17. ¿Personas asalariadas sin seguridad social financiada por su empleador impactan en el ámbito económico y social de una organización?			0,352	
15. ¿Considera que la remuneración fija o variable influye en el grado de satisfacción de los colaboradores?				0,930
6. ¿Considera que las RSC incrementa de la rentabilidad, debido a la mayor eficiencia en el uso de los recursos humanos y productivos?				0,471
1. ¿Se ejecutan acciones para evaluar y difundir entre los diferentes grupos de interés los impactos económicos directos e indirectos de su operación?				0,424

### **3.5 (OE.4) Analizar el vínculo de crecimiento del mercado con los beneficios de la RSC en la CFI en las empresas de servicio de estibas.**

De acuerdo con (Apaza Zúñiga, E., Cazorla Chambi, S., Condori Carbajal, C., Arpasi Meléndez, F. R., Tumi Figueroa, I., Yana Viveros, W., & Quispe Coaquira, J. E., 2022) las correlaciones, especialmente la de Pearson, se determinan como complemento en trabajos de investigación de nivel descriptivo, para este estudio se calculó el coeficiente Rho de Spearman para la variable dependiente e independiente que se analiza en el estudio de este artículo con correlaciones significativas que permitieron continuar con el análisis. El determinante calculado resultó ser un valor positivo diferente de cero, lo que indica que existen relaciones fuertes entre las variables. Se calculó, además, el coeficiente de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), determinándose un valor favorable en cuanto a la factibilidad en cuanto al crecimiento del mercado con los beneficios de la RSC en la CFI en las empresas de estibas.

La resolución tomada de esta Hipótesis de Investigación se construyó en base al resultado obtenido del coeficiente Rho de Spearman, otra fuente de decisión es el valor de Sig.(bilateral), si es menor a la significancia de 0,05 se acepta la Hipótesis de Investigación, caso contrario se debe de rechazar (ver tabla # 11).

**Tabla 11**

*Resultado del Coeficiente Rho de Spearman para la hipótesis de investigación*

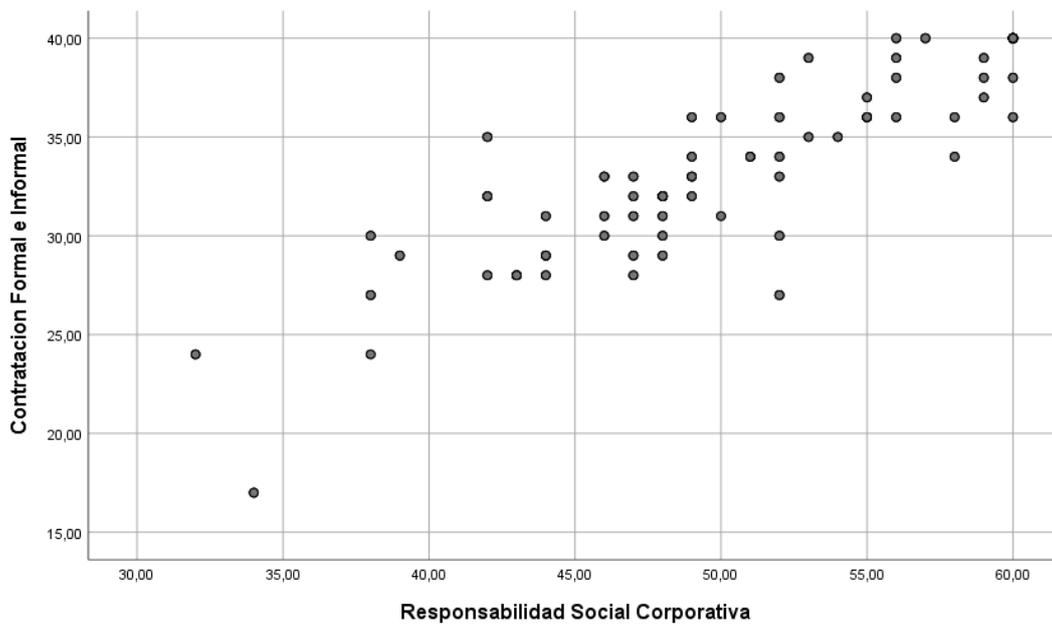
<b>OBJETIVO – HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES ANALIZADAS</b>	<b>COEF. RHO DE SPEARMAN</b>	<b>SIG. (BILATERAL)</b>
OE.4 – HI4	Económica de RSC y Beneficios de la CFI	0,701	0,000

**Fuente:** Datos tomados de SPSS

El análisis de correlación efectuado también se encuentra soportado con el análisis de dispersión que mostró lo siguiente: a medida que aumenta la valorización de la RSC también incrementa la CFI (Figura # 1).

**Figura 1**

*Dispersión entre la RSC y CFI*



**Fuente:** Gráfico generado por la herramienta SPSS

## CONCLUSIONES Y DISCUSION

En el desarrollo del Análisis de Alfa de Cronbach el instrumento obtuvo (0,935), la RSC obtuvo (0,903) y la CFI obtuvo (0,847) es decir una excelente correlación y validación del constructo, además el Coeficiente Rho de Spearman obtenido (0,854) y el valor de la Significancia Bilateral (0,000) se demostró la existencia de una relación directa es decir que se valida nuestra Hipótesis General la misma que identifica el impacto entre la RSC y la CFI en las empresas de servicio de estiba en la ciudad de Guayaquil, evidenciado de igual forma la intensidad de la relación en la gráfica de dispersión, es decir al estar correlacionadas ambas son sensible al impacto en cada una de ellas siendo afectadas de forma positiva o negativa de manera colateral (Bolaños, 2020), también argumenta que existe una relación imperiosa entre la RSC y la Contratación en el caso de su estudio en el sector público sin embargo ambos definimos que indistintamente el sector, sea este público o privado está en una fase de socialización y que aún no se le da el debido valor como aporte positivo al desarrollo de la sociedad pese a que existen organismos que las respaldan.

Además, el (OE.1) mediante los resultados de las entrevistas se definió las palabras claves como son: Retención del personal, Compromiso, Responsabilidad, Impacto, Rentabilidad, Beneficios, Éxito, Aplicable, Razón de ser e Importante mismas que demuestran una relación entre la dimensión económica de la RSC y la CFI en las empresas de servicio de estibas en la ciudad de Guayaquil, (Cesar Freire, Karina Govea, Gabriela Hurtado, 2018) concluyen que “los beneficios o aportes económicos se basan en el compromiso del colaborador y la organización”, mismos que no están alejados de la realidad puesto que se pueden definir que el salario digno es un aspecto regulado por las leyes orgánicas de trabajo según Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-041, es decir que el espectro económico de la organización mejora en sus índices de productividad siempre y cuando la alta dirección este comprometida en la misma destinando rubros adicionales correspondientes a la RSC en su presupuesto o su planeaciones estratégicas.

De igual forma se evidencia la resolución del (OE.2) mediante la relación a través de Rho de Spearman (0,718) entre el nivel de Bienestar Laboral generado por la RSC en la CFI de las empresas de servicio de estiba en la ciudad de Guayaquil. (Valencia Vera, J. Y., Luján Johnson, G. L., & Maliza Muñoz, W. F., 2022) definen que “el bienestar laboral se basa en el pago de remuneración que una gran mayoría está de acuerdo pese a la baja existencia de la RSC”, lo que si se concuerda con este estudio es que se define como bienestar laboral al pago de un salario básico de forma oportuna desconociendo de una manera absoluta los beneficios

que los mismos conlleva donde queda el clima laboral donde los estibadores se sientan como un ser perteneciente a algo mucho más grande y se consolida como aporte positivo para el crecimiento de la economía, se entra en un desfase de criterios y conceptos de los que realmente es la RSC.

En (OE.3) la revisión de la agrupación de los 4 factores rotados en el cual uno de los aspectos que relaciona la lealtad con las condiciones laborales es que se encuentran motivados, el segundo factor el sentido de pertenencia lo que ayuda a mejorar un rendimiento, el mismo que tiene un efecto en el bienestar, es decir que un empleado motivado con sentido de pertenencia eleva su rendimiento y genera bienestar propio siendo colateral para la compañía basándose en las condiciones laborales mediante la RSC en la CFI de las empresas de servicio de estiba en la ciudad de Guayaquil. (Aimacaña Irma, 2021) corrobora en su estudio la validez y afirmación de nuestra hipótesis, su directa relación que la lealtad y condiciones laborales en el ejercicio de las funciones de los estibadores.

Y por último se constata el vínculo en el (OE.4) entre el crecimiento del mercado y los beneficios de la RSC y la CFI en las empresas de servicio de estibas a través del Coeficiente de Rho de Spearman (0,701). (Chimborazo Luis , Vaca Héctor, Pazmiño María , Cepeda Ramiro, 2017) concuerda que “el vector de desarrollo sostenible es impactado positivamente con los beneficios de la RSC ya que se evidencia como una organización comprometida con la sociedad y los consumidores tienden a ser conscientes que los trabajadores deben tener beneficios en la ejecución de sus labores”, se potencializa la marca con un factor diferenciador a las demás organizaciones del mercado potenciando de manera significativa las ventas.

## **RECOMENDACION**

Se recomienda que las empresas de servicio de estibas en la ciudad de Guayaquil desarrollen programas de acción y capacitaciones basadas en la RSC desde la fase de contratación haciendo énfasis al involucramiento del área de talento humano ya que es primer contacto que tienen los estibadores con la organización siendo este el detonante de generar en ellos el sentido de pertenencia al trabajar en organizaciones responsablemente comprometidas con ellos argumenta que contribuye al desarrollo cognitivo del estibador, su trabajo de esfuerzo físico y la poca o escasa preocupación sobre las mismas declina abruptamente en el pleno ejercicio de sus labores.

La RSC no se debe limitar al impulso y reconocimiento de prácticas empresariales en las organizaciones, sino que pretende poner en conocimiento las condiciones necesarias para que una empresa sea considerada como socialmente responsable de manera integral. Cabe citar que, hay una ausencia y falta de claridad del concepto en las compañías, lo que ha desvirtuado su aplicación (Ríos, M., Castro, M., & Álvarez, J., 2018)

Consideramos que la frase célebre ponte la camiseta es la conjetura más volátil para una sociedad que en sus distintos factores ha explotado a la clase obrera “Ponerse la camiseta un llamado obsoleto a la gestión del talento humano” (De trujillo, 2018), sin embargo, no todo pasa de forma desapercibida porque las organizaciones ya no son estructuras solidas sino más humanas siendo consciente que el detonante de éxito en sus operaciones y la continuidad de las mismas se debe al talento humano. Recomendamos un estudio posterior de las políticas del área de recursos humanos basadas en la RSC.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aimacaña Irma. (2021). Plan de mejoramiento del compromiso organizacional para los empleados de la empresa SEGUVID de la ciudad de Ambato. Latacunga, Ecuador. Obtenido de <https://bit.ly/3SUniHJ>
- Almeida, M., & Arrechavaleta, N. (2018). Responsabilidad social empresarial y sus limitaciones en el contexto académico universitario. *Revista Cubana de Educación Superior*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces07218.pdf>
- Apaza Zúñiga, E., Cazorla Chambi, S., Condori Carbajal, C., Arpasi Meléndez, F. R., Tumi Figueroa, I., Yana Viveros, W., & Quispe Coaquira, J. E. (29 de 06 de 2022). La Correlación de Pearson o de Spearman en caracteres físicos y textiles de la fibra de alpacas. *Revista De Investigaciones Veterinarias Del Perú*. doi:<https://doi.org/10.15381/rivep.v33i3.22908>
- Arispe C., Yangali J., Guerrero M., Lozada O., Acuña L., Arellano C. (2020). *La investigación Científica*. Obtenido de <https://bit.ly/3yDJVXL>
- Ávila, A.C., y Cedeño, M.R. (2020). Las pequeñas y medianas empresas y la responsabilidad social empresarial en el Ecuador. *Revista científica dominio de las ciencias*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7539708>

- Bolaños, M. (07 de 09 de 2020). *Tesis Maestria Administracion de Empresas*. Obtenido de <https://bit.ly/3EWKGi8>
- Bom-Camargo, Y. (2021). Hacia la responsabilidad social como estrategia de sostenibilidad en la gestión empresarial. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVII(2). doi:<https://doi.org/10.31876/racs.v27i2.35903>
- Castaño, A., y Arias, S. . (2021). Efecto de la responsabilidad social corporativa en la reputación de las organizaciones: una revisión sistemática. . *Revista Universidad y Empresa* . doi:<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.8859>
- CERES. (2017). *Consortio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social*. Obtenido de <http://sirse.info/consorcio-ecuatoriano-para-la-responsabilidad-social-ceres/>
- Cesar Freire, Karina Govea, Gabriela Hurtado. (2018). Incidencia de la Responsabilidad Social Empresarial en la rentabilidad económica de empresas Ecuatorianas. *Espacios*, 7. doi:<https://bit.ly/3mkFOYA>
- Chimborazo Luis , Vaca Héctor, Pazmiño María , Cepeda Ramiro. (2017). La responsabilidad social empresarial y el desarrollo sostenible: un estudio exploratorio en consumidores y empresas de calzado de la provincia de Chimborazo. *Publicando*. Obtenido de <https://bit.ly/3ZAHv7A>
- Corresponsables, D. (Febrero de 2019). *Responsabilidad-Social-Grupo-Integra-CEE-certificada-SA8000*. Obtenido de <https://bit.ly/3igofwd>
- De trujillo*. (2018). Obtenido de <https://bit.ly/3ylMJIC>
- Echeverría, O., Abrego, D., & Medina, J. (2018). La responsabilidad social empresarial en la imagen de marca afectiva y reputación. *Revista Innovar*, 133-148. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v28n69/0121-5051-inno-28-69-00133.pdf>
- Expoknews. (2022). Qué es la norma SA8000. *Expoknews*, 1. Obtenido de <https://bit.ly/3X4vwOm>
- Fajardo, V. (Abril de 2020). CONDICIONES DE EMPLEO FORMAL E INFORMAL EN ECUADOR. *Revista científica dominio de la ciencia Volumen 6*. doi:<https://doi.org/10.23857/dc.v6i2.1168>

- Fernando, E. L. (2020). Propuesta de diseño de un sistema de gestión de responsabilidad social basados en los requisitos de la norma SA8000. Quito, Pichincha, Ecuador.
- González, J. M. (2021). *TÉCNICAS de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario*. Cuenca: Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill Education, A.
- IESS. (2021). Obtenido de <https://www.iess.gob.ec/>
- INEC. (2021). Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/>
- Lazovska, D. (Noviembre de 2019). Debe incluir la responsabilidad social en la contratación de personal. *Expoknews*. Obtenido de <https://www.expoknews.com/debes-incluir-la-responsabilidad-social-en-la-contratacion-de-personal/>
- Lopez. (2017). La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital. *Revista de Contabilidad*, 36-46. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2016.01.001>
- Manjarrez, N., Sablón, N. y Ortega, V. (2016). La evolución de la teoría sobre la gestión de los recursos humanos. Gestión de los recursos humanos: Un abordaje teórico. *Revista Eumednet*. Obtenido de <https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/rrhh.html>
- Ministerio de trabajo. (2022). <https://www.trabajo.gob.ec/>. Obtenido de <https://bit.ly/41N7CtS>
- Navarro, G., Rubio, V., Lavado, S., & Minnicelli, A. (2017). Razones y Propósitos para Incorporar la Responsabilidad Social en la Formación de Personas y en Organizaciones de Latinoamérica. *Revista latinoamericana de Educación Inclusiva*, 51-72. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rlei/v11n2/art05.pdf>
- Ormaza, J., Ochoa, J., Ramírez, F., y Quevedo, J. . (2020). Responsabilidad social empresarial en el Ecuador: Abordaje desde la Agenda 2030. . *Revista de Ciencias Sociales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063519009>
- Oscar, Perez. (2021). *Gestión del talento humano en la empresa y su importancia*. Obtenido de Blog PeopleNext: <https://blog.peoplenext.com/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>

- Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Lasallista de Investigación*, 15.
- Peña Tania. (2022). Etapas del análisis de la información documental. *Revista Interamericana de Bibliotecología*. doi:<https://orcid.org/0000-0001-7484-858X>
- Quinapanta, M. A. (23 de Abril de 2019). INFLUENCIA DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN LA RESPONSABILIDAD. Obtenido de <http://revistas.pucesa.edu.ec/ojs/index.php?journal=VR&page=article&op=view&path%5B%5D=7&path%5B%5D=35>
- Ríos, M., Castro, M., & Álvarez, J. (2018). La Responsabilidad Social Empresarial desde la percepción de la población económicamente activa en Cuenca-Ecuador. VII Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas. Obtenido de <https://bit.ly/3F5n0YU>
- SGS. (2022). *social-sustainability*. Obtenido de <https://www.sgs-latam.com/es-es/sustainability/social-sustainability/audit-certification-and-verification/sa-8000-certification-social-accountability>
- Social Accountability International. (2022). *Social Accountability International*. Obtenido de <https://sa-intl.org/about/>
- SUPERINTENDENCIA, D. C. (2021). Obtenido de <https://www.supercias.gob.ec>
- Valencia Vera, J. Y., Luján Johnson, G. L., & Maliza Muñoz, W. F. (2022). Desarrollo sostenible del bienestar laboral, respuesta de la responsabilidad social en el gobierno de Mocache, Ecuador. *Uniandes EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 575 - 588. Obtenido de <https://bit.ly/3IX0e6m>
- Véliz, M. A. (2018). La responsabilidad social corporativa y sus rol en las empresas Ecuatorianas. *Lasallista de investigación*, Volumen 15. doi:10.22507/rli.v15n2a8
- Villacis, M., Horacio, M., Zurita, J., Miranda, G., & Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *ram Revista Alergia México*, 414-421.
- Westreicher, G. (01 de 02 de 2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/encuesta.html>