

Capítulo 6. La Responsabilidad social Mipyme.

María Luz Ortiz Paniagua
Luis Carlos Gámez Adame
Anisabel Regla Gálvez Fernández
Roberto Joya Arreola

Centro Universitario de la Costa Sur, Universidad de Guadalajara

DOI:[10.46990/iQuatro.2024.09.5.6](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.09.5.6)

Resumen

El objetivo del presente estudio fue valorar desde la perspectiva de los microempresarios el cumplimiento de la Responsabilidad Social Empresarial en la gestión de las MiPymes de Autlán de Navarro, Jalisco con relación a sus empleados. Es una investigación de enfoque cualitativo, de tipo exploratorio y descriptivo con la técnica de encuesta. Los principales resultados obtenidos muestran que son los derechos humanos, civiles, sociales y económicos los más afectados en el cumplimiento de la Responsabilidad Social Empresarial. Se concluye que esta situación incide negativamente en la contribución de este sector al cumplimiento de los ODS de la Agenda 2030 de la ONU.

Palabras clave

Empleados, Objetivos de Desarrollo Sostenible, perspectiva de microempresarios, Responsabilidad Social Empresarial

Introducción

México es Miembro Partícipe del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y en consecuencia desarrolla una estrategia para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la ONU, que potencia la reducción de la desigualdad en todas sus dimensiones, la no discriminación, un crecimiento económico inclusivo con trabajo decente para todos y sitúa la dignidad y la igualdad de los seres humanos como aspecto prioritario. Por su parte, el Instituto Mexicano de Normalización y Certificación (IMNC) adopta desde el 2011 la ISO 26000 sobre Responsabilidad Social. No obstante, según el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI, 2023) se le otorga el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable de esta institución en 2023 a 1265 MiPymes y ninguna pertenece al municipio Autlán de Navarro, Jalisco.

Sin embargo, han transcurrido ocho años de la promulgación de los ODS y 12 desde la adopción de la ISO 26000 y cabe preguntarse: ¿Se cumplen en el ámbito laboral con los preceptos que plantea esta Agenda en el contexto mexicano y se asume una filosofía de responsabilidad social en la gestión de las empresas? Si se reconoce que en México alrededor del 95 % de los negocios son microempresas constituye una necesidad valorar como cumplen estos empresarios con su responsabilidad social y en consecuencia contribuyen al cumplimiento de la Agenda 2030 de la ONU.

La investigación que se presenta corresponde a un estudio que realiza el Cuerpo Académico CA- UDG – 733 relacionado con la Responsabilidad Social Empresarial en MiPymes del municipio Autlán de Navarro, Jalisco, que se encuentra en su fase de diagnóstico. El tema de Responsabilidad Social Empresarial es un tema ampliamente tratado en la literatura especializada, donde se resalta por su vínculo con las Mipymes los estudios de Zipasuca, et al (2019), Pérez y Zapata (2019), Morín (2019), Varona y Lao (2023). Son antecedentes de esta investigación en la Región Sierra de Amula, donde pertenece este municipio los trabajos Campos, et al (2018) y Campos, et al (2019) que abordan la Responsabilidad Social Empresarial para el sector agrícola - ganadero, por lo que se evidencia una ausencia en el tratamiento del tema en relación a la gestión empresarial desde la óptica de una de las partes interesadas más importantes: Los empleados. Por lo tanto, el objetivo del estudio que se presenta es valorar desde la perspectiva de los microempresarios el cumplimiento de la Responsabilidad Empresarial en la gestión de las MiPymes de Autlán de Navarro, Jalisco en relación a sus empleados.

Revisión de la Literatura

Autores como Ormaza, et al 2020 reconocen que América Latina presenta experiencias relevantes en el tema de Responsabilidad Social, pero precisan que habitualmente son las empresas grandes las que resaltan en la adopción de esta.

Numerosos autores han incursionado en el estudio de la Responsabilidad Social Empresarial desde diferentes enfoques y perspectivas (Zipasuca, et al 2019; Pérez, et al 2019; Morín, 2019; Campos, et al 2019) que demuestra la existencia de un marco teórico amplio, donde se ha asumido esta desde una filosofía empresarial, una estrategia de negocios, un compromiso ético y responsable de la empresa con sus grupos de interés, un reconocimiento de su responsabilidad hacía los impactos de su actividad. Pero independientemente del término, lo esencial es que representa el compromiso voluntario de la empresa de desarrollar una actuación responsable en relación a los impactos de su actividad que afectan a sus grupos de interés (stakeholders).

La Responsabilidad Social Empresarial evalúa su desarrollo a través de tres dimensiones (social, económica y ambiental) que posteriormente y de forma integrada dan una visión de los compromisos que realmente asume la empresa.

Soriano y Fong (2022) identifican seis etapas de surgimiento y desarrollo de la RSE, las cuales se muestran en la Tabla 6.1.

Tabla 6.1

Etapas de la RSE en su discursar histórico.

Etapas	Características	Máximos representantes
Década de los 50	Se plantea la primera discusión integral sobre ética empresarial y responsabilidad social. Reconocida como la era de “conciencia”, en la que se hizo énfasis en el reconocimiento de la responsabilidad general de los negocios y su participación en asuntos comunitarios.	Bowen, 1953.
Década de los 60	Periodo de “transición entre la conciencia y el problema”. Las empresas comenzaron a centrarse en cuestiones específicas como los problemas urbanos, la discriminación racial y problemas de contaminación.	Walton (1967).

Década de los 70	Etapa de “capacidad de respuesta “, donde las compañías comenzaron a tomar una gestión seria y acciones organizacionales para abordar problemas de RSE. Se destaca la ética corporativa y la divulgación del desempeño social de la empresa.	Bowman y Haire (1975); Carroll (1979).
Década de los 80	Se estudia la RSE desde el punto de vista de la gestión estratégica, es la era del desarrollo de la idea de “gestión de partes interesadas”	Freeman y Medoff (1984)
Década de los 90	Es la era de la distinción entre los tipos de responsabilidades que tiene una empresa, conjuntamente con la incorporación de los distintos elementos que generan una mayor comprensión, pero al mismo tiempo una mayor complejidad en su aplicabilidad.	Carroll (1991, 1999)
Década de los 2000	Etapa de desarrollo de los grupos de presión para que las compañías rindan cuentas por las consecuencias sociales de sus acciones, donde la RSE se convierte en una prioridad ineludible para los líderes empresariales en todos los países.	Williams y Siegel (2001); Sen y Bhattacharya (2001)
Década de los 2010	Se potencia el análisis de la relación RSE y desempeño financiero, con la finalidad de documentar que la comunidad empresarial también se beneficia tangiblemente de participar en políticas, actividades y prácticas de RSE. Desarrollo del enfoque de los microfundamentos, que permite realizar el análisis a nivel de individuos y/o procesos específicos.	Aguinis y Glavas (2012), Elkington (2013); Porter y Kramer (2019)

Nota: Tomado de Soriano y Fong (2022).

Este estudio identifica una tendencia creciente del número de publicaciones a partir del año 2000 hasta la actualidad, donde se reconoce que su distribución por países no es homogénea y los países con mayor productividad son Estados Unidos, Reino Unido, China, España y Australia respectivamente. Es destacable que ningún país de América Latina y el Caribe sobresale en este aspecto.

Es necesario destacar que la Responsabilidad Social Empresarial enfatiza el impacto de las actividades de la empresa en sus stakeholders. En este sentido se reconoce a los empleados como un grupo de interés importante para la empresa por el papel que desempeñan en el logro del éxito y crecimiento empresarial y el cumplimiento de objetivos y metas. Tener empleados comprometidos con el negocio, motivados y satisfechos es un factor importante para el crecimiento empresarial.

Estudios realizados que vinculan a la Responsabilidad Social Empresarial con los recursos humanos de las organizaciones desde diferentes enfoques de autores como

Calderón, et al, 2011; Contreras y Rozo, 2015 y Franco, et al (2017) enfatizan que la responsabilidad social empresarial influye favorablemente en la gestión interna y percepción externa de la organización, lo cual conlleva a la satisfacción y reconocimiento a los empleados, conjuntamente con el compromiso de estos con la empresa. Se destaca como un valor agregado de estas prácticas la sensibilización del personal en relación con causas ajenas a su área de trabajo.

Estos autores destacan que en la actualidad las personas buscan empleo en organizaciones que actúan en concordancia a valores de sostenibilidad, respeto, no discriminación, comunicación y buen clima laboral. Mientras que Calderón, *et al* (2011) destacan específicamente aspectos relacionados con el desarrollo profesional, familiar y personal, que potencie sus competencias, las relaciones interpersonales y ofrezca un plan de carrera y proyección a futuro.

Contreras, *et al* (2015) exponen que estudios realizados en Sudamérica han confirmado que existen cambios de comportamiento y un mejor desempeño del personal, cuando este reconoce que su organización realiza prácticas de responsabilidad social.

Por lo tanto, la responsabilidad social empresarial y los recursos humanos de las organizaciones están estrechamente vinculados y coadyuva a fortalecer las relaciones entre empleadores y empleados, generando beneficios para la organización tanto interna como externamente.

Metodología

Se plantea como hipótesis de investigación: H1. Los derechos humanos, civiles, sociales y económicos son los más afectados en el cumplimiento de la Responsabilidad Empresarial en la gestión de las MiPymes de Autlán de Navarro, Jalisco. Siendo la hipótesis nula H0: Los derechos humanos, civiles, sociales y económicos son los menos afectados en el cumplimiento de la Responsabilidad Empresarial en la gestión de las MiPymes de Autlán de Navarro, Jalisco.

El estudio que se presenta es una investigación de enfoque cualitativo, de tipo exploratorio y descriptivo, donde se aplicaron las técnicas de encuesta y matemática descriptiva. Se determina el Coeficiente de Fiabilidad del Alpha deCronbach para medir la fiabilidad del instrumento.

Se diseñó una encuesta que evaluó cuatro variables, cuya denominación, conceptualización y cantidad de ítems se muestran en la Tabla 6.2.

Tabla 6.2*Variables de la investigación*

Denominación variable	Conceptualización de la variable	Ítems evaluados
V01. Ambiente de Trabajo	Evalúa las políticas y estrategias de integración de los empleados al logro de los objetivos y metas empresariales	11
V02.No Discriminación.	Evalúa la no discriminación por edad y sexo de los empleados	4
V03.Atención y Oportunidades de Crecimiento.	Evalúa las condiciones materiales, compensaciones, reconocimientos y posibilidades de crecimiento personal y profesional que se le brinda al personal empleado.	7
V04.Derechos humanos, civiles, sociales y económicos.	Evalúa las garantías de un trabajo digno, bien remunerado, con protecciones laborales, de salud, capacitación, entre otras y el establecimiento de políticas que garanticen el respeto a los derechos humanos, civiles, económicos, sociales y laborales	9
4 Variables		31 ítems

Se utiliza una Escala Likert, con las siguientes opciones:

5 Muy de acuerdo, 4 De acuerdo, 3 No sé /No aplica 2 En desacuerdo y 1 Muy en desacuerdo. Las respuestas se procesan por la moda utilizando el paquete estadístico SPSS 18, 0.

Caracterización de la población

La población estuvo compuesta por los microempresarios de los giros de comercio, servicio y manufactura del municipio de Autlán de Navarro, Jalisco. Este municipio es uno de los municipios más importantes de la Región Sierra de Amula del Estado de Jalisco, México. La economía municipal está compuesta por la ganadería, la agricultura, la industria azucarera, los servicios turísticos, profesionales, financieros, técnicos, sociales, personales y de mantenimiento. Se reconoce como la mayor fuerza productiva del municipio las microempresas, donde el mayor por ciento corresponde al sector de comercio, seguido de los servicios y la manufactura. Estas microempresas son una importante fuente generadora de empleo.

Determinación de la muestra

A la población de microempresarios de los giros de comercio, servicio y manufactura del municipio de Autlán de Navarro, Jalisco, se le aplicó muestreo no probabilístico del tipo muestreo mixto, compuesto por:

- Muestra homogénea, ya que todos los participantes en el estudio son microempresarios del mismo municipio, que comparten las mismas características socio económicas, la misma cultura y contexto.
- Muestra invitada, compuesta por aquellos individuos de la población que accedieron a participar en el estudio al cual fueron convocados.

Características de la muestrade dueños participantes en el estudio:

Aceptaron participar en este estudio 438 microempresarios con las características que se muestran en las Tablas 3, 4, 5 y 6.

Tabla 6.3

Género del dueño

Género	Cantidad	%
Mujer	234	53.4
Hombre	204	46.6
Total	438	100.0

Tabla 6.4

Nivel de escolaridad del dueño

Nivel de escolaridad	Cantidad	%
Educación básica (preescolar, primaria, secundaria, formación para el trabajo).	94	21.5
Educación media superior (bachillerato general, bachillerato bivalente, profesional técnico).	194	44.3
Educación superior (licenciatura, ingeniería, especialidad, posgrado).	145	33.1
Sin estudios	5	1.1
Total	438	100.0

La edad promedio de los entrevistados fue de 41.9 años.

Características de las microempresas:

Tabla 6.5

Tipo de asociación.

Tipo de asociación	Cantidad	%
Persona física con actividad empresarial.	140	31.9
Régimen de incorporación fiscal.	83	18.9
Servicios profesionales (registrado).	6	1.4
Empresa con una persona propietaria sin registro en la Secretaría de Hacienda.	162	37.0
Empresa con RL	29	6.6
Empresa con varias personas propietarias sin registro en la Secretaría de Hacienda.	18	4.2
Total	438	100.0

Tabla 6.6

Giro del negocio

Giro	Cantidad	%
Comercio	320	73.1
Servicios	102	23.3
Manufactura	16	3.6
Total	438	100.0

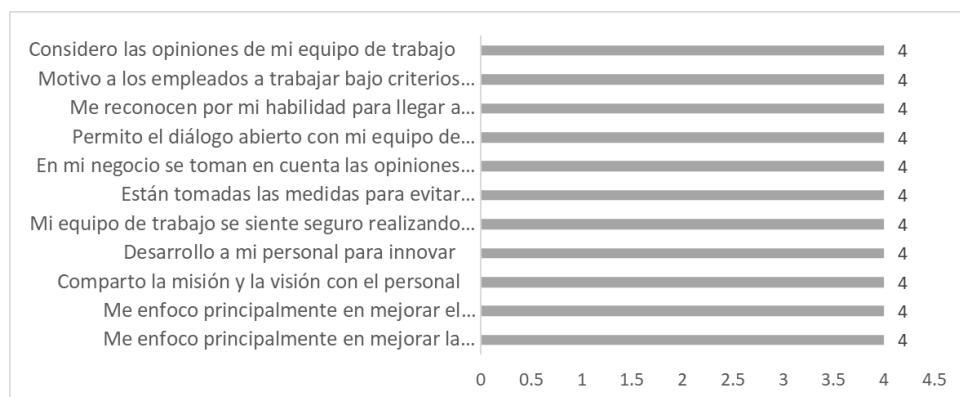
El promedio de permanencia en el mercado de estas empresas es de 16.9 años, tienen 3.9 empleados promedio y de ellos 1.7 son familiares.

Resultados

Se obtuvieron los resultados por variables que se muestran en las Figuras 6.1, 6.2, 6.3 y 6.4.

Figura 6.1

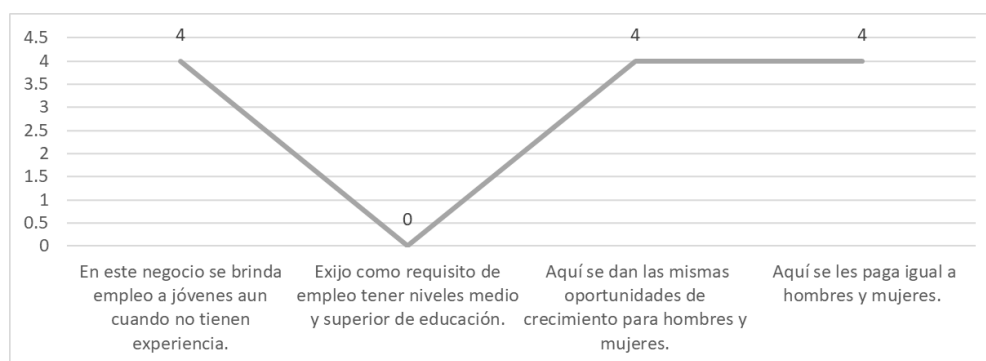
Resultados de la variable Ambiente de Trabajo



En la variable Ambiente de Trabajo se obtiene un resultado satisfactorio, ya que estos microempresarios manifiestan que trabajan en aras de mejorar la productividad del trabajo y el bienestar del personal empleado, compartiendo la misión y visión de la empresa con estos, que establecen mecanismos para que su personal innove y sea proactivo, que tienen en cuenta los criterios y opiniones de sus empleados, permitiendo el dialogo abierto y motivando a estos; por lo que sus equipos de trabajo se sienten seguros realizando sus actividades. Están tomadas las medidas para evitar accidentes en el desempeño de actividades laborales y es reconocida la habilidad de los dueños para llegar a acuerdos satisfactorios con sus empleados.

Figura 6.2

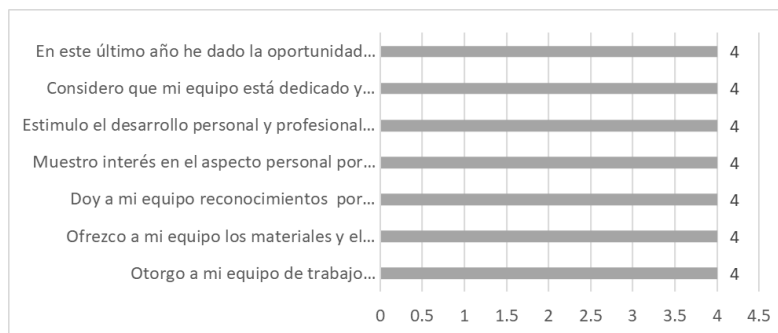
Resultados de la variable No Discriminación



En esta variable el comportamiento es satisfactorio en sentido general, no manifestándose discriminación con los empleados al no existir requisitos de limitaciones para acceder al empleo por razones de edad, género o escolaridad. Se destaca favorablemente que no existen discriminación de género a los efectos de la remuneración salarial.

Figura 6.3

Resultados de la variable Atención y Oportunidades de Crecimiento.



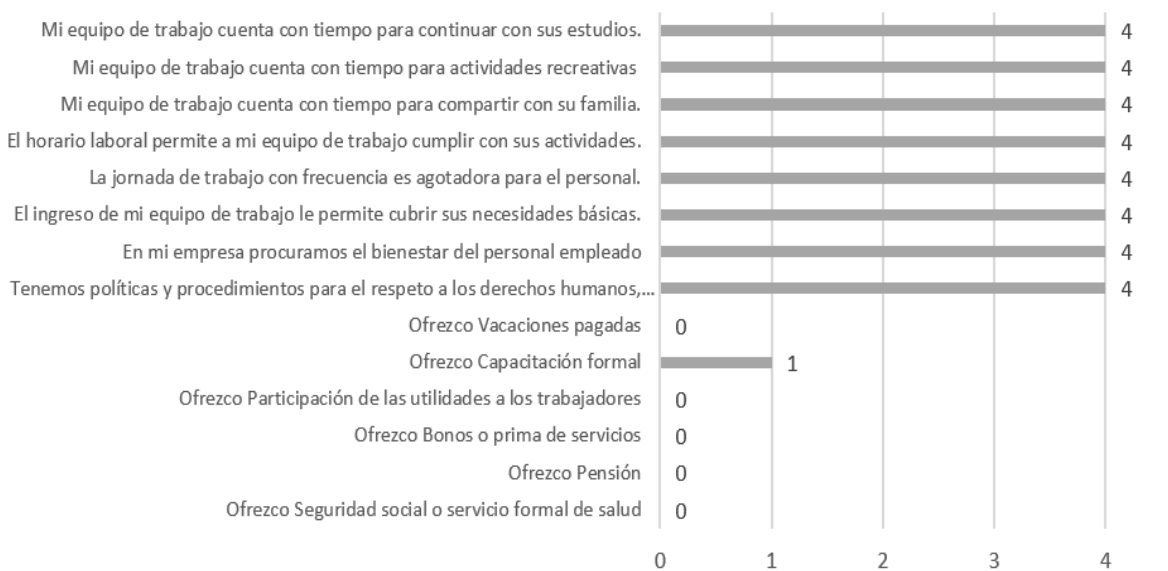
En atención y oportunidades de crecimiento a los empleados el resultado es satisfactorio ya que se otorgan compensaciones por el logro de metas y objetivos, se les garantizan los materiales y espacio necesario para trabajar y reciben reconocimientos por los trabajos bien realizados.

Además, los microempresarios valoran satisfactoriamente el interés que muestran por la situación personal de sus empleados. Consideran que estimulan el desarrollo personal y profesional de sus equipos de trabajo y que estos están dedicados y comprometidos con su trabajo y la calidad de este.

Valoran de buena las oportunidades que les dan a sus empleados de aprender y crecer personal y profesionalmente.

Figura 6.4

Resultados de la variable Derechos humanos, civiles, sociales y económicos.



Es en esta variable donde se detectan las mayores insuficiencias, pues, aunque expresan que poseen políticas y procedimientos para el respeto a los derechos humanos y para evitar actos contra los derechos civiles, económicos, sociales, laborales y contra la discriminación de los empleados, que procuran el bienestar personal de estos, escuchando sus necesidades, brindándoles un ambiente seguro, acceso a servicios de salud y una vida personal balanceada, con un nivel de salarios que les permiten cubrir sus necesidades básicas, con un horario laboral que posibilita cumplir con sus actividades, compartir con su familia, realizar actividades recreativas o deportivas y continuar con sus estudios; se manifiestan serias afectaciones al cumplimiento de sus derechos humanos, civiles, sociales y económicos relacionados con:

- La jornada de trabajo con frecuencia es agotadora para el personal.
- El 58,2 % no brindan garantías de seguridad social o servicio formal de salud.
- El 82,9 % no tienen garantías de una pensión.
- El 57,3 % no reciben bonos o prima de servicios.
- el 61,9 % no tienen participación de las utilidades a los trabajadores.
- Es limitado el acceso a una capacitación formal, donde sólo el 41,8 % les posibilita este acceso a sus empleados.
- Solo el 48,6 % tiene garantía de vacaciones pagadas, mientras el 51,4 % no posee esta garantía laboral.

Se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0,939, lo que demuestra la consistencia interna del instrumento diseñado con sus cuatro variables y 31 ítems.

La Tau de Kendall mide el grado de concordancia entre varios conjuntos de N entidades, cuando este valor es mayor o igual a 0.6 significa que se rechaza la hipótesis nula. Se obtuvo una Tau de Kendall de 0.8254 por lo cual se rechaza la H0: Los derechos humanos, civiles, sociales y económicos son los menos afectados en el cumplimiento de la Responsabilidad Empresarial en la gestión de las MiPymes de Autlán de Navarro, Jalisco y se acepta la H1. Los derechos humanos, civiles, sociales y económicos son los más afectados en el cumplimiento de la Responsabilidad Empresarial en la gestión de las MiPymes de Autlán de Navarro, Jalisco.

Discusión

Este estudio es consecuente con el criterio de González, et al (2021) sobre el reconocimiento del valor de los recursos humanos como factor determinante del éxito empresarial, por lo

cual los dueños de MiPyme deben prestar especial consideración al tratamiento del personal y en consecuencia desarrollar acciones de responsabilidad social hacia este grupo de interés que potencie su participación en el logro del éxito empresarial. Sin embargo, en las microempresas de Autlán de Navarro, Jalisco aún subsisten serias deficiencias sobre todo con los derechos humanos, civiles, sociales y económicos.

En los resultados obtenidos se destacan aspectos coincidentes con los postulados de Vicente, et al (2014) referidos a que estas empresas tienden a estar más arraigadas que la gran empresa en la comunidad local. Lo que, conlleva a mejores relaciones con sus empleados y consecuentemente mayor facilidad de acceso y permanencia del capital humano, mayor conocimiento de este y su contexto y por tanto estos empresarios están en mejores condiciones para desarrollar políticas más tendientes a considerar su situación concreta, que son factores que contribuyen, en definitiva, a su éxito y subsistencia.

Autores como Vicente, et al (2014) destacan que estas empresas operan en un entorno con márgenes de rentabilidad bajos, por lo que las variaciones en los niveles de eficacia y eficiencia pueden significar la diferencia entre la supervivencia o la quiebra. En este contexto, identificar prácticas socialmente responsables hacia sus empleados puede ser un factor importante para mejorar la eficacia y eficiencia organizacional, en definitiva, su competitividad.

Este estudio ratifica los resultados obtenidos en las investigaciones de Campos, et al, (2018) y Campos, et al (2020) sobre microempresas agrícolas y ganaderas del Estado de Jalisco en cuanto a los insuficientes apoyos extra salariales que se da a los empleados, el otorgamiento de pocos beneficios y prestaciones sociales a los mismos y la inexistencia de un programa de incentivos que de participación a los empleados de estas empresas en las utilidades del negocio. Estos resultados implican desde la teoría y la práctica una afirmación de los planteamientos de Vicente, et al (2014) en relación a que si los microempresarios desean incrementar sus utilidades deben dar a sus empleados beneficios y prestaciones sociales, así como participación en sus utilidades que los comprometa con los resultados y hagan al negocio más competitivo.

Los resultados obtenidos evidencian afectaciones al cumplimiento de los ODS, fundamentalmente los objetivos 1.3.8 y 10, donde se destaca negativamente los asociados a las protecciones de salud y pensiones que garanticen una vida digna.

La presente investigación sienta las bases para el desarrollo de investigaciones futuras relacionadas con la Responsabilidad Social Empresarial hacia otros grupos de interés como clientes, proveedores y comunidad.

Conclusiones

El estudio realizado evidencia limitaciones serias en la Responsabilidad Social de los microempresarios de este municipio jalisciense en relación a los derechos humanos, civiles, sociales y económicos; lo que incide negativamente en la contribución de este sector empresarial al cumplimiento de los ODS de la Agenda 2030 de la ONU donde se destaca muy negativamente la no protección a sus empleados en el acceso a la salud y a una jubilación digna, ratificando en este contexto particular estudios realizados en este tipo de empresas en México.

Se reconoce como una limitante del estudio el nivel de sinceridad de los microempresarios encuestados; por lo que la triangulación de los criterios emitidos con otros estudios realizados trató de disminuir este sesgo de la investigación. Por lo que en investigaciones futuras se considera pertinente ampliar la muestra a otros grupos de interés (empleados, gobierno, etc).

Referencias

- Campos, S. E., Núñez, J. A.; & García, M. (2018). Responsabilidad social empresarial en una comunidad agrícola del estado de Jalisco, México. *Retos de la Dirección*, 12(2), 256-273. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000200014&lng=es&tlng=es
- Campos, S.E., Velázquez, J.J.; & Pelayo, M.M. (2019). La Responsabilidad Social Corporativa en el sector ganadero: Caso San Miguel, municipio de Villa Purificación, Jalisco. *Revista Visión Contable*, 103–122. <https://doi.org/10.24142/rvc.n19a6>
- Campos, S. E., Pelayo, M. M.; & Velázquez, J. J. (2020). Responsabilidad social empresarial: un estudio sobre empresas agrícolas y ganaderas jaliscienses. *Revista Cofin Habana*, 14(1), e10. Epub 14. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612020000100010&lng=es&tlng=es
- Calderón, G., Álvarez, C., & Naranjo, J. (2011). Papel de gestión humana en el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial. *Estudios Gerenciales*, 27(118), pp. 163-188. <http://www.redalyc.org/pdf/212/21218556008.pdf>
- CEMEFI. (2023). *Lista de empresas micro, pequeñas y medianas (MiPyMEs) que obtuvieron el Distintivo ESR®*. <https://www.cemefi.org/mipymes-esr-2023/>
- Contreras, O.; & Rozo, I. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. *Suma de Negocios*, 6(13), pp. 74-83. https://www.researchgate.net/publication/281283318_Teletrabajo_y_sostenibilidad_empresaial_Una_reflexion_desde_la_gerencia_del_talento_humano_en_Colombia

- Franco, M. C., Espinoza, C.R., & Pérez, M. J. (2017). La responsabilidad social empresarial y su vínculo con la gestión del talento humano en las organizaciones. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(1), 114-119. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000100016&lng=es&tlng=es.
- González, I; López, L.; Peña, T.; Preziosa, M.M.; Ripoll, S.; & Sylvester, R. (2021). *El Balance Social. Un enfoque integral*. Buenos Aires, Argentina: IDEA.
- Morín, D. Y. (2019). Las mipymes frente al reto de la responsabilidad social empresarial; panorama en San Luis Potosí. *Revista RELAYN- Micro Y Pequeña Empresa En Latinoamérica*, 3(1), 30-42. <https://doi.org/10.46990/relayn.2019.3.1.17>
- Ormaza, J.; Ochoa, J.; Ramírez, F.; & Quevedo, J. (2020) Responsabilidad social empresarial en el Ecuador: Abordaje desde la Agenda 2030. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(3), 175-193. <https://www.redalyc.org/journal/280/28063519009/28063519009.pdf>
- Pérez, M.J.; & Zapata, J. L. (2019). Análisis de las prácticas de responsabilidad social empresarial en las mipymes del sur de Quintana Roo a través de técnicas multivariantes. *Oikos Polis*, 4(1), 33-76. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-22502019000100004
- Soriano, L.; & Fong, C. (2022). 75 años de responsabilidad social empresarial: análisis bibliométrico. *Revista Empresa y Humanismo*, 25(2), 147-176. <https://doi.org/10.15581/015.XXV.2.147-176>
- Varona, F. L.; & Lao, Y. O. (2023). Responsabilidad Social Empresarial en las MIPYMES Turísticas. *RILCO DS: Revista de Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, 5(42), 17-26. <https://ideas.repec.org/a/erv/rilcds/y2023i4203.html>
- Vicente, A.; Ruiz, M.; Tamayo, U.; & Balderas, A. (2014). *Compatibilidad entre Responsabilidad Social Corporativa y competitividad: Estado de la cuestión en el ámbito internacional*. Bilbao: Instituto de Economía Aplicada a la Empresa.
- Zipasuca, F. J., Cruz, F. O., Rojas, J.J; & Muñoz, O. F (2019). Responsabilidad Social Empresarial competitiva en Mipymes de la Sabana de Occidente, Cundinamarca. *Revista Hojas y hablas*, (18), 12-24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7315582>