

Capítulo 17. Responsabilidad Social Corporativa y Sustentabilidad en Mypes familiares y no familiares de H. Matamoros, Tam.

Corina Guillermina Ocegueda Mercado
Erandi Lizzete Contreras Ocegueda
Sacnité Grimaldo García
Elsa Verónica González Magallanes

Tecnm/ Instituto Tecnológico de Matamoros

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.04.20.17](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.04.20.17)

Resumen

La investigación realizada es de tipo cuantitativo y transversal. Tuvo como objetivo correlacionar la Responsabilidad Social Corporativa y el crecimiento económico en Mypes de H. Matamoros analizando su impacto en la sustentabilidad según los Objetivos de Desarrollo Sostenible y establecer diferencias entre empresas familiares y no familiares. Se aplicó el instrumento de investigación a una muestra representativa en la ciudad de Matamoros. El enfoque metodológico utilizado es cuantitativo, descriptivo- comparativo, transversal y correlacional.

Palabras clave

Responsabilidad Social Corporativa, desarrollo sostenible, sustentabilidad, factores determinantes

Introducción

Hoy en día cada vez es mayor el número de empresas que prestan atención a la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) lo cual proporciona ciertas ventajas que contribuyen al éxito empresarial, sobre todo a obtener una imagen corporativa, fortalecer los valores entre ellos confianza, lealtad y compromiso social. Además, de acuerdo a (Ortiz, 2019) el tener un control interno operacional de los procesos con enfoque sustentable dirigido al cumplimiento de las metas y objetivos de la alta gerencia, proporciona ventajas competitivas sobre otras organizaciones.

La importancia de esta investigación reside en relacionar la responsabilidad social corporativa con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como parte del cumplimiento de la agenda 2030. La Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en la Agenda 2030, contempla un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que además tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia. Con este trabajo se puede percibir el compromiso que las empresas tienen con sus colaboradores al implementar estrategias que mejoren la calidad de vida. Desde el punto de vista de las ODS se visualiza la contribución de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) con los ODS:

Objetivo 2: Fin de la pobreza, ya que el tener un empleo y vincularse con otros se contribuye a aminorar la desigualdad.

Objetivo 3 Salud, se busca promover el bienestar de todos en todas las edades, en la medida en que los trabajadores tengan un tipo de seguridad social, se contribuye al acceso a servicios de salud de calidad. Al alinear la estrategia de las empresas a los ODS se estaría asegurando su sostenibilidad a largo plazo.

Objetivo 4 Educación, la Responsabilidad Social de las Mypes se visualiza al ofrecer a sus trabajadores un empleo en el cual se invierta en la formación de sus trabajadores, y formación de la mayor calidad posible. Como se afirma en dotar a los jóvenes de las aptitudes que se ajusten a las demandas del mercado de trabajo, darles acceso a la protección social y los servicios básicos independientemente de su tipo de contrato, y garantizar la igualdad de condiciones para que todos los jóvenes aspirantes puedan lograr un empleo productivo sin tener en cuenta su género, su nivel de ingresos o sus antecedentes socioeconómicos.

Objetivo 8, el trabajo decente y el crecimiento económico. La ONU en el 2012 lo definió como “un trabajo productivo en el que se protegen los derechos, que genera un ingreso adecuado y cuenta con una protección social adecuada” (OIT 1999, p. 12) citado por(Buyukgoze-Kavas y Autin, 2019).

Objetivo 16 Paz, justicia e instituciones sólidas. Su importancia radica en que, al tener justicia, y que las instituciones sean inclusivas es mayormente posible lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Para ello es necesario proponer políticas económicas, encaminadas al combate a la violencia, la corrupción, el abuso del poder que impidan la inequidad y la injusticia.

De acuerdo con las Naciones Unidas empresas al alinear los ODS tienen ciertos beneficios como: Mejorar la eficiencia operativa de la cadena de suministro, fortalecer las relaciones y reducir los riesgos ambientales de seguridad e higiene, mayor interés por parte de inversores con carteras ESG (environmental, social and governance). Mejoramiento de procesos de reclutamiento de empleados; mayor lealtad y retención; Responder a tiempo a los requisitos reglamentarios que establecen las nuevas leyes.

Existen escasos trabajos de investigación que analicen la sustentabilidad de las empresas, entendida ésta como hacer un uso correcto de los recursos actuales sin comprometer los de las generaciones futuras y muy pocos estudios sobre la sustentabilidad de las Mypes, entre ellos: la investigación bibliográfica de (García y Montoya, 2023) destaca entre los trabajos cinco temas principales: el impacto del mercado laboral en el desarrollo económico, la responsabilidad social corporativa y el desarrollo sostenible, la igualdad de género, la gobernanza y la justicia social, así como el trabajo decente, la calidad del trabajo, la educación, el bienestar y la satisfacción laboral. Otro trabajo es el de (Ortiz, 2019) realizado en Mypes de Jalisco México mismo que concluye en que las PYMES, en particular hablando de la estado de Jalisco, son propensos al riesgo de mercado debido a la falta de estrategias para enfrentar movimientos y competitividad, debido a la ausencia de una estructura jurídica, societaria y a la falta de políticas de promoción a través de la sostenibilidad, provocando la pérdida de competitividad. Si la sostenibilidad debe ser considerada como una capacidad que puede generar una ventaja competitiva para la Pyme, esto las lleva a no ser buenas competidoras.

Las empresas se enfrentan a conflictos al aplicar los ODS, entre las principales está la obtención de datos, lo que implica conocer que objetivos de la agenda pueden ser relevantes para las empresas. Por otro lado, las leyes de los diversos países difieren. Otra dificultad es la comunicación entre los diversos actores tanto internos como externos

La investigación tuvo como objetivo determinar la Responsabilidad social corporativa en el crecimiento económico de las Mypes de H. Matamoros, Tamaulipas analizando su impacto en Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Tabla 17.1

Definición conceptual de términos

Variable	Definición
Desarrollo sostenible	«[...] asegurar que satisfaga las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las propias» (ONU, 1987, p. 29).
Economía social y solidaria (ESS)	Es un conjunto de iniciativas socioeconómicas y culturales basado en el trabajo colaborativo de las personas y la propiedad colectiva de los bienes. Busca generar prácticas solidarias y humanistas, relaciones de solidaridad y confianza, espíritu comunitario y participación en la sociedad, fortaleciendo procesos de integración productiva, de consumo, distribución y ahorro y préstamo para satisfacer las necesidades de sus integrantes y comunidades donde se desarrollan.
Empresas familiares (Aguilar & Peña, 2021).	Se considera la propiedad, la toma de decisiones y la sucesión es en consenso e integrado por miembros exclusivamente de la familia
Factores Determinantes del crecimiento económico	Los factores determinantes (FD) de las mypes. Se considera la perspectiva de las ventas, ya que la comercialización de productos y servicios juega un papel fundamental en todo negocio para la sobrevivencia (Ensafti et al., 2022), también las utilidades como un indicador del correcto funcionamiento mediante sus resultados financieros (Parast y Safari, 2022), y como tercer elemento la gestión de recursos humanos, que es vital para el desarrollo y la continuidad de las empresas (Priyanka et al., 2023).
ISO 26000 (2010)	Comprende el cómo la empresa responde a cada grupo de interés propuesto por la ISO 26000: gobernabilidad, derechos humanos, prácticas laborales, medioambiente, prácticas justas de operación, asunto de los consumidores y desarrollo de involucramiento de la sociedad.
Responsabilidad Social Corporativa (RSC)	Contribución activa y voluntaria de las empresas a la mejora social, económica y ambiental.
Sostenibilidad	Lo que permanece en el tiempo (Zarta, 2018, p. 411)
Sustentabilidad	la producción de bienes y servicios, donde se satisfagan las necesidades humanas y se garantice una mejor calidad de vida a la población en general, con tecnologías limpias en una relación no destructiva con la naturaleza, en la cual la ciudadanía participe de las decisiones del proceso de desarrollo, fortaleciendo las condiciones del medio ambiente y aprovechando los recursos naturales, dentro de los límites de la regeneración y el crecimiento natural (Zarta, 2018, p. 420).
Trabajo Decente	La definición de trabajo decente como “oportunidades para que mujeres y hombres obtengan un trabajo productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (Samovia, 1999, párr. 21) citado por (García y Montoya, 2023).

Las Mypes constituyen la estructura vertebral de la economía, son una fuente de crecimiento económico por la generación de empleo y su contribución al PIB, pero además ante la globalización buscan ser inclusivas y sostenibles, por lo que deben equilibrar la actividad

económica con los objetivos globales de la sociedad, lo que implica atender las necesidades de una economía que no solo busque ser competitiva sino además responda a las iniciativas de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Organización Internacional de Estandarización (ISO), por lo que el concepto llámese Responsabilidad Social Corporativa (RSC) o Responsabilidad Social Empresarial (RSE) implica la aplicación de valores éticos, cumplir con las normas legales laborales, normas ambientales, respeto a los derechos humanos y atender los objetivos sociales, económicos y medioambientales.

(Díaz, 2019) refiere que las empresas socialmente responsables tienen el objetivo central de contribuir a la mejora del bienestar social de todos los grupos de interés en el corto plazo y largo plazo, y crear valor en las organizaciones no lucrativas y las cooperativas. Tal es el caso de las Cooperativas pesqueras (Balzaretto-Merino et al., 2023).

Según lo expresado por (Fuentes et al., p. 1) desarrollar una ventaja competitiva hoy en día, nos lleva a la sensibilidad de las organizaciones hacia las necesidades sociales, económicas y ambientales; de tal manera que en sus procesos sean considerados y se conviertan en la respuesta ética a las demandas de los llamados stakeholders (accionistas, empleados, proveedores, clientes, comunidad y medio ambiente).

De acuerdo con (Falcón y Aguilar, 2022) la conciliación de un modelo de responsabilidad social corporativa (RSC) tiene carácter voluntario en México, por lo que los dueños de las pequeñas y medianas empresas (pymes) tienen poca disposición a implementarla; sin embargo para lograr el desarrollo social y económico es necesario que se implementen estrategias por parte de las empresas, sean privadas o colectivas, además el apoyo gubernamental y fomentar así la participación tanto de las empresas como de estas instituciones. De acuerdo con el criterio de Manjarrez, et al, (2016) citado por (Falcón y Aguilar, 2022, p. 65) señalan que el desconocimiento de los dueños de las pymes sobre temas de RSC es alto, lo que provoca poco interés en su implementación.

Dada la Agenda 2030 la Economía Social y Solidaria adquiere vital importancia ya que implica que las empresas adquieren responsabilidades para con la sociedad e implementar acciones estratégicas para alinear sus objetivos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió su “Resolución relativa al trabajo decente y la economía solidaria” el 10 de junio de 2022, donde presenta la definición de la Economía Social y Solidaria que han retomado los distintos organismos internacionales (OIT, 2022). La ESS engloba a empresas, organizaciones y otras entidades que realizan actividades económicas sociales y medioambientales de interés colectivo o general, que se basan

en los principios de la cooperación voluntaria y la ayuda mutua, la gobernanza democrática o participativa, la autonomía y la independencia, y la primacía de las personas y el fin social sobre el capital en la distribución y el uso de los excedentes o beneficios, así como de los activos.

La RSC tiene como objetivo impactar positivamente en la vida de sus accionistas, empleados, proveedores, clientes, comunidad y medio ambiente. A juicio de (Shou et al., 2020) la investigación existente sobre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha centrado primordialmente en los grandes fabricantes, prestando menos atención a las pequeñas y medianas empresas manufactureras (PYME). Sobre la relación existente entre RSC y desempeño económico los diversos estudios (Lara, 2021; Ortiz, 2019; Pinzón-Castro y Maldonado-Guzmán, 2023) sugieren que la RSC tiene una relación positiva y significativa con el desempeño económico de las MYPES, mejorando tanto su rendimiento financiero como no financiero, y siendo mediada por factores como la capacidad de innovación, la reputación corporativa y el compromiso de los empleados.

Por otra parte Lepoutre y Heene (2006) citados por (Aguilar y Peña, 2021) sostienen que las pequeñas empresas son socialmente responsables por naturaleza, en tanto que otros refutan afirmando que un tamaño de empresa más pequeño impone barreras a las pequeñas empresas que limitan su capacidad para tomar medidas responsables.

Los ODS derivados de la Agenda 2030 son 17 y engloban tres dimensiones del desarrollo sostenible: desarrollo económico, desarrollo social y desarrollo medioambiental. Las empresas requieren estrategias de alianzas entre los diversos actores. La Ley de la Economía Social y Solidaria contempla: empresarial, Gubernamental, Cooperativas. Fondo de Empleados., Asociaciones Mutuales.

Los estudios sobre empresas familiares son pocos por ejemplo (Duarte, 2022, p. 20) se enfoca en estudios sobre la sucesión de empresas familiares, identificó en su trabajo a (Waiandt y Davel, 2008), quien enfatiza que los estudios sobre la cultura organizacional en empresas familiares, se centran fundamentalmente en la figura del emprendedor-fundador, que inicia la empresa y desarrolla sus actividades con base en sus valores y comportamientos, para transmitirlos a la organización.

Boronot y Leotesco (2024) encuentran en sus trabajos algunas problemáticas a las que se enfrentan las empresas familiares y mencionan cinco retos esenciales: la continuidad, el crecimiento, la profesionalización, la financiación y la gestión de conflictos que afectan directamente a la valoración de la compañía, del mismo modo que la confusión de patrimonios familiares y empresariales o estructuras funcionales poco eficientes unidas a veces a una gobernanza no desarrollada. Las ventajas son: La dedicación, conocimiento, flexibilidad, perspectiva a largo plazo, cultura única y estable en el tiempo o toma rápida de decisiones.

En el estudio de (Encinas et al., 2016) realizado en Hermosillo Sonora, muestran que, para la mayoría de los empresarios participantes perciben que el éxito no depende sólo de la obtención de utilidades, sino que se requiere contribuir con todos los que participan en ellas para hacerlas más competitivas y enfrentar los cambios de los actuales mercados globalizados., RSE es mejorar la calidad de vida del personal y la contribución a la sociedad. Sin embargo, sus acciones se orientan principalmente hacia el trato e imagen ante el cliente, con el objetivo de incrementar sus ventas. Son pocos los que se refirieron al cuidado y preservación del medioambiente o al tema de la filantropía. En ninguna de las empresas se cumple el concepto completo, por lo que no pueden llamarse socialmente responsables en el sentido amplio y estricto de su significado.

Metodología

Se plantea un estudio cuantitativo, descriptivo, no experimental (Hernández y Mendoza, 2018), de forma transversal. El estudio es parte de la investigación realizada en la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN, 2024) busca determinar el impacto que tienen las estrategias de Responsabilidad Social Corporativa sobre el desempeño económico de las Mypes en H. Matamoros, Tam, México. Se utilizó el instrumento elaborado por RELAYN 2024. Para la confiabilidad se empleó el Alfa de Cronbach (.786) y Omega de Mc Donald (.790). La muestra fue de 435; nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Se hace una comparación entre las características de las empresas familiares (392) y no familiares (43) en las prestaciones que ofrecen ambos tipos de empresas a los trabajadores y que además de ser parte de la Responsabilidad Social Empresarial, impactan en los ODS 1, 2,3, 4, 5, 8 y 16.

La hipótesis de investigación fue:

Hi: La Responsabilidad Social Corporativa tiene un efecto en los factores determinantes del crecimiento económico de las Mypes.

Ho: Existen diferencias significativas en la RSC sobre los Factores Determinantes entre las Mypes familiares y no familiares.

Resultados

La hipótesis de trabajo, de acuerdo a la correlación Pearson realizada se rechaza ya que se encontró una correlación muy débil solo con el número de empleado (.100) entre los determinantes del crecimiento económico y con la práctica de RSC que la empresa tenga políticas y procedimientos para el respeto a los derechos humanos y para evitar complicidad en actos contra los derechos civiles, económicos, sociales, laborales para evitar la discriminación y

con la práctica de promover actividades de desarrollo comunitario con gente de la comunidad en donde se encuentra ubicada fue de .095. Las ventas y las utilidades no tuvieron ninguna correlación con las prácticas de responsabilidad social, Ver Tabla 17.4

Hi: La Responsabilidad Social Corporativa tiene un efecto en los factores determinantes del crecimiento económico de las Mypes.

Tabla 17.4

Correlación entre factores determinantes del crecimiento y Responsabilidad Social Corporativa anual

Correlación Pearson entre Prácticas de RSC y Desempeño económico en empresas Familiares y No familiares	No familiares			Familiares			Todas las empresas		
	Ventas	Utilidades	No. de empleados	Ventas	Utilidades	No. de emplea	Ventas	Utilidades	No. de emplea
Tenemos políticas y procedimientos para el respeto a los derechos humanos y para evitar complicidad en actos contra los derechos civiles, económicos, sociales, laborales y para evitar la discriminación.	-0.005	-0.058	-0.007	0.089	0.073	.123*	0.08	0.061	.110*
En mi empresa somos responsables con nuestros clientes: cuidamos su confidencialidad, atendemos sus quejas, comunicamos sin engaños la información que les interesa respecto a precios, costos, términos de servicio, contratos	-.320*	-0.292	-0.069	-0.042	-0.064	-0.010	-0.067	-0.083	-0.017

La empresa promueve actividades de desarrollo comunitario con gente de la comunidad en donde se encuentra ubicada. Se preocupa por no provocar e incluso solucionar problemas sociales locales. Preferimos proveedores locales que foráneos.	-0.002	-0.037	0.202	0.081	.107*	0.078	0.072	0.091	.095*
Total empresas	43			392			435		

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se encontró que el tener políticas para el respeto a los derechos humanos y para evitar complicidad en actos contra los derechos civiles, económicos, sociales, laborales y para evitar la discriminación, tuvo una correlación positiva débil con el número de empleado en empresas familiares (.123). Incluyendo las familiares y no familiares la correlación fue de: .110*

En tanto que la responsabilidad de cuidar la confidencialidad de la clientela tuvo una correlación negativa débil (-.320*) con el determinante económico de las Ventas en empresas no familiares.

El que la empresa promueva actividades de desarrollo comunitario con gente de la comunidad en donde se encuentra ubicada; buscar solucionar problemas sociales locales y preferir proveedores locales que foráneos tuvo correlación positiva débil

En relación con otros objetivos del trabajo se describen las características del personal ocupado, haciendo una distinción entre las familiares y no familiares, la Tabla 17.2 muestra el comparativo.

Tabla 17.2

Características del personal ocupado empresas familiares vs no familiares

Características del personal ocupado	Familiares (392) Media	No familiares (43) Media
Total de personas que trabajan permanentemente en la empresa.	5.50	10.70
Días a la semana trabaja en la empresa el directivo.	5.94	5.79
Mujeres que trabajan permanentemente en la empresa.	2.45	4.88
Hombres que trabajan permanentemente en la empresa	3.07	5.81
Porcentaje de mujeres con educación básica	32%	42%
Porcentaje de Hombres con educación básica	36%	56%
Porcentaje de mujeres con educación media superior	51.78	42%
Porcentaje de Hombres con educación media superior	22.7	44%
Porcentaje de mujeres con educación superior en su negocio	38	37
Porcentaje de hombres con educación superior en su negocio	35	34
Fundación de la empresa por el directivo	83.2	18.6
Segunda generación	14.3	9.3
Otra persona es el fundador	1.3	70%

Los resultados muestran que las empresas no familiares dan empleo a una mayor cantidad de personas (10.07) y las familiares tienen un promedio de 5.5 empleados. Con relación al género de los empleados, las No familiares tienen un mayor número de mujeres que trabajan permanentemente en la empresa (4.8) versus 2.45 en las familiares. En las empresas familiares el 83% es el fundador, mientras que en las no familiares es el 70% es otro el fundador. Respecto a la escolaridad los trabajadores tienen mayores estudios de educación básica, tanto hombres como mujeres en las empresas no familiares, en este mismo tipo de empresas los hombres tienen más estudios de educación media superior 44%, en tanto que las mujeres en las empresas familiares tienen un porcentaje mayor de escolaridad media superior (51.78%). La educación superior es mayor tanto en hombres como en mujeres en las empresas no familiares.

Con relación a la fundación de las empresas, las familiares fueron fundadas con un 83% por el directivo, en las no familiares el 70% otro es el fundador.

De acuerdo con datos de un estudio publicado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) del 2022, México es uno de los países que le dedican más horas al trabajo anualmente; cada trabajador trabaja 2 mil 226 horas al año. Los resultados en este estudio reflejan que las empresas familiares laboran más horas que las no familiares. Sin embargo, tienen menos prestaciones.

Las prestaciones de seguridad social, pensión, bonos, utilidades y capacitación es mayor en empresas no familiares, que en las familiares. El tener un empleo, recibir pago con-

tribuye a que la gente tenga ingresos que le asegure la alimentación, la vivienda, servicios de salud y bienestar, con lo que se contribuye a lograr algunos de los ODS de la agenda 2030. El objetivo 16 Paz y Justicia e instituciones sólidas se cumple en la medida en que se evita la desigualdad se reduzca la violencia, se haga justicia, combatan eficazmente la corrupción y avale en todo momento la participación inclusiva. Estas prestaciones.

Tabla 17.3

Diferencias de prestaciones ofrecidas por directoras de las Mypes familiares y no familiares

Prestaciones que ofrece a sus trabajadores	Familiares (392)	No familiares (43)	Total 435	ODS
Seguridad Social	36.6%	55.80%	37.9	3 Salud y bienestar
Pensión	10.2%	23.30%	11.5	1 Fin de la pobreza
Bonos o primas	30.6%	55.8	33	1 Fin de la pobreza
Utilidades	34.4%	46.5	35.6	1 Fin de la pobreza
Capacitación formal	63.3%	67.4	63.7	4 Educación de calidad
Vacaciones pagadas	45.4	48.8	45.7	8 Trabajo decente
				1 Fin de la pobreza

Figura 17.1

Prestaciones otorgadas por los dueños de las Mypes de H. Matamoros Tamaulipas.



De 485 empresas encuestadas un 67%, no otorga las prestaciones de ley, observando que, son menores en las empresas familiares que en las no familiares. De acuerdo con la figura 1 se observa que la capacitación es la que más se otorga a los trabajadores (64%).

Tabla 17.5

Comparativos de Prácticas de RSC de empresas familiares y no familiares y ODS de impacto

ODS de impacto	Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa que realizan las Mypes/ Tipo de empresa	Familiares (392)		No familiares (43)	
		Mean	SD	Mean	SD
16 Paz y justicia 5. Igualdad de género.	a) Existen políticas y procedimientos para el respeto a los derechos humanos y para evitar complicidad en actos contra los derechos civiles, económicos, sociales, laborales y para evitar la discriminación.	4.12	0.966	4.233	0.868
7. Energía no contaminante 11. Ciudades sostenibles 13. Acción por el clima	b) Procuramos prevenir la contaminación y la producción de desechos que impactan el ecosistema; así como reciclar y cuidar el medio ambiente.	3.98	1.01	4.186	0.906
1. Fin de la pobreza 2. Hambre cero 3. Salud y bienestar	c) Procuramos el bienestar del personal empleado, escuchando sus necesidades, dándoles un ambiente seguro, acceso a servicios de salud y una vida personal balanceada.	4.17	0.897	4.326	0.715
16 Paz y justicia 5. Igualdad de género	d) Evitamos involucrarnos en malas prácticas como en sobornos, corrupción, piratearía o competencia desleal; y tampoco las permitimos en nuestros clientes y proveedores.	4.50	0.800	4.349	0.752
16 Paz y justicia 5. Igualdad de género	e) Somos responsables con nuestros clientes: cuidamos su confidencialidad, atendemos sus quejas, comunicamos sin engaños la información que les interesa respecto a precios, costos, términos de servicio, contratos	4.48	0.750	4.419	0.663
1. Fin de la pobreza 2. Hambre cero 3. Salud y bienestar	f) Se promueven actividades de desarrollo comunitario con gente de la comunidad en donde se encuentra ubicada. Se preocupa por no provocar e incluso solucionar problemas sociales locales. Preferimos proveedores locales que foráneos.	3.70	1.144	3.907	1.25
Fiabilidad		Alfa	.786		
		Omega	.790		

Discusión

De acuerdo con los datos encontrados en este estudio, no existe relación entre los determinantes del desarrollo económico con las prácticas de responsabilidad social. Por lo que los resultados concuerdan con el estudio de (Falcón y Aguilar, 2022) en el cual se cree que los dueños de las pequeñas y medianas empresas (pymes) tienen poca disposición a implementarla, atribuyéndolo al carácter voluntario que tiene el modelo de responsabilidad social cor-

porativa (RSC) en México. Por otro lado coinciden con (Encinas et al., 2016) en que orientan sus acciones hacia el cliente cuidando sus ventas y pocos los que realmente aplican la filantropía y el cuidado del medio ambiente.

Aunque la Ley Federal del Trabajo (Unión, 2022) marca el derecho de los trabajadores a prestaciones como seguridad social, aguinaldo, utilidades, bonos y capacitación se observa de acuerdo con datos de la figura 1 se tiene que más del 65% de las empresas no las cumple y el porcentaje de observancia es menor en las empresas familiares que en las no familiares. Esto origina que no se practiquen acciones tendientes logro de los ODS 16 (justicia y equidad) y con los derechos básicos de tener ingresos; para disminuir el hambre (ods2), la pobreza (ODS2), tener servicios de salud (ODS3).

Por otra parte, las prácticas encaminadas al cuidado del medio ambiente, al desarrollo comunitario son menos frecuentes en las empresas familiares que en las no familiares, con ello se prevé que las empresas familiares son menos competitivas que las no familiares, de acuerdo con los estudios de (Fuentes et al., , p. 1) en los cuales afirman que el desarrollar una ventaja competitiva lleva a la sensibilidad de las organizaciones y hacia las necesidades sociales, económicas y ambientales.

Conclusiones

Se encontró que, en las Mypes de Matamoros en el 2024, no existe relación en este estudio sobre las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa y los determinantes del crecimiento económico, sin embargo, no puede generalizarse y será necesario incrementar los estudios, sobre todo para analizar la percepción de los dueños de las Mypes en su compromiso con la sociedad, la sustentabilidad medioambiental y no como prácticas que mejoran la percepción de la imagen corporativa.

Se detectó, además, que en las empresas familiares son las que menos cumplen con las prestaciones de ley, en comparación con las no familiares, las cuales también se observa bajo cumplimiento. Se considera que para futuras investigaciones se reflexione en la medición de la RSC en el impacto de las operaciones de la empresa (económico, ambiental y social) así como el involucramiento de otras organizaciones no gubernamentales.

Para lograr la sostenibilidad deben estar satisfechas las necesidades básicas del hombre, lo cual implica la alimentación, la seguridad de vivienda y abrigo tal como lo afirma (Zarta, 2018) y lo lleven a mejorar la calidad de vida, sin descuidar la sustentabilidad, ya que por satisfacer las necesidades no debe hacerse mal uso del medio ambiente. La sostenibilidad de las Mypes van correlacionadas con el crecimiento económico y para ello es necesario ga-

garantizar la sostenibilidad es imprescindible cuidar la sustentabilidad, y de esta manera podemos garantizar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Referencias

- Aguilar, O. C., y Peña, N. B. (2021). Diferencias en las Prácticas de Gestión entre los Fundadores y Herederos en las Micro y Pequeñas Empresas. *Revista Internacional de Estudios Organizacionales*, 10(1), 1–13. <https://doi.org/10.18848/2575-6052/CGP/v10i01/1-13>
- Balzaretti-Merino, N., Bravo Olivas, M. L., Torres Núñez, C. G., y Moreno López, J. A. (2023). La pesca en la Bahía de Banderas a través de las cooperativas pesqueras. *Acta Pesquera*, 9(18), 1–10. <https://doi.org/10.60113/ap.v9i18.124>
- Boronat, G., y Leotescu, R. (2024). Valoración de empresas familiares. *Técnica Contable y Financiera*, 72. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9450888>
- Buyukgoze-Kavas, A., y Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64–76. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.006>
- Díaz, L. del C. (2019). Responsabilidad social en las cooperativas financieras: casos Caja Popular Mexicana y Caja Depac Poblana Social responsibility in the financial cooperatives. The cases of Caja Popular Mexicana and Caja Depac Poblana. 56.
- Duarte, T. (2022). Modelos de sucesión en empresas familiares: una revisión crítica. *Revista da Micro e Pequena Empresa (RMPE)*, 15(3), 6–23. <https://doi.org/10.48099/1982-2537/2021v15n3p623>
- Encinas, L. del C., Zolano, M. L., y Durán, M. G. (2016). Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en las PYME'S. *Trascender, Contabilidad Y Gestión*, 3, 2–13. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i3.41>
- Falcón, V. de J., y Aguilar, O. C. (2022). responsabilidad social de las micro y pequeñas empresas de América Latina. *Revista Relayn - Micro y Pequeñas empresas en Latinoamérica*, 6(2), 62–82. <https://doi.org/10.46990/relayn.2022.6.2.583>
- Fuentes, L., Hernández, J., y Atlahua, A. (2024). Determinación del Nivel de Apego a la Responsabilidad Social Empresarial en Microempresas de Servicios en Escárcega, Campeche, México. *European Scientific Journal ESJ*, 26, 1–12. <https://doi.org/10.19044/esjpreprint.2.2024.p1>
- García, J. A., y Montoya, C. A. (2023). La responsabilidad social en la práctica del trabajo decente. *Visión de Futuro*, 27, No 2 (Julio-Diciembre), 170–189. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2023.27.02.005.es>
- Lara, I. A. (2021). Responsabilidad social empresarial para la competitividad de las organizaciones en México. *Mercados y Negocios*, 43, 97–118. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2594-01632021000100097&script=sci_arttext

- Ortiz, K. H. (2019). Sustentabilidad como estrategia competitiva en la gerencia de pequeñas y medianas empresas en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 88, 992–1004. <https://doi.org/10.37960/revista.v24i88.30160>
- Pinzón-Castro, S. Y., y Maldonado-Guzmán, G. (2023). Effects of Sustainable Culture on CSR and Financial Performance in Manufacturing Industry of Sustainable Culture on Corporate Social Responsibility and Financial Performance in Manufacturing Industry. *Retos*, 13(26), 191–203. <https://doi.org/10.17163/ret.n26.2023.01>
- Shou, Y., Shao, J., Wang, W., y Lai, K. (2020). The impact of corporate social responsibility on trade credit: Evidence from Chinese small and medium-sized manufacturing enterprises. *International Journal of Production Economics*, 230, 107809. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2020.107809>
- Unión, C. de D. del H. C. de la. (2022). TÍTULO PRIMERO Principios Generales. Ley Federal del Trabajo, Última Ref, 1–235. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Zarta, P. (2018). La sustentabilidad o sostenibilidad: un concepto poderoso para la humanidad. *Tabula Rasa*, 28, 409–423. <https://doi.org/10.25058/20112742.n28.18>