

Impacto de la RSE y Gestión Sostenible de Recursos Humanos en la Sostenibilidad Empresarial

Impact of CSR and Sustainable Human Resources Management on Business Sustainability

Dolores Isabel Ramón Ramón^{a*}

Resumen

La Responsabilidad Social Empresarial y la Gestión de Recursos Humanos se aplica actualmente con enfoque estratégico, para satisfacer las demandas de los diversos stakeholders, siendo el Recurso Humano el grupo de interés primario, directo, clave y de urgente atención por parte de las empresas que operan en el mercado internacional, por ser a través de quienes se alcanzan objetivos estratégicos, productividad, expansión en nuevos mercados, construcción de credibilidad y reputación. Esta investigación tiene como objetivo examinar los factores de Responsabilidad Social Empresarial que tienen mayor impacto en el recurso humano que labora en empresas medianas y grandes dedicadas al comercio exterior. La metodología utilizada es de enfoque cuantitativo y descriptivo, se utilizó el muestreo no probabilístico, encuestándose a 302 empleados que se desempeñan en este tipo de empresas y se aplicó un cuestionario validado por varios autores. Los resultados demuestran que el recurso humano valora prácticas de Responsabilidad Social Empresarial que garanticen igualdad de oportunidades, desarrollo del recurso humano, la diversidad e inclusión, el comportamiento ético del líder, la satisfacción y el bienestar del recurso humano, factores que se constituyen en base fundamental para que la empresa desarrolle sostenibilidad y competitividad empresarial. No obstante, las empresas de este sector no han llenado totalmente las expectativas de su stakeholder recursos humanos, siendo sustancial para el éxito de las empresas.

Palabras clave: Responsabilidad Social Empresarial, Gestión Sostenible de Recursos Humanos, Sostenibilidad Empresarial, Bienestar del recurso humano, Satisfacción del recurso humano.

Clasificación JEL: M14, J53

^a Universidad Técnica de Machala, correo: diramon@utmachala.edu.ec <https://orcid.org/0000-0002-1971-0366>

* Autor de correspondencia

Abstract

Impact of CSR and Sustainable Human Resources Management on Business Sustainability

Corporate Social Responsibility and Human Resources Management are currently applied with a strategic approach to meet the demands of various stakeholders, with Human Resources being the primary, direct, key and urgently needed interest group by companies operating in the international market, as they are the ones through whom strategic objectives, productivity, expansion into new markets, and construction of credibility and reputation are achieved. This research aims to examine the Corporate Social Responsibility factors that have the greatest impact on human resources working in medium and large companies engaged in foreign trade. The methodology used is quantitative and descriptive, using non-probabilistic sampling, surveying 302 employees working in this type of companies, and applying a questionnaire validated by several authors. The results show that human resources value Corporate Social Responsibility practices that guarantee equal opportunities, diversity and inclusion, ethical behavior of the leader, satisfaction and well-being of human resources, factors that constitute a fundamental basis for the company to develop sustainability and business competitiveness. However, companies in this sector have not fully met these expectations.

Keywords: Corporate Social Responsibility, Sustainable Human Resources Management, Business Sustainability, Human Resource Wellbeing, Human Resource Satisfaction.

JEL code: M14, J53

Introducción

En los entornos globalizados, inestables y de muchos desafíos en los que actúan las empresas dedicadas al comercio exterior An, Y. (2021), la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es factor de competitividad para las organizaciones por las prácticas sostenibles que deben ejecutar para atender satisfactoriamente a sus stakeholders internos y externos. Constituyéndose el recurso humano en su grupo de interés de gran impacto en los resultados de la organización Arzabe, F. A. (2021), por ser agregadores de valor y alcanzar sus objetivos a través de su aporte.

La Responsabilidad Social Empresarial y la gestión sostenible del talento humano son soportes fundamentales para el éxito y sostenibilidad de las organizaciones modernas. Dentro de este ámbito, la RSE se enfoca en los negocios éticos y las prácticas sostenibles como el liderazgo ético y una cultura organizacional ética (Sarwar, et al., 2020) que inciden en el compromiso laboral, el bienestar y desempeño del recurso humano, además de tener impacto positivo en todos los grupos de interés Banerjee, et al. (2020) con los que están relacionadas las empresas en lo económico social y ambiental. Por su parte, la Gestión de Recursos Humanos se enfoca en atraer, crear un clima laboral satisfactorio y desarrollar al talento humano para que con sus habilidades se comprometan con los resultados empresariales Bashir, M. (2024). Esta sinergia es de gran beneficio para las empresas por cuanto contribuyen a su reputación y a su rendimiento productivo y económico Zhang, Q., Oo, & Lim, B. T. H. (2022), aportando al crecimiento integral de las empresas.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es decisiva y es valorada por los diversos stakeholders que están vinculados directa e indirectamente con la empresa. Así, el recurso humano se constituye en uno de sus grupos de interés más importantes, Del Castillo, et al. (2022) debido a que el mercado demanda no solo un producto que llene sus expectativas por sus atributos y calidad, sino además, que ese producto tenga prácticas sostenibles por parte de la empresa y que contribuyan al desarrollo económico, social y ambiental de la sociedad, por lo que, para atender esos requerimientos, las empresas ejecutan programas y prácticas ligadas a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un acuerdo global fomentado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) cuyo propósito es lograr un futuro más equitativo y sostenible para el conglomerado mundial.

Los esfuerzos de RSE realizados por las empresas como el cuidado del medioambiente, contribución al desarrollo económico del país y programas de desarrollo social, mejoran la reputación de la empresa, Nguyen, N., et al. (2021). y promueven un entorno más saludable y equitativo. Las empresas que lideran prácticas de RSE e invierten en proyectos ambientales cumplen con su objetivo de reducir su huella ecológica, pero además tienen influencia positiva en otras empresas que trabajan en el mismo rubro a adoptar iguales acciones.

Prácticas y programas de RSE que ejecutan las empresas en favor de sus stakeholders crean un ciclo virtuoso de responsabilidad y sostenibilidad en el sector empresarial, condición necesaria por cuanto intervienen en un mercado globalizado necesitan ser muy competitivas, capacidad para responder a las exigencias de esos mercados, Lu, H., & Chang, Y. (2021), considerando que muchas empresas compiten por el mismo segmento.

Otras dificultades que enfrentan las empresas son los elevados costos de producción, los mercados internacionales inestables, convirtiéndose el recurso humano en su gran aliado estratégico, a través de los cuales se obtienen los máximos resultados de productividad, innovación, disminución de tiempos improductivos y desperdicio de materiales, Del-Castillo-Feito, C., et al. (2022) siendo de gran ayuda para las organizaciones contar con recurso humano competitivo, satisfecho con su ambiente laboral y comprometido con los objetivos empresariales.

La clasificación JEL (Journal of Economic Literature) Cuellar (2017), (American Economic Association, 2023) describió como un sistema ampliamente utilizado para categorizar investigaciones en economía, facilitando la organización y consulta de temas relacionados. Para este estudio, se sugiere clasificarlo en las categorías M14 (Ética Empresarial y RSE) y J53 (Relaciones Laborales y Bienestar de los Trabajadores), permitiendo identificar su relevancia en sostenibilidad y gestión organizacional. Para esto el capital humano juega un papel clave tanto en el crecimiento económico, la productividad laboral y la competitividad, como en su comparación con el capital físico dentro de la función de producción.

El presente estudio se enfocó en la percepción que tienen los empleados de las empresas cuyo giro de negocios es el comercio exterior, acerca de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial y la Gestión Sostenible de recursos humanos y cómo estas dos variables se relacionan. Por consiguiente, se plantea la hipótesis de que la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) tiene un impacto directo en las dimensiones de la Gestión Sostenible del Recurso Humano (GSRH).

En consecuencia, a través del presente estudio se pretende establecer ¿qué prácticas de Responsabilidad Social Empresarial y de Gestión Sostenible de Recursos humanos son de mayor relevancia? y ¿qué factores en la Gestión Sostenible del Talento Humano influyen mayormente para reforzar el impacto de la Responsabilidad Social Empresarial en los indicadores del recurso humano?

La brecha de conocimiento que cubre el estudio es determinar la influencia de la Gestión Sostenible de recursos humanos en el recurso humano, para lograr su satisfacción laboral, bienestar organizacional, evitar su rotación y ausentismo laboral, considerando que las empresas de comercio exterior se esfuerzan al máximo por cumplir con indicadores que acrediten que sus prácticas con su grupo de interés recursos humanos son idóneas y satisfacen las expectativas de sus clientes en el mercado mundial y cumplir con certificaciones que acreditan prácticas de responsabilidad social satisfactorias para el recurso humano.

El trabajo está estructurado con el abordaje de las bases teóricas científicas, el desarrollo de materiales y métodos, la presentación de resultados, discusión de resultados y conclusiones.

2. Revisión de Literatura

Bases teóricas-científicas.

Responsabilidad Social Empresarial

La responsabilidad social empresarial (RSE) se define como las prácticas, políticas, principios y valores que ejecutan las empresas para operar de forma ética y sostenible para satisfacer los requerimientos de sus stakeholders internos y externos, asumiendo el impacto generado a causa de sus actividades. Así la RSE ha tenido su evolución pasando de ser una simple labor de filantropía y creación de imagen a constituirse en gestión estratégica y de competitividad para la empresa, creando su reputación y el activo intangible de mayor valor para las empresas.

En Ecuador y en el ámbito mundial se ha demostrado que las empresas que demuestran mejores prácticas de Responsabilidad Social Empresarial y Gestión Sostenible de Recursos Humanos logran credibilidad y reputación empresarial, siendo los activos intangibles que le dan mayor cotización a las empresas. De acuerdo con Tomás de Caiva (2024), las empresas de comercio internacional provenientes de países en vías de desarrollo que tienen estándares y políticas de Responsabilidad Social Corporativa generan factores positivos para inversión de capitales internacionales.

Las empresas de comercio exterior deben trabajar constantemente por su competitividad en todos los ámbitos de sus actividades para tener oportunidad de expandirse a nuevos mercados, por lo que su interés constante es reducir costos, aumentar productividad, lograr reputación por su aporte en lo ambiental, social y económico. Condiciones que se logran de acuerdo con Arredondo-Hidalgo (2021) optimizando procesos de la cadena de valor de la empresa, las actividades primarias, de apoyo y en las operaciones de logística internacional. En todas estas operaciones es sustancial el rol que ejerce el recurso humano para que se cumplan con las metas de la empresa en lo económico, ambiental y social.

Para Lindgreen y Swaen (2010) la RSE no solo es cumplimiento de leyes, sino la contribución positiva al desarrollo social, económico y ambiental, lo que se configura con la puesta en práctica de programas y estrategias con indicadores verificables. Con la ejecutoria de estas acciones las empresas adquieren primeramente una imagen positiva y luego su reputación que es la aspiración mayormente ansiada por las empresas por el valor económico que representa, además de desarrollar a la comunidad y al entorno en el que operan (Chen *et al.*, 2018).

De acuerdo con la Comisión Europea “La RS es la integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales/ambientales en sus operaciones comerciales y relaciones con sus interlocutores” Comisión Europea (2001, p. 7). El consenso mundial es que la RSE es un ejercicio voluntario, no obstante, las demandas del mercado y los grupos de interés convierten a la Responsabilidad Social Empresarial en práctica indispensable para posicionarse en el país de origen y entrar a mercados internacionales, no se concibe una empresa que sin aplicar RSE tenga reconocimiento en el mercado. Dentro de este contexto el recurso humano tiene un rol sustancial por ser quienes ejecutan los objetivos, estrategias y la cultura corporativa de la empresa.

Siendo el recurso o talento humano muy valorado en el consenso mundial por los stakeholders relacionados con las organizaciones, actualmente cobra enorme importancia la gestión sostenible de recursos humanos desde la perspectiva de la Responsabilidad Social Empresarial, involucra una gestión sostenible de recursos humanos en la que se privilegia la satisfacción y el bienestar del trabajador, respetando sus beneficios y desarrollo integral de su carrera y en lo personal. Esta línea de investigación no ha sido ampliamente abordada con estudios empíricos por lo que a continuación se dará un tratamiento a esta temática.

Gestión Sostenible de recursos humanos

El concepto se ha abordado como Gestión Sostenible del talento humano, Administración sostenible del talento humano, construyendo una conceptualización por varios autores: es el resultado de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial que se enfocan en lograr el desarrollo íntegro del recurso humano logrando, creando un ambiente de trabajo equitativo, ético, de condiciones físicas y psicológicas satisfactorias, centrándose en las necesidades del recurso humano Muster y Schrader (2011), Mariappanadar y Kramar (2014) este consenso ha ido en crecimiento ante las demandas de los diversos grupos de interés que hace énfasis en que las empresas logren sus metas económicas a la par de desarrollar a su recurso humano.

De acuerdo con Martínez-Sala *et al.* (2023), la gestión del talento humano se centra en atraer, desarrollar y retener a los empleados más capacitados y motivados para alcanzar los objetivos de la organización. Lo que implica crear un ambiente de trabajo que fomente el crecimiento profesional y personal de los colaboradores, ofreciendo oportunidades de capacitación y desarrollo continuo para todos. Actualmente las organizaciones destinan una parte importante de su presupuesto para el desarrollo integral de sus colaboradores a través de programas de mentoría y coaching, desarrollando competencias y las carreras individuales. Al invertir en su recurso humano, la empresa mejora su desempeño, rendimiento y aumenta la satisfacción y lealtad de sus empleados.

La gestión del talento humano es muy importante, porque se enfoca en maximizar el potencial de los empleados para alcanzar los objetivos organizacionales (Peloza y Shang, 2011). Para el efecto se deben implantar políticas y prácticas como: evaluación del desempeño, capacitación permanente, desarrollo de habilidades, salud ocupacional, bienestar organizacional para lograr la condición de compromiso del empleado con la empresa. El que una empresa demuestre que valora a su recurso humano, reduce la rotación del personal y aumenta la productividad. Las empresas invierten en su talento humano porque es invertir en competitividad.

En conjunto, la RSE y la gestión del talento humano crean una sinergia que fortalece tanto a la empresa como a la sociedad. En base a Zhang y Ahmad (2021), las empresas que adoptan estas prácticas no solo se posicionan mejor en el mercado, sino que también contribuyen al bienestar general y a la economía de su país. En el caso de una empresa que es reconocida por sus excelentes prácticas de RSE tiene buena reputación no solo en

el sector de la industria a la que pertenece sino en la sociedad y eso atraerá en gran medida a potenciales colaboradores con competencias muy valoradas que, atraídos por ese prestigio de la empresa preferirán pertenecer a una firma de prestigio. La integración estratégica de la RSE a la gestión estratégica del recurso humano es esencial para el desarrollo sostenible y el éxito a largo plazo de cualquier organización.

La responsabilidad social empresarial (RSE) y la gestión del talento humano están intrínsecamente relacionadas, ya que ambas buscan crear un entorno empresarial ético y sostenible. Las prácticas de RSE, como la promoción de la diversidad y la inclusión, se reflejan directamente en la gestión del talento humano al fomentar un ambiente de trabajo respetuoso y equitativo (Lewis y Heckman, 2006). Las políticas que ejecuten las empresas apegadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS- no solo mejora la percepción pública y la reputación, sino que también atrae y retiene principalmente a empleados talentosos, clientes, proveedores e inversionistas que valoran un entorno ético y de respeto a sus grupos de interés. Así, la RSE no solo beneficia a la comunidad externa, sino que también fortalece la cultura organizacional interna.

La gestión estratégica y sostenible del talento humano fortalece las prácticas de RSE al favorecer que los empleados estén comprometidos con los valores y objetivos éticos de la empresa. Las prácticas de RSE en los diversas dimensiones económica, social y ambiental conllevan a que el recurso humano comprenda y aplique estos principios en su desempeño laboral. Por lo cual las empresas programan capacitaciones permanentes sobre sostenibilidad y prácticas responsables a su recurso humano para contribuyan a alcanzar sus metas de RSE. Esto crea un vínculo positivo haciendo que el recurso humano se identifique como parte integral de los esfuerzos de responsabilidad social de la empresa.

La gestión sostenible del talento humano ofrece numerosos beneficios, comenzando por el bienestar y desarrollo de las personas dentro de la organización. Al implementar prácticas como la capacitación continua y el equilibrio entre la vida laboral y personal, las empresas no solo mejoran la satisfacción y retención de sus empleados, sino que también fomentan un ambiente de trabajo saludable y productivo. Una empresa que ofrece horarios flexibles y programas de bienestar mental ayuda a sus empleados a mantener un equilibrio saludable, lo que se traduce en mayor motivación y eficiencia. (Salas-Vallina et al., 2021). La inversión en el talento humano se refleja en una fuerza laboral más comprometida y capacitada.

En términos de impacto ambiental, la gestión sostenible del talento humano también puede contribuir significativamente, promoviendo prácticas ecológicas y sostenibles entre los colaboradores, como el reciclaje, uso eficiente de recursos, disminución de desperdicios de materiales, consumo de agua, luz, las empresas pueden reducir su huella ambiental. (Taušová et al., 2022). A través de su recurso humano crea una cultura corporativa de sostenibilidad en concordancia con los requerimientos del mercado.

Finalmente, en términos de creación de riqueza y utilidad, la gestión sostenible del talento humano impulsa el crecimiento económico y la competitividad de las empresas. A través de desarrollar el potencial de sus empleados y fomentar una cultura de innovación y responsabilidad social, las empresas pueden mejorar su rendimiento en varios índices económicos y desarrollar fortalezas para la adaptabilidad al cambio.

Materiales y métodos

Tipo de estudio

De acuerdo con la teoría de Hernández (2018), esta investigación se clasifica como un estudio aplicado, de enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal y correlacional. La elección de un diseño correlacional responde a la intención de analizar la relación entre variables sin manipularlas, ya que los datos se recogen en un solo momento en el tiempo.

Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación se centró en comprobar la hipótesis mediante el uso de un enfoque cuantitativo. Se utilizó una técnica de recolección de datos basada en encuestas, aplicadas a 302 empleados de empresas de comercio exterior en la provincia de El Oro, Ecuador. El instrumento fue un cuestionario validado por diversos autores (Leijten, 2014; Mitropoulou et al., 2020; Boselie et al., 2005; Bass y Avolio, 1996; Cheema et al., 2020), y se distribuyó a través de Google Forms. Las encuestas fueron enviadas por correo electrónico, y en casos de encuestas que no se respondieron, se utilizaron encuestas presenciales.

Enfoque cuantitativo

Siguiendo las indicaciones de Hernández (2006), la recopilación de datos se realizó mediante mediciones numéricas con el objetivo de examinar la relación entre las variables. El análisis de los datos se efectuó mediante el software SPSS, lo que permitió identificar patrones y verificar la hipótesis planteada.

Método descriptivo y correlacional

El enfoque descriptivo fue utilizado para caracterizar las variables involucradas, como la responsabilidad social empresarial (RSE) y la gestión estratégica de recursos humanos (GSRH), mientras que el enfoque correlacional permitió analizar la relación entre estas variables. Se observaron los procesos sin manipular las variables, aplicando principios éticos en la recolección y análisis de datos.

Método descriptivo

Responsabilidad Social Empresarial, Gestión Sostenible de Recursos Humanos, Sostenibilidad Empresarial, Bienestar del recurso humano, Satisfacción del recurso humano.

Este método permitió describir las características de las variables, como la (RSE) y (GSRH) y su impacto en el Bienestar del recurso humano, Satisfacción del recurso humano, sin buscar necesariamente las causas.

Método correlacional

El enfoque correlacional se aplicó para analizar la relación entre las variables (RSE) y (GSRH), también factores, como la diversidad e inclusión, el liderazgo ético, entre otros.

Método empírico de observación

Aunque el estudio se basa principalmente en encuestas, se complementó con observaciones directas sobre las condiciones laborales mediante este instrumento, las empresas de comercio exterior, a fin de proporcionar un contexto más amplio que apoyará los resultados de las encuestas.

Plan de procesamiento y análisis de datos

Los datos recopilados fueron procesados utilizando técnicas estadísticas, principalmente en SPSS y Excel. Se realizó una evaluación de la fiabilidad y validez de las escalas utilizadas para medir las variables de RSE y GSRH, verificando la unidimensionalidad, fiabilidad compuesta y validez discriminante de las escalas mediante el cálculo de la varianza media extraída (EVA). Este análisis permitió comprobar la relación entre las variables y validar la hipótesis de la investigación.

Fórmula para el cálculo de muestra de una población finita

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)e^2 + Z^2pq} = \frac{(1415)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(1415-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 302.30 \approx 302$$

Dónde:

N = 1415 Tamaño de la población

Z = 1.96 Nivel de confianza para un 95%

p = 0.5 Proporción proporcional que representa ciertas características

q = 0.5 Proporción proporcional que no representa ciertas características

e = 0.05 Margen de error

El cálculo del tamaño de la muestra se realizó utilizando la fórmula para poblaciones finitas, considerando una población total de 1415 empleados en las empresas de comercio exterior, un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Como resultado, se calcula un tamaño de muestra de 302 empleados, lo que garantiza la validez de los resultados obtenidos.

La investigación se desarrolló en tres fases a lo largo de 8 meses. En la primera fase, se definió el tipo de investigación como descriptiva y no experimental, y se estableció el universo de estudio, conformado por empleados de empresas de comercio exterior. En la segunda fase, se recolectó información mediante encuestas virtuales y presenciales, estas últimas utilizadas para suplir la falta de respuestas. En la tercera fase, los datos se procesaron utilizando técnicas de tabulación y los programas SPSS y Excel. Se evaluó la fiabilidad y validez de las escalas definidas para las variables de RSE y GSRH. Además, se verificaron la unidimensionalidad, fiabilidad compuesta y validez discriminante de las escalas, calculando la varianza media extraída (EVA).

Resultados

En lo concerniente a los resultados de la investigación, la medición del índice alfa de Cronbach a través de correlaciones de Pearson presenta una alta fiabilidad, estableció niveles considerados como excelentes, como se puede apreciar en la Tabla de Estadísticas de confiabilidad, donde se demuestra que los ítems de las variables Responsabilidad Social Empresarial y la Gestión Sostenible de Recursos Humanos miden con eficacia lo que se pretende medir.

Tabla 1 Estadísticas de confiabilidad de la Responsabilidad Social Empresarial y la Gestión Sostenible de Recursos Humanos

<i>Estimar</i>	<i>Cronbach's α</i>	<i>IC del 95% límite inferior</i>	<i>IC del 95% límite superior</i>
Estimación por punto	0.963	0.967	0.972

Fuente: Elaboración propia con base en las Matrices Insumo – Producto de 1980 y 2013 de INEGI

Los resultados de la tabla 1 se observa el Alfa de Cronbach de 0.963 obtenido para las 23 preguntas que se realizaron sobre las dos variables estudiadas refleja una consistencia interna excelente del instrumento aplicado. Este valor indica que los ítems están midiendo de manera confiable el constructo general de la relación entre (RSE) y (GSRH). Estos valores reflejan superiores a 0.9 certeza de alta fiabilidad, además demuestra que los participantes responden de manera consistente en todas las dimensiones que se evaluaron, fortaleciendo la validez del cuestionario como una herramienta robusta para explorar el impacto de la RSE en la GSRH.

Tabla 2 Correlación entre las RSE y las dimensiones de GSRH

		<i>Variable RSE</i>	<i>Diversidad e inclusión</i>	<i>Liderazgo Ético</i>	<i>Bienestar organizacional</i>	<i>Satisfacción laboral</i>
Variable RSE	Correlación de Pearson	1	,844**	,804**	,835**	,814**
	Sig. (bilateral)		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	302	302	302	302	302

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

En la tabla 2 muestra los resultados de la correlación entre las variables RSE y las dimensiones de GSRH proporciona certidumbre estadística férrea del impacto positivo de las prácticas de responsabilidad social en la gestión del recurso humano. Los coeficientes de correlación varían entre 0.804 y 0.844, todos significativos al nivel de $p < 0.001$. A continuación, se analizan estas dimensiones.

1. Diversidad e inclusión ($r = 0.844$): La alta correlación indica que las políticas de RSE, orientadas a la igualdad de oportunidades y a evitar la discriminación, tienen un impacto significativo en la promoción de la diversidad e inclusión y a crear un entorno inclusivo.

2. Liderazgo ético ($r = 0.804$): Este coeficiente refleja cómo las iniciativas de RSE, como la transparencia y la integridad en la toma de decisiones, están estrechamente relacionadas con la percepción de liderazgo ético, componente clave para consolidar la confianza organizacional y asegurar la sostenibilidad.

3. Bienestar organizacional ($r = 0.835$): La relación entre RSE y bienestar organizacional destaca que las prácticas responsables, como beneficios sociales y salud ocupacional, mejoran significativamente la calidad de vida de los empleados, creando un ambiente de trabajo más satisfactorio.

4. Satisfacción laboral ($r = 0.814$): Este factor indica que las percepciones positivas de RSE están asociadas con mayores niveles de satisfacción laboral. Esto corrobora que el recurso humano valora trabajar en empresas que promueven valores éticos y prácticas responsables.

Lo descrito demuestra que la RSE tiene un impacto multidimensional en la GSRH, lo que enfatiza su importancia como herramienta estratégica para optimizar la gestión de recursos humanos y obtener resultados satisfactorios.

En cuanto a los ítems, el análisis descriptivo de los 23 ítems evidencia que las medias de las respuestas se encuentran entre 4.38 y 5.73 (escala de 1 a 5). Lo que indica un acuerdo general hacia las percepciones positivas de las prácticas de RSE y GSRH en las empresas de comercio exterior de la provincia de El Oro en Ecuador. En cuanto a los ítems, el que tiene la mayor media es "Me siento muy satisfecho trabajando para esta organización" (Media = 5.73, Desviación estándar = 1.934), lo que destaca la relación estrecha entre las prácticas sostenibles de recursos humanos y la satisfacción laboral.

Contrapuesto a lo anterior, el ítem con la menor media es "Mi empresa garantiza la estabilidad laboral y reducción en la medida de lo posible de la contratación temporal y la subcontratación" (Media = 4.38, Desviación estándar = 1.981), lo que propone un área de percepción menos favorable por parte de los empleados encuestados sobre estabilidad laboral.

Se obtuvo una desviación estándar promedio de 1.81 que indica una dispersión moderada en las respuestas, lo que podría evidenciar diferencias individuales en la experiencia de los empleados en aspectos específicos de la RSE y la GSRH.

En relación con el vínculo entre los ítems y el constructo general, la correlación total corregida de los ítems varía entre 0.143 y 0.795, lo que significa que la mayoría de los ítems están fuertemente relacionados con el constructo global que se midió.

De los 23 ítems medidos, los que tienen correlaciones altas son: "Los líderes de mi organización toman decisiones justas y participativas, considerando sugerencias de los empleados" (correlación = 0.795) y "La empresa donde laboro respeta los derechos humanos de los trabajadores en todos los ámbitos de actuación de la empresa" (correlación = 0.790), destacan cómo el liderazgo ético y el respeto a los derechos de los colaboradores son percibidos como factores claves en la relación entre RSE y GSRH.

Como antagonico, el ítem "Mi empresa garantiza la estabilidad laboral" tienen una correlación más baja (0.143), lo que indicaría una menor adscripción con otras dimensiones, también puede indicar que los empleados encuestados tienen percepciones diferentes sobre lo consultado.

Acercas de la evidencia del impacto de la Responsabilidad Social Empresarial en la Gestión Sostenible del Recurso Humano, los resultados y análisis estadístico confirman la hipótesis de que la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) tiene un impacto directo en las dimensiones de la Gestión Sostenible del Recurso Humano (GSRH).

Se avizora altas medias y bajas dispersión en ítems clave: los ítems relacionados con la satisfacción laboral (Media = 5.73, correlación = 0.785) y la igualdad de condiciones laborales (Media = 5.61, correlación = 0.759) revelan cómo las prácticas responsables de RSE contribuyen directamente a un ambiente laboral equitativo y satisfactorio.

Se destacan relaciones fuertes con liderazgo ético: los altos valores de correlación en ítems relacionados con liderazgo ético (p. ej., 0.795 para decisiones justas) revelan cómo las prácticas de liderazgo dentro de las prácticas de la RSE son percibidas como un factor decisivo para promover una GSRH eficaz.

Tabla 3 Correlaciones Variable de (GSTH) y (RSE) con dimensiones Variable X

		<i>Variable Gestión Sostenible TH</i>	<i>Igualdad de oportunidades</i>	<i>Beneficios sociales</i>	<i>Desarrollo del recurso humano</i>	<i>Salud ocupacional</i>	<i>Participación de RRHH</i>
Variable Gestión Sostenible TH	Correlación de Pearson	1	,742**	,694**	,796**	,792**	,794**
	Sig. (bilateral)		< 0.001	< 0.001	< 0.001	< 0.001	< 0.001
	N	302	302	302	302	302	302

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

En cuanto a la correlación entre GSRH y las dimensiones de RSE también es significativa, con valores entre 0.694 y 0.796 ($p < 0.001$). Estas relaciones proponen que una gestión sostenible del talento humano afianza la percepción y efectividad de las políticas de RSE. Estas correlaciones confirman que la implementación de prácticas sostenibles en la gestión del recurso humano afianza la percepción de responsabilidad social en las empresas de comercio internacional.

Se destaca una alta significancia estadística: todos los coeficientes de correlación son significativos al nivel de $p < 0.001$, lo que proporciona evidencia sólida de que los resultados no son producto del azar.

Sobre las relaciones bidireccionales, las correlaciones entre las dimensiones de RSE y GSRH alude una relación intercambiable en la que ambas variables se fortalecen mutuamente.

En la Variabilidad: los coeficientes son altos ($r > 0.8$), una gran proporción de la variabilidad en las dimensiones de GSRH puede dilucidarse por las prácticas de RSE, recalcando su significación estratégica. Los resultados estadísticos reflejan una relación sólida, significativa y multidimensional entre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y la Gestión Sostenible del Talento Humano (GSRH). El modelo estadístico propone que el impacto de la RSE no se queda en enunciados, sino que se refleja directamente en las percepciones categóricas de los empleados.

Discusión de resultados

Diversos estudios como los de Velasco Vizcaíno, (2020); Khahan N., et al. (2022); Herkenhoff, P. et al. (2024); coinciden que existe impacto significativo para las empresas al lograr la satisfacción y bienestar de su recurso humano debido a que se obtiene su compromiso laboral, que a la vez es de gran influencia en el compromiso laboral de los colaboradores, el liderazgo basado en valores y en el bienestar de los empleados. Saks, A. M. (2022), Banerjee, S., Homroy, S., & Slechten, A. (2022). resultados que coinciden con el presente estudio, el bienestar y la satisfacción del empleado configuran el bienestar organizacional con el que se logra un ambiente laboral propicio para que el recurso humano aporte con su máximo potencial en el trabajo.

Además, estudios de Yousefian, (2023); Makhmoor, (2024); Sabokro, M., Masud, M. M., & Kayedian, A. (2021). confirman que la Responsabilidad Social Corporativa afecta positivamente el crecimiento económico de las empresas, su rentabilidad, su reputación corporativa y el valor de la empresa. Singh, K., & Misra, M. (2021); además de contribuir a los resultados financieros de la empresa Ortiz-Martínez, E., et al. (2023); Zhao, H., & Zhou, Q. (2021); Úbeda-García, M., et al. (2021).

Conclusiones

Actualmente las empresas operan en mercados exigentes por lo que es sustancial que las organizaciones demuestren sus avances en la gestión sostenible del recurso humano cumpliendo sus múltiples indicadores que son valorados por el mercado, que va más allá del cumplimiento de normativas legales y se enfoca en el desarrollo y bienestar del recurso humano, factor clave y agregador de valor y competitividad para las empresas, por lo que, de acuerdo con el estudio, es altamente valorado el liderazgo ético con el que se dirija la organización, los líderes éticos o denominados líderes sostenibles tienen gran influencia para lograr el bienestar y satisfacción del recurso humano. Además, las empresas requieren de recurso humano comprometido con las metas de la organización, los colaboradores se constituyen componente estratégico a través del cual pueden responder a las exigencias e incursionar en nuevos mercados.

Las necesidades del mercado están en constante cambio, para satisfacer esos requerimientos es adecuado dirigir y gestionar el recurso humano con visión estratégica, ligados a los objetivos estratégicos de competitividad y sostenibilidad empresarial para que la empresa se afiance en el mercado y logre su desarrollo a través de su recurso humano, para lo cual es imperioso configurar los factores de satisfacción y bienestar laboral de los miembros de la organización.

La implementación de políticas y prácticas de RSE no solo mejora la percepción de los empleados en áreas sustanciales como liderazgo ético, diversidad y bienestar, sino que también optimiza la efectividad de las prácticas de GSRH. Estos hallazgos enfatizan la necesidad de integrar la RSE como un eje central en la estrategia organizacional y gestionar al recurso humano bajo ese enfoque para lograr una gestión más sostenible y competitiva del recurso humano, lográndose además su compromiso laboral hacia las metas de la organización.

En lo que concierne a la sostenibilidad empresarial, aplicar estratégicamente una gestión sostenible del recurso humano, implica una cultura corporativa ética, con principios de equidad, que valore a su recurso humano como uno de sus stakeholders más importantes -de acuerdo con el consenso mundial- promoviendo su bienestar y desarrollo, sentido de pertenencia y compromiso laboral para lo cual los líderes deben tener prácticas éticas para conseguir resultados satisfactorios para la empresa.

Como conclusión general la Responsabilidad Social Empresarial es parte de la gestión estratégica de la empresa para satisfacer las expectativas de sus diversos stakeholders, siendo uno de sus grupos de interés sustanciales para toda empresa su recurso humano, a través del cual se lleva a cabo la estrategia empresarial, por consiguiente, la gestión de recursos humanos debe estar enmarcadas en prácticas sostenibles de bienestar organizacional fomentando una cultura corporativa de sostenibilidad laboral para la competitividad.

Bibliografía

- An, Y. (2021). Corporate social responsibility and overseas income. *Finance Research Letters*, 39, 101594.
- Ambrose, M. L., Arnaud, A., & Schminke, M. (2008). Individual moral development and ethical climate: The influence of person-organization fit on job attitudes. *Journal of Business Ethics*, 77, 323-333.
- Arzabe, F. A. (2021). Mejora organizacional enfocando la responsabilidad social empresarial, basada en el recurso humano de las organizaciones. *Revista Latinoamericana de Ciencias Económicas y Sociales (RLCES)*, 6(2), 126-151.
- Arredondo-Hidalgo, M. G., & Caldera González, D. D. C. (2021). Analysis of CSR and the impact of the supply chain on sustainable performance practices: a case study of a mexican exporting company. *Investigación & Desarrollo*, 29(1), 15-40.
- Banerjee, S., Homroy, S., & Slechten, A. (2022). Stakeholder preference and strategic corporate social responsibility. *Journal of Corporate Finance*, 77, 102286.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1996). Multifactor leadership questionnaire. *Western Journal of Nursing Research*.
- Bashir, M. (2024). Corporate social responsibility and financial performance—the role of corporate reputation, advertising and competition. *PSU Research Review*, 8(2), 389-402.
- Boselie, P., Dietz, G., & Boon, C. (2005). Commonalities and contradictions in HRM and performance research. *Human resource management journal*, 15(3), 67-94.
- Chen, X., Huang, R., Yang, Z., & Dube, L. (2018). CSR types and the moderating role of corporate competence. *European Journal of Marketing*, 52(7/8), 1358-1386. <https://doi.org/10.1108/EJM-12-2016-0702>
- Cheema, S., Afsar, B., & Javed, F. (2020). Employees' corporate social responsibility perceptions and organizational citizenship behaviors for the environment: The mediating roles of organizational identification and environmental orientation fit. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 9-21.

- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2001): Libro Verde. Fomentar un Marco Europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas. Documento COM (2001) 366 final. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas.
- Del-Castillo-Feito, C., Blanco-González, A., & Hernández-Perlines, F. (2022). The impacts of socially responsible human resources management on organizational legitimacy. *Technological Forecasting and Social Change*, 174, 121274.
- Harrison, V. S., Vafeiadis, M., Diddi, P., Buckley, C., & Dardis, F. E. (2022). Understanding how corporate social responsibility partnership factors influence nonprofit supportive intentions. *Public Relations Review*, 5(102-184), 48. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2022.102184>
- Herkenhoff, P., Krauthaim, S., Semrau, F. O., & Steglich, F. (2024). Corporate Social Responsibility along the global value chain. *Journal of Development Economics*, 167, 103236.
- Lee, S. Y., Kim, Y., & Kim, Y. (2021). Engaging consumers with corporate social responsibility campaigns: The roles of interactivity, psychological empowerment, and identification. *Journal of Business Research*, 134, 507-517. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.05.062>
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human resource management review*, 16(2), 139-154. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.001>
- Li, Z., Wei, S. Y., Chunyan, L., Aldoseri, M. M. N., Qadus, A., & Hishan, S. S. (2022). The impact of CSR and green investment on stock return of Chinese export industry. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 35(1), 4971-4987.
- Lindgreen, A., & Swaen, V. (2010). Corporate social responsibility. *International journal of management reviews*, 12(1), 1-7. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00277.x>
- Lu, H., Oh, W. Y., Kleffner, A., & Chang, Y. K. (2021). How do investors value corporate social responsibility? Market valuation and the firm specific contexts. *Journal of Business Research*, 125, 14-25.
- Luna-Arocas, R., & Danvila-del-Valle, I. (2022). The impact of talent management on ethical behavior and intention to stay in the organization. *Journal of Management & Organization*, 1-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.1017/jmo.2022.64>
- Martínez-Sala, A.-M., Monserrat-Gauchi, J., & Quiles-Soler, C. (2023). Corporate social responsibility and millennial consumer loyalty: exploring their relationship regarding healthy eating in the fast food sector. *Profesional De La información*, 32(6). <https://doi.org/https://doi.org/10.3145/epi.2023.nov.13>
- Mariappanadar, S., & Kramar, R. (2014). Sustainable HRM: The synthesis effect of high-performance work systems on organisational performance and employee harm. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 6(3), 206-224.
- Muster, V., & Schrader, U. (2011). Green work-life balance: A new perspective for green HRM. *German Journal of Human Resource Management*, 25(2), 140-156.
- Na-Nan, K., Kanthong, S., & Joungtrakul, J. (2021). An empirical study on the model of self-efficacy and organizational citizenship behavior transmitted through employee engagement, organizational commitment and job satisfaction in the thai automobile parts manufacturing industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(3), 170.
- Nguyen, N. T. T., Nguyen, N. P., & Hoai, T. T. (2021). Ethical leadership, corporate social responsibility, firm reputation, and firm performance: A serial mediation model. *Heliyon*, 7(4). <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

- Ortiz-Martínez, E., Marín-Hernández, S., & Santos-Jaén, J. M. (2023). Sustainability, corporate social responsibility, non-financial reporting and company performance: Relationships and mediating effects in Spanish small and medium sized enterprises. *Sustainable Production and Consumption*, 35, 349-364.
- Peloza, J., & Shang, J. (2011). How can corporate social responsibility activities create value for stakeholders? A systematic review. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 39, 117-135.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11747-010-0213-6>
- Sabokro, M., Masud, M. M., & Kayedian, A. (2021). The effect of green human resources management on corporate social responsibility, green psychological climate and employees' green behavior. *Journal of Cleaner Production*, 313, 127963.
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human resource management review*, 32(3), 100835.
- Salas-Vallina, A., Pasamar, S. and Donate, M.J. (2021), "Well-being in times of illbeing: how AMO HRM practices improve organizational citizenship behaviour through work-related well-being and service leadership", *Employee Relations: The International Journal*, Emerald Publishing Limited, Vol. 43 No. 4, pp. 911-935, doi: 10.1108/ER-05-2020-0236.
- Shahzad, F., Baig, M. H., Rehman, I. U., Saeed, A., & Asim, G. A. (2022). Does intellectual capital efficiency explain corporate social responsibility engagement-firm performance relationship? Evidence from environmental, social and governance performance of US listed firms. *Borsa Istanbul Review*, 22(2), 295-305.
- Sarwar, H., Ishaq, M. I., Amin, A., & Ahmed, R. (2020). Ethical leadership, work engagement, employees' well-being, and performance: a cross-cultural comparison. *Journal of Sustainable Tourism*, 28(12), 2008-2026.
- Singh, K., & Misra, M. (2021). Linking corporate social responsibility (CSR) and organizational performance: The moderating effect of corporate reputation. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 100139.
- Tomás de Cavia, F. T. (2024). El Valor de la Responsabilidad Social Corporativa en los Procesos de Inversión Internacional. Aproximación Teórica a un Intangible. *Investigación Y Pensamiento Crítico*, 12(1), 29-40.
<https://doi.org/10.37387/ipc.v12i1.372>
- Taušová, M., Tauš, P. and Domaracká, L. (2022), "Sustainable Development According to Resource Productivity in the EU Environmental Policy Context", *Energies* 2022, Vol. 15, Page 4291, Multidisciplinary Digital Publishing Institute, Vol. 15 No. 12, p. 4291, doi: 10.3390/EN15124291.
- Úbeda-García, M., Claver-Cortés, E., Marco-Lajara, B., & Zaragoza-Sáez, P. (2021). Corporate social responsibility and firm performance in the hotel industry. The mediating role of green human resource management and environmental outcomes. *Journal of Business Research*, 123, 57-69.
- Vizcaíno, F. V., Martín, S. L., Cardenas, J. J., & Cardenas, M. (2021). Employees' attitudes toward corporate social responsibility programs: The influence of corporate frugality and polychronicity organizational capabilities. *Journal of Business Research*, 124, 538-546.
- Yousefian, M., Bascompta, M., Sanmiquel, L., & Vintró, C. (2023). Corporate social responsibility and economic growth in the mining industry. *The Extractive Industries and Society*, 13, 101226.

- Zhang, Q., & Ahmad, S. (2021). Analysis of Corporate Social Responsibility Execution Effects on Purchase Intention with the Moderating Role of Customer Awareness. *Sustainability*, 13(8), 45-48. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su13084548>
- Zhao, H., & Zhou, Q. (2021). Socially responsible human resource management and hotel employee organizational citizenship behavior for the environment: A social cognitive perspective. *International Journal of Hospitality Management*, 95, 102749.